

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2017-06-19

Plats och tid Kommunförvaltningen, 2017-06-19, kl 0900 - 1110

Beslutande Laila Mäki, S
Maria Törmä Lindmark, S
Anita Sköld, MÖvriga deltagande Elin Niemi, personalchef
H Johansson, personalkonsult, § 17-18

Utses att justera

Justeringens
plats och tid

Underskrifter	Sekreterare	Paragrafer	17 - 26
		Inga-Lill Ängsund		
	Ordförande		
		Laila Mäki		
	Justerare		
		Maria Törmä Lindmark		

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Personalutskottet

Sammanträdesdatum 2017-06-19

Datum för anslags
uppsättande 2017-06-27 Datum för anslags
nedtagande 2017-07-19Förvaringsplats
för protokollet KommunkanslietUnderskrift
.....
Inga-Lill Ängsund

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2017-06-19

Ärenden

- § 17 Översyn av pensionspolicy för Pajala kommun samt tillämpningsanvisningar för OPF-KL .
- § 18 Utformning och hantering av kompetensförsörjningsplan för Pajala kommun.
- § 19 Tidig lokal omställning (TLO-KL).
- § 20 Löneöversyn 2017.
- § 21 Kartläggning av Pajala kommuns hälsoarbete.
- § 22 Lönekartläggning 2017.
- § 23 HÖK 16 - Plan för att öka andelen som arbetar heltid.
- § 24 Tjänstledighet.
- § 25 Anmälan av delegationsbeslut tiden 2017-04-22 – 2017-06-18.
- § 26 Chefsrapport.

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2017-06-19

§ 17

Dnr KS 2017.163 024

Översyn av pensionspolicy för Pajala kommun samt tillämpningsanvisningar för OPF-KL

Pajala kommuns pensionspolicy bör ges en översyn i sin helhet då delar av det som står i den inte är sådant Pajala kommun äger rätt att besluta om, utan är sådant som beslutas av andra instanser.

Vi bör även ta fram tydliga tillämpningsanvisningar för de nya bestämmelserna om omställningsinsatser och pensioner för förtroendevalda som har uppdrag inom kommun och landsting, OPF-KL. OPF-KL antogs av SKL den 20 oktober 2013. I samband med detta reviderade Pajala kommun sin Pensionspolicy (KF 2014-11-1 § 35) och antog dessa bestämmelser.

OPF-KL gäller från och med valet 2014 och ersätter det tidigare pensionsavtalet för politiker. OPF-KL innebär att samtliga förtroendevalda får ålderspension, oavsett storlek på uppdrag och är tänkt att komplettera den allmänna pensionen på samma sätt som tjänstepension gör för anställda.

Problemet är att de nya bestämmelserna i OPF-KL skiljer sig mycket från det tidigare systemet PBF-KL och dessutom lämnar stort utrymme för tolkningar. Det är upp till varje kommun att bestämma hur detta ska hanteras. KPA, vilka handhar pensioner för Pajala kommuns räkning, rekommenderar att vi fastställer tydliga tillämpningsanvisningar för OPF-KL. Framst för att vi då säkerställer att vi behandlar alla lika och rättvist, men också för att vid varje tillfälle slippa ägna tid åt att tolka bestämmelser och hantera klagomål, när det gäller sådant vi kan bestämma i förväg.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2017-06-08.

Beslut

Personalutskottet beslutar uppdra förvaltningen att se över pensionspolicyn och i samband därmed ta fram förslag till tillämpningsanvisningar gällande OPF-KL.

Protokoll skickas till

Personalchefen

Justerandes sign		Utdragsbestyrkande
------------------	--	--------------------

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2017-06-19

§ 18

Dnr KS 2017.164 023

Utformning och hantering av kompetensförsörjningsplan för Pajala kommun

Pajala Kommun står inför flera stora utmaningar:

- Vi är mitt i en pågående generationsväxling när det gäller våra anställda och har ett stort antal pensionsavgångar inom våra verksamheter framför oss.
- Kommunen har en åldrande befolkning som ställer allt högre krav på vård och omsorg och samtidigt råder det underskott på utbildad vårdpersonal i hela landet.
- Det föds färre barn än tidigare, vilket påverkar det framtida behovet av förskola och skola.

De befattningar där det idag råder brist är undersköterskor, sjuksköterskor, socionomer, lärare, förskollärare samt personal med speciell yrkeskompetens, till exempel civilingenjörer och kockar. Framöver kan generell brist komma att uppstå inom fler yrkesgrupper.

Det går redan nu att identifiera vissa framgångsfaktorer:

- Kartläggning
- Möjligheter till utveckling för befintlig personal
- Hållbart arbetsliv
- Ökad sysselsättningsgrad
- Alternativ till rekrytering
- Profilera oss som en attraktiv arbetsgivare
- Riktad marknadsföring

På uppdrag av Personalutskottet har personal- och löneavdelningen tagit fram ett förslag till innehåll och hantering av en övergripande kompetensförsörjningsplan för Pajala kommun. Arbetsgivaren ska arbeta strategiskt och med god framförhållning inom dessa områden på olika nivåer i organisationen.

Syftet med Pajala kommuns kompetensförsörjningsplan är att hjälpa verksamheterna beskriva och analysera kommande kompetensbehov i Pajala kommun utifrån gemensamt framtagen nulägesbeskrivning samt pensionsavgångar. Planen ska visa på framgångsrika förhållningssätt och prioritera vilka framgångsfaktorer som Pajala kommun bör koncentrera sig på för att klara utmaningarna de kommande åren. Slutligen ska planen också innehålla fastställda rutiner för arbetet med planen så att underlaget kan sammanställas och ingå i verksamheternas och kommunens underlag för planerings- och budgeteringsarbete.

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2017-06-19

§ 18 forts.

Den färdiga kompetensförsörjningsplanen för Pajala kommun ska innehålla

- En aktuell omvärldsanalys och en aktuell nulägesbeskrivning
- En kartläggning av de kompetenser vi har och en prognos över de kommande kompetensbehoven
- Framgångsfaktorer samt vilka som ska prioriteras, vem som ansvarar etc.
- Fastställda rutiner för avrapportering och uppföljning.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2017-06-08.

Beslut

Personalutskottet beslutar ge förvaltningen i uppdrag att sammanställa en aktuell beskrivning över befintlig kompetens samt göra prognos över kommande kompetensbehov under de närmaste tre åren. Sammanställningen skall lämnas in till personal- och löneenheten senast november för att därefter presenteras för personalutskottet i december.

Protokoll skickas till

Personalchefen

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2017-06-19

§ 19

Dnr KS 2017.165 023

Tidig lokal omställning (TLO-KL)

TLO-KL står för tidig lokal omställning och är en överenskommelse inom ramen för det övergripande omställningsavtalet KOM-KL och gäller under en försöksperiod 2017-2019. Alla arbetsgivare har möjlighet att avropa 0,3 procent av lönesumman för berörda organisationer till lokala omställningsåtgärder. Det exakta belopp som kommer att gälla för respektive arbetsgivare räknas ut av och kommuniceras via omställningsfonden. För att ansöka behöver Pajala kommun utarbeta en lokal handlingsplan. Planen ska utarbetas i samverkan med de fackliga organisationerna

Beslutsunderlag

Arbetsgivarnytt nr 20/17.

Beslut

Personalutskottet beslutar uppdra till förvaltningen att ta fram förslag till handlingsplan som presenteras för personalutskottet.

Protokoll skickas till

Personalchefen

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2017-06-19

§ 20

Löneöversyn 2017

Personalchef Elin Niemi föredrar utfallet för löneöversyn 2017.

Beslut

Personalutskottet lägger informationen till handlingarna.

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2017-06-19

§ 21

Dnr KS 2017.166 026

Kartläggning av Pajala kommuns hälsoarbete

I Pajala kommuns arbetsmiljöpolicy fastställs att arbetsmiljön i Pajala kommun skall vara så bra som det organisatoriskt, tekniskt och ekonomiskt sett är möjligt att åstadkomma. Personalens hälsa skall förstärkas och understödjas. I personalpolicyn framkommer att Pajala kommun bedriver ett arbetsmiljöarbete som ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och en sund livsstil. Vi inspirerar våra medarbetare till friskvård och samarbetar med vår företagshälsovård för ett professionellt stöd till organisation och individ. Grunden för anställningsförhållandet och anställningsvillkoren regleras i lagar och avtal. Pajala kommun jobbar utöver det med att skapa anställningsvillkor och erbjuda förmåner som vi tror är bra för våra medarbetare och för vår organisation. En kartläggning har gjorts avseende Pajala kommuns hälsoarbete som också innehåller jämförelser med andra närliggande kommuner inklusive kommunalförbund.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2017-04-25.

Beslut

Personalutskottet beslutar uppdra till förvaltningen att ta fram förslag på olika möjligheter till införande av friskvårdssatsningar för anställda.

Protokoll skickas till

Personal- och löneenheten

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2017-06-19

§ 22

Lönekartläggning 2017

Diskrimineringslagen som helhet har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Från och med 1 januari 2017 är alla arbetsgivare med minst 10 anställda skyldiga att kartlägga och analysera löneskillnader med avseende på kön varje år. Arbetet med lönekartläggningen, analysen och upprättandet av en särskild handlingsplan ingår i arbetsgivarens skyldigheter att vidta aktiva åtgärder för att främja jämställdhet.

Beslut

Personalutskottet beslutar uppdra till förvaltningen att färdigställa rapporten kring lönekartläggning och presentera densamma vid personalutskott i december.

Protokoll skickas till

Personalchefen

Justerandes sign		Utdragsbestyrkande
------------------	--	--------------------

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2017-06-19

§ 23

HÖK 16 - Plan för att öka andelen som arbetar heltid

Heltid är en viktig fråga för välfärdens arbetsgivare och allt fler medarbetare i kommunerna och landstingen jobbar heltid. För att klara välfärdens rekryteringsutmaningar är det avgörande att ännu fler arbetsgivare arbetar aktivt med heltidsfrågan. I april 2016 tecknade Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, ett nytt kollektivavtal för anställda inom välfärdssektorn. Avtalet innehåller tydliga mål om att införa heltid som norm. Alla arbetsgivare ska därför, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ha en plan som arbetas fram tillsammans med Kommunal om hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen ska finnas på plats senast 2017-12-31 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 2021-05-31.

Beslut

Personalutskottet beslutar uppdra till förvaltningen att bilda en partsammansatt arbetsgrupp för att påbörja arbetet med handlingsplan. Kommunstyrelsens mål om att arbetsgivaren ska verka för heltid bör framgå av handlingsplanen.

Protokoll skickas till

Personalchefen

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2017-06-19

§ 24

Tjänstledighet

Barnskötare Susanna J Tornberg ansöker om tjänstledigt med 20 % tiden 2017-08-07 – 2018-02-07.

Beslutsunderlag

Ansökan 2017-05-15.

Beslut

Personalutskottet beslutar bevilja tjänstledighet med 20 % tiden 2017-08-07 – 2018-02-07.

Protokoll skickas till

Susanna J Tornberg
Förskolechef

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2017-06-19

§ 25

Anmälan av delegationsbeslut tiden 2017-04-22 – 2017-06-18

Beslut tagna utifrån delegationsordning för beslutanderätt i personalärenden redovisas.

Beslut

Personalutskottet godkänner redovisning av delegationsbeslut som förtecknas i protokoll 2017-06-19, § 25.

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2017-06-19

§ 26

Chefsrapport

Kontraktsanställningar – rutin för uppföljning.

Chefsintroduktion.

Gemensam överenskommelse om uppsägning 2017-03-29.

Avslutad förhandling med Kommunal 2017-03-31.

LOK tecknad avseende lön och allmänna anställningsvillkor med Vårdförbundet samt med Allmän kommunal verksamhet.

Förhandling med Lärarnas Riksförbund om fördelningen av LLL.

Uppsägning av LOK om beredskapsersättning inom hemtjänsten.

Uppsägning av LOK avseende driftsenhet.

Pågående avrop avseende pensionsadministration.

Förlängning av avtal rörande Företagshälsovård.

Beslut

Informationen till handlingarna.
