

Personalnämnden

Tid:	Tisdagen den 18 mars 2025 kl. 09:00-12.05
Plats:	Kommunstyrelsens sammanträdesrum
Beslutande:	Tomas Wennström (S), ordförande Mikael Thyni (M), vice ordförande Andreas Lundgren (S) §§ 9-15 Carin Nilsson (S) § 8 tjänstg. ers för Andreas Lundgren Moa Brydsten (S) Gabriel Farrysson (M) Lennart Arvidsson (V) Åke Gustafsson (C)
Övriga deltagare:	Se sidan två
Utses att justera:	Mikael Thyni
Sekreterare:	<i>Digital signatur</i> §§ 8-15 Olov Häggström
Ordförande:	<i>Digital signatur</i> Tomas Wennström
Justerare:	<i>Digital signatur</i> Mikael Thyni

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ:	Personalnämnden
Sammanträdesdatum:	2025-03-18
Anslaget har satts upp:	_____
Anslaget tas ner:	_____
Förvaringsplats:	Stadsledningskontoret, kommunkansliet
Underskrift:	<i>Digital signatur</i> Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S)

Christer Lindvall (M)

Tjänstemän

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator HR

Stefan Larsson, förhandlingschef

Olov Häggström, kommunkansliet

Camilla Lekebjær, Stadsledningskontoret HR

§ 8

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordning för mötet med tillägg att under ärendet "HR-direktören informerar" ge utrymme för att ställa fråga om partiell tjänstledighet

§ 9

Diarienum: PN-2025/00007

Yttrande över förslag till planeringsdirektiv 2026

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna personalnämndens yttrande över förslag till planeringsdirektiv 2026

Ärendebeskrivning

Personalnämnden är kommunens samordnande nämnd för personalstrategiska frågor. Nämnden samordnar och verkar för att Umeå kommun har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik samt följer upp och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna.

Eftersom nämnden inte bedriver någon verksamhet är vissa av remissfrågorna inte relevanta, varför svar därför utelämnas.

Personalnämnden har däremot, utifrån sitt ansvar att verka för en enhetlig och sammanhållen personalpolitik, att yttra sig om personalpolitiska mål och lönestruktur.

Ett avsnitt i yttrandet avser en av de risker som personalnämnden beslutat om i sin internkontrollplan, nämligen risken att kommunen inte nyttjar möjligheten till kompetensförsörjning p.g.a. begränsat mottagande av personer som står långt från arbetsmarknaden. I yttrandet föreslås att kommunfullmäktige avsätter ekonomiska medel för att stärka nämndernas ekonomiska förutsättningar att ta emot fler personer som står långt från arbetsmarknaden.

Beslutsunderlag

Personalnämndens yttrande över förslag till planeringsdirektiv 2026
Nämndernas rapportering av de personalpolitiska målen 2024

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Fredrik Åberg, SLK HR

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

I ämnesraden anges: Personalnämndens yttrande KS-2024/00433.

§ 10

Diarienum: PN-2025/00005

Remiss: Plan för digital omställning 2025-2028

Beslut

Personalnämnden beslutar

att avge yttrande enligt bifogad skrivelse med föreslagen ändring

Ärendebeskrivning

Syftet med förslaget till Plan för digital omställning är, enligt tekniska nämnden, att skapa struktur och förutsättningar för att kommunens verksamheter ska öka omställningstakten med stöd av digitalisering.

Planen ska bland annat sätta riktning och skapa långsiktighet för Umeå kommuns digitala omställning och vara styrande vid beslut och prioriteringar i kommunens digitaliseringsarbete.

Personalnämnden anser att syftet som anges i den föreslagna planen redan till största del reglerats av kommunfullmäktige till verksamhetsansvariga nämnder. Personalnämnden anser därför att den föreslagna planen för digital omställning inte tillför det som saknas för styrning och ledning i sin föreslagna form, omfattning och med angivet syfte.

Beslutsunderlag

Personalnämndens yttrande över Plan för digital omställning 2025–2028

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Tomas Wennström (S) – Bifall till yttrandet med ändringen att stryka meningen "Personalnämnden önskar att tekniska nämnden finner andra vägar, än en samlad plan fastslagen i kommunfullmäktige, för att ge stöd och styrning för området digital omställning." i yttrandet.

Propositionsordning som godkänns

Ordförande finner att det finns ett förslag till beslut. Personalnämnden beslutar att ge bifall till yttrandet med ändringen att stryka meningen "Personalnämnden önskar att tekniska nämnden finner andra vägar, än en samlad plan fastslagen i kommunfullmäktige, för att ge stöd och styrning för området digital omställning." i yttrandet.

Beslutet ska skickas till

tndiarium@umea.se

Märk ämnesraden med diarienummer TN-2024/00770

§ 11

Diariernr: PN-2025/00006

Lönekartläggning 2024

Beslut

Personalnämnden beslutar att

godkänna och fastställa lönekartläggning 2024 i Umeå kommun.

Ärendebeskrivning

Lönekartläggningen är en analys av löneskillnader mellan kvinnor och män och utgår ifrån och överensstämmer med regleringen i diskrimineringslagen kap 3 §§ 8, 9 och 10. Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete och om dessa löneskillnader har ett samband med kön, eller kan förklaras med sakliga skäl. Om arbetsgivaren inte kan förklara löneskillnaderna som sakliga behöver arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen vidta åtgärder för att justera löneskillnaderna. Lönekartläggning 2024 har redovisats i centrala samverkansgruppen (CSG) den 13 mars. CSG var utökad under denna punkt då samtliga fackliga organisationer bjudits in att ta del av lönekartläggningen 2024. En genomgång och analys av dokument och lönesättande principer har gjorts för att kontrollera att inte någon skillnad görs i lönesättning beroende på kön. Lönepolicy, Vägledning för lönebildning, dokument gällande rekrytering och övriga dokument och principer har visat att lönebildning och lönesättning sker på ett könsneutralt sätt i Umeå kommun. Sammanfattningsvis påvisar lönekartläggningen 2024 inte några osakliga löneskillnader i Umeå kommun. Det ojusterade lönegapet, det vill säga kvinnors medellön dividerat med mäns medellön visar att kvinnor totalt inom Umeå kommun tjänar 2,6 % mer än män. Det ojusterade lönegapet tar inte hänsyn till lönefaktorer så som komplexitet i arbetet, individuell prestation, marknad, chefskod osv. När hänsyn tas till ovan lönepåverkande faktorer är det justerade lönegapet i stället att män tjänar 0,8 % mer än kvinnorna. Båda

det ojusterade och det justerade lönegapet visar att Umeå kommun ligger långt fram i arbetet och visar mycket små löneskillnader beträffande jämställda löner.

Från 2022 kvarstår 2025 och 2026 att lyfta 5 yrkesgrupper utifrån osakliga löneskillnader 2022. Dessa är Socialsekreterare, Biståndsbedömare, Bibliotekarie, Fysioterapeuter och Arbetsterapeuter. Handlingsplanen finns under avsnitt 4 i rapport lönekartläggning 2024.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse
Rapport Lönekartläggning 2024
Bilaga Nyckelvärden

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Stefan Larsson
Förhandlingschef

Beslutet ska skickas till

Linda Taavo Förhandlare

§ 12

Diariernr: PN-2023/00028

Dispens från regler gällande dygnsvila

Beslut

Personalnämnden föreslår kommunstyrelsen att besluta

att bevilja förlängning av dispens inom personlig assistans för verksamhet 0471037.

att paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Ärendebeskrivning

Bakgrund

I november 2022 tecknade parterna en överenskommelse om att göra ändringar i bestämmelserna om dygnsvila. I bestämmelserna anges att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar samt under vilka förutsättningar det är möjligt att göra undantag från reglerna om dygnsvila.

Centrala parter konstaterar att dispens ska tillämpas restriktivt och att det alltid ska göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Parterna har utifrån verksamhetens karaktär fört särskild dialog kring arbetstidsförläggning inom funktionshinderomsorgen. Detta innebär att det inom funktionshinderomsorgen är möjligt att, under vissa förutsättningar överstiga förläggning av 20 timmars arbetspass om det är nödvändigt för att säkerställa omsorgstagarens rättigheter och friheter enligt lag.

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln kan en ansökan om dispens upprättas. Beslut om dispens är tidsbegränsat, max 12 månader.

Förlängning av pågående dispensärende 0471037

Under juni 2024 beslutade kommunstyrelsen att bevilja dispens i ärende 0471037 inom personlig assistans. Verksamheten återgick till dygnspass då det efter några månader med ny schemaläggningen visade sig att brukaren blivit utåtagerande och hade svårigheter att orientera sig i sin nya vardag. Brukaren visade också på ett förvirrat beteende och hade svårigheter att få till en dygnsrhythm.

Allt eftersom brukaren stabiliserat sitt mående har verksamheten arbetat med bland annat rutiner och metoder i mötet med brukaren, detta för att minska stress och oro. Verksamheten har även planerat för att successivt återinföra delade schematurer under våren, med det långsiktiga målet att slutligen ha en arbetstidsförläggning utan dygnspass. Men för att kunna göra de förändringar som krävs och därmed nå målet behövs mer tid då brukaren har stora svårigheter att hantera förändringar i sin vardag. Uppföljning och åtgärder vidtas löpande.

Facklig dialog

Berörda fackliga organisationer har tagit del av arbetsgivarens analys och har i samband med MBL-förhandling haft möjlighet att komma med inspel och förslag till åtgärder för att undvika dispens. De fackliga organisationerna har inte gjort någon annan bedömning än arbetsgivaren kring behovet av dispens i aktuell verksamhet.

Beslutsunderlag

Verksamhetsanalys, underlag för ansökan om dispens

Riskbedömning

MBL-protokoll

Beredningsansvariga

Linda Thelberg, SLK HR

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

Ange i ämnesraden: KS-2023/00948

§ 13

Diarienum: KS-2024/00891

Information: Samverkansmodell för att behålla arbetskraft (SAMBA)

Beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

SAMBA är ett samverkans- och kompetensförsörjningsprojekt vars syfte är att minska riskerna för arbetskraftsbrist genom att tillgängliggöra arbetade timmar i den befintliga regionala arbetskraften.

Samverkansaktörerna är arbetsgivare i Umeåregionen: Bjurholms kommun, Nordmalings kommun, Robertsfors kommun, Umeå kommun, Vindelns kommun och Region Västerbotten, tillsammans med Omställningsfonden och Försäkringskassan, med stöd av Samordningsförbundet. Målet att behålla arbetskraft på arbetsmarknaden genom att:

- Minska sjuktalet
- Minska sjukskrivningslängden
- Öka antalet som kommer tillbaka med stöd av anpassning
- Öka antalet tidiga insatser inom ramen för KOM-KR-avtalet
- Öka antalet medarbetare som nyttjar möjligheten till karriärvägledning hos Omställningsfonden

Projektet pågår till sommaren 2027.

Beslutsunderlag

Bildspel

Beredningsansvariga

Camilla Lekebjær, SLK HR

§ 14

Diarienum: PN-2025/00002

HR-direktören informerar 2025-03-18**Beslut****Personalnämnden beslutar****att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen****Ärendebeskrivning**

Lennart Arvidsson (V) ställer fråga angående vilka regler som finns gällande partiell tjänstledighet. Heltid är normen men det finns möjlighet att ansöka om tjänstledigt ett antal procent från sin heltidstjänst ett begränsat antal tillfällen per år.

HR-direktör Karin Ahnqvist informerar om följande:

- Inför avtalsrörelsen, scenarioplanering konfliktorganisation.
 - Bevakning av avtalsläget, framtagen rutin och tydlig information i en möjlig konfliktsituation. Genomgång Kontinuitetsplanering/beredskapsplanering för respektive förvaltning. Definiera arbetsmarknadskonflikter, Umeå kommuns rutin vid arbetsmarknadskonflikter inkl. rollfördelning samt arbetsrätten vid konflikter.

- Revidering av medarbetarpolicy, ledarpolicy samt värdegrund
 - Ny styrmodell
 - Nya personalpolitiska mål
 - Jobbat med attraktiv arbetsgivare, arbetsgivarvarumärke, gemensam målbild och då framkommer ett behov att uppdatera skrivningarna.
 - Nu finns ett omarbetat förslag som går på remiss till ledningsgrupperna i förvaltningarna.
 - Förslaget återkommer till PN slutet av våren.

- Europas konkurrenskraft i fokus
Tre vilka trender; grön omställning, demografi, digitalisering
- Kompetensförsörjningsplaner in i VP 2026

Beredningsansvariga

Olov Häggström

§ 15

Diariernr: PN-2025/00004

Anmälningssärenden 2025-03-18

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisningen av anmälningssärenden

Ärendebeskrivning

Remiss: Revidering av riktlinje för styrning och uppföljning av privata utförare; KSNAU 2025-02-04 § 24

Jämställdhetsutskottets genomgång av verksamhetsplanerna 2025; JUSK 2025-02-13 § 10

Samlad uppföljning av inriktningsmål och program 2024

Beredningsansvariga

Olov Häggström