

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2020-09-07

Plats och tid

Kommunförvaltningen, 2020-09-07, kl. 09.00 – 10.50

Beslutande

Ledamöter

Åke Johdet (S)
Anna Taavola (FrS)
Håkan Kero (KD)**Övriga deltagande**

Ersättare

Roland Karlsson (S)

Tjänstemän

Elin Niemi, personalchef

Utses att justera

Anna Taavola

Justeringens
plats och tid

Kommunförvaltningen 2020-09-16 kl. 11.00

Underskrifter

Sekreterare

.....
Anna Uusitalo

Paragrafer 1 - 4

Ordförande

.....
Åke Johdet

Justerare

.....
Anna Taavola**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2020-09-07

Datum för anslags uppsättande

2020-09-18

Datum för anslags nedtagande
2020-10-11Förvaringsplats
för protokollet

Kommunkansliet

Underskrift

.....
Anna Uusitalo

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2020-09-07

Ärenden

- § 1 Riktlinjer för representation, förmåner och gåvor
- § 2 Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal, KOM-KR
- § 3 Heltid som norm
- § 4 Chefsrapport

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2020-09-07

§ 1

Riktlinjer för representation, förmåner och gåvor**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta:

1. anta "Riktlinjer för representation, förmåner och gåvor",
2. att riktlinjerna ersätter "Riktlinjer för uppvaktning och ersättningar/förmåner" antagna av kommunstyrelsen 2018-10-22, § 101.

*Slutligt beslut fattas av kommunstyrelsen***Ärendet**

2018-10-22 antog kommunstyrelsen "Riktlinjer för uppvaktning och ersättningar/förmåner".

Vid tillämpningen av bestämmelserna har det uppstått tveksamheter kring tolkningen. Vidare saknas även bestämmelser gällande extern representation. Riktlinjerna har setts över och förvaltningen lämnar förslag på en ny riktlinje som föreslås ersätta "Riktlinjer för uppvaktning och ersättningar/förmåner", 2018-10-22. Riktlinjerna är utformade för att tydliggöra anställdas och förtroendevaldas ansvar samt underlätta förståelse och tillämpning. Minnesgåvornas värde har setts över och avsnittet om glasögon har tagits bort eftersom detta delvis regleras i centrala kollektivavtal och trygghetsförsäkringen vid arbetsskada.

Ekonomiska konsekvenser

Värdet av gåvor till medarbetare har höjts något men i övrigt bedöms riktlinjen inte medföra några ekonomiska konsekvenser. Ett tydligt regelverk bör kunna ge en positiv påverkan på förvaltningen att agera återhållsamt vid representation.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2020-09-07.

Nuvarande "Riktlinjer för uppvaktning och ersättningar/förmåner".

Förslag till "Riktlinjer för representation, förmåner och gåvor".

Protokoll skickas till

Kommunstyrelsen

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Kommunkansliet

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2020-09-07

§ 2

Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal, KOM-KR**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta anta KOM-KR som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 5.

Slutligt beslut fattas av kommunstyrelsen

Ärendet

Centrala parter har sedan 2012, med stöd av KOM-KL (Överenskommelse om omställningsavtal), stöttat verksamheter och arbetstagare i omställning. Sedan 2016 har ett arbete med att stärka verksamheter och individer vid tidig omställning skett genom Principöverenskommelse – Lokala omställningsmedel (TLO-KL) och verksamhetsanpassade turordnings- och företrädesrättsbestämmelser i Allmänna bestämmelser (AB).

Den 3 december 2019 träffade Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation Principöverenskommelse - Nytt kompetens- och omställningsavtal och därtill hörande ändringar i Allmänna bestämmelser med Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer. Avtalet träder i kraft den 1 maj 2020. Motsvarande överenskommelse träffades med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd med skillnaden att den principöverenskommelsen är tidsbegränsad och gäller under perioden 2020-05-01–2022-12-31.

Avtalet syftar till att stärka de anställdas möjligheter till kompetensutveckling och omställning med utgångspunkt i verksamheternas behov av tidig omställning. Detta ger bättre förutsättningar att möta sektorns kompetensförsörjningsbehov och den allt snabbare utvecklingen av verksamheter, organisation och arbetssätt som välfärden behöver.

Huvudingredienserna är tidiga kompetenshöjande insatser riktade mot framtida behov i verksamheten. Dessa kan vara föranledda av exempelvis teknikutveckling eller nya krav på yrket alternativt att ett yrke försvinner till förmån för andra yrken.

Bestämmelserna om turordning syftar till att snabbt kunna identifiera de medarbetare som riskerar att bli uppsagda på grund av arbetsbrist så att arbetsgivare kan sätta in omställningsinsatser, i första hand syftande till att behålla kompetensen i verksamheten. Samtidigt ska det även fortsättningsvis finnas omställningsinsatser i händelse av uppsägning på grund av arbetsbrist.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2020-09-07

§ 2 forts.

De centrala parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, region eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att anta KOM-KR som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 5. Parterna är överens om att ett sådant avtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta det som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsunderlag över beslutet till berörd arbetstagarorganisation som begär det.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2020-09-07.

SKR:s cirkulär 19:52.

Bilaga 5 till KOM-KR.

Protokoll skickas till

Kommunstyrelsen

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2020-09-07

§ 3

Heltid som norm**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta:

1. att heltid som norm ska införas stegvis inom Pajala kommuns verksamheter,
2. att äldreboendet och hemtjänsten i Korpilombolo utses som pilotprojekt för detta,
3. att pilotprojektet pågår under första halvåret 2021 och därefter utvärderas och återrapporteras till kommunstyrelsen,
4. att förvaltningen i samband med återrapporteringen presenterar en tidsplan för det fortsatta införandet av heltid som norm,
5. att kostnader som uppstår i samband med heltidsprojektet ska utvärderas, analyseras och hanteras i kommande budgetprocess.

Slutligt beslut fattas av kommunstyrelsen

Ärendet

I april 2016 tecknade Svenska Kommunalarbetsförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting (numera Sveriges Kommuner och Regioner), ett nytt kollektivavtal för anställda inom välfärdssektorn. Avtalet innehöll tydliga mål om att införa ”heltid som norm” inom kommuner och regioner. För Pajala kommun har frågan om heltid varit i fokus under lång tid och 2017-10-02 beslutade Kommunstyrelsen att;

- Huvudinriktningen vid nyanställning ska vara heltid
- Tillsviareanställda ska erbjudas heltidstjänster
- Ovanstående ska vara verkställt senast 2021-05-31
- Handlingsplanen för hur detta ska verkställas ska vara klar 2017-12-31

Efter att detta beslut fattades tog förvaltningen fram en plan för hur detta skulle verkställas. En projektgrupp utsågs med representanter från respektive sektor, fackliga företrädare, huvudskyddsombud och HR. Inom varje berörd chefs verksamhet har det även bildats arbetsgrupper vilka har haft till uppgift att diskutera möjligheter, hinder och lösningar. Under 2019 internrekryterades även två projektsamordnare från stöd och omsorgssektorn. Projektsamordnarna har varit länken mellan verksamheternas arbetsgrupper och projektgruppen.

Vidare har de stöttat projektgruppen i förberedelsearbetet och kartlagt hur intresset ser ut bland anställda avseende heltid, varför många anställda väljer att arbeta deltid och vad som skulle motivera dem att gå upp i arbetstid.

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2020-09-07

§ 3 forts.

Att införa heltid är ett stort förändringsarbete som tar tid. Brukares, klienters och kunders behov är ofta ojämnt fördelade över dygnet vilket ställer särskilda krav på bemanning och schemaläggning. De centrala parterna är dessutom eniga om att en sammanhållen arbetstid utan delade turer bör eftersträvas. Heltid kräver också att verksamheterna arbetar med arbetsmiljön och arbetstidsförläggningen. En heltidsorganisation förutsätter arbetstider som både tillgodoser verksamhetens behov samt är hälsosamma och attraktiva för medarbetarna.

Det är en komplex fråga när heltid ska bli norm i välfärden och det är svårt att på förhand förutse alla konsekvenser.

Erfarenheter från andra kommuner har visat att för att lyckas med införandet av heltid är det viktigt att resurser och tid avsätts för förändringsarbetet. För Pajala kommuns del saknas budgeterade medel för att organisera om till en heltidsorganisation. Om alla deltidsanställningar skulle omvandlas till heltider motsvarar det en kostnadsökning på cirka 17 mkr. En ökning av antalet heltidsarbetande torde däremot på sikt att minska kostnaderna för övertid, fyllnadstid och timlöner. Enligt årsredovisning 2019 uppgick dessa kostnader till cirka 25 mkr. För att få en uppfattning om hur införandet av heltid kommer påverka verksamheten ur ett verksamhets-, arbetsmiljö- och ekonomiskt perspektiv, föreslås att införandet av heltid sker stegvist. Projektgruppen för heltid har föreslagit att äldreboendet och hemtjänsten i Korpilombolo utses som pilotprojekt för detta. Dessa enheter utmärker sig med en hög andel deltidstjänster, av 43 anställda arbetar 35 deltid. Pilotprojektet bör starta i januari 2021 för att sedan utvärderas efter ett halvår. Resultatet från utvärderingen av pilotprojektet avgör om, när och hur verkställandet kan ske på fler enheter. Att införa heltid stegvis inom organisationen skulle ge förvaltningen bättre förutsättningar att successivt lösa de utmaningar som uppstår, vilket också ökar förutsättningarna för att denna förändringsresa utmynnar i något positivt.

Ekonomiska konsekvenser

Att gå från en deltidsorganisation till en heltidsorganisation kommer initialt medföra ekonomiska konsekvenser. Några exakta beräkningar av heltidsprojektets inverkan på kommunens ekonomi är svåra att göra i nuläget. Kostnader som uppstår behöver utvärderas och analyseras för att sedan hanteras i kommande budgetprocess.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2020-09-07.

Kommunstyrelsens beslut 2017-10-02 § 104.

Protokoll skickas till

Kommunstyrelsen

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2020-09-07

§ 3 forts.

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Sektorchefer

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2020-09-07

Ärende 4
§**Chefsrapport****Personalutskottets beslut**

Personalutskottet har tagit del av informationen som läggs till handlingarna.

Ärendet

Personalchefen ger information om verksamheten.

- Löneöversyn 2020
 - Personalstatistik (information om förändring över tid)
 - Arbetsmiljöverkets föreläggande med vite
 - Äldreomsorgslyftet
- _____