



Personalnämnden

Verksamhetsplan 2025 – förslag

Innehåll

Innehåll	2
Inledning	3
Plan för grunduppdrag	3
Plan för inriktningsmål och program	7
Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige	7
Plan för att nå personalpolitiska mål.....	8
Drift- och investeringsbudget.....	9

Inledning

Verksamhetsplanen utgår från kommunfullmäktiges beslut 2024-06-17 om planeringsdirektiv och budget samt beslutad anvisning för verksamhetsplanering.

Som komplement till direktiv och anvisningar ser nämnden följande förutsättningar att ta hänsyn till inför 2025:

- en omfattande avtalsrörelse på central nivå
- fortsatt låg arbetslöshet och en ogynnsam demografisk utveckling
- fortsatta utmaningar med kompetensförsörjning
- ökad förekomst av hot och otillåten påverkan
- många medarbetare som är sjukskrivna och/eller går i pension "för tidigt"

Plan för grunduppdrag

Personalnämndens grunduppdrag

Nämnden 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.

Nämnden ska

- med uppmärksamhet följa och bevaka personalpolitiska frågor som är av intresse och vikt för kommunen och dess nämnder
- verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor, samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder
- personalnämnden verkar för och följer upp parternas lokala samverkansavtal
- svara för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik
- samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet och se till att verksamheten drivs enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter samt kommunens arbetsmiljöpolicy
- samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering i organisationen och bland kommunens anställda
- samordna genomförande och uppföljning av kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag
- svara för beredning av personalpolitiska frågor inför hantering i kommunstyrelse och kommunfullmäktige

Grunduppdragets genomförande

Nämndens grunduppdrag genomförs genom att nämnden kontinuerligt följer och stödjer nämndernas arbete med de av kommunfullmäktige fastställda personalpolitiska målen och de riktlinjer som fastställs inom det personalpolitiska området. Det sker även genom löpande dialog med nämnder och partsföreträdare i frågor som nämnden bedömer vara av särskild vikt för att uppnå en enhetlig och sammanhållen personalpolitik.

En viktig förutsättning inom det personalpolitiska området och för nämnden är att bidra till kommunens organisatoriska omställningskapacitet. I takt med att nämnderna omprövar prioriteringar och fokus på grunduppdrag krävs förändrade arbetsformer och innovativa förhållningssätt. Verksamheterna kommer möta inslag av prioriteringar, fördjupade förväntningar på samarbete, samverkan och omprövning av nyttjande av resurser. Ny teknik, automation, AI-stödd digitalisering kommer även skapa nya förutsättningar och förväntningar i och på de kommunala verksamheterna.

Förändringskompetens är organisationens förmåga att använda och utveckla kompetens för att genomföra förändring. Det gäller medarbetares kompetens, gruppers kompetens eller organisationens kompetens som helhet.

Ett förändringsarbete kräver en organisationskultur, ledarskap och medarbetarskap som ger organisatoriska förutsättning med bibehållen trygghet, hälsa och engagemang. Inte minst krävs en kultur för en lärande organisation där kapacitet byggs för att ta tillvara den tillgängliga kraften hos befintliga medarbetare och även ge förutsättningar för att vid behov ställa om kompetens och verksamhet. En stark kultur krävs även för att leda och organisera förändring som också skapar förutsättning för delaktighet och medinflytande från medarbetarna. Ett genomgripande arbete med friskfaktorernas (ett av de tre personalpolitiska målen) alla delar är för detta en avgörande nyckel. Inte minst de faktorer som rör delaktighet, inflytande, kompetensutveckling och kommunikation.

Under 2025 kommer personalnämnden behandla området omställningskapacitet, bland annat genom beredning av en uppdaterad medarbetar- och ledarskapspolicy med tillhörande värdegrund, vilket är nära sammankopplat med det fortsatta arbetet med friskfaktorer. Fortsatta ansträngningar med chefers förutsättningar och insatser för att stärka och utveckla ledarskapets kapacitet att möta och leda i förändring är av största vikt.

Arbetet med utvecklade arbetsformer när det gäller tidiga insatser och omställning för grupper och enskilda medarbetare har uppmärksammats av nämnden. Genom det treåriga projektet SAMBA kommer kommunerna i Umeåregionen och Region Västerbotten tillsammans med Omställningsfonden och Försäkringskassan att utveckla arbetsformer med ett starkt "behållarperspektiv" på arbetsmarknaden.

Dialog med den centrala samverkansgruppen

Nämnden har återkommande dialog med den centrala samverkansgruppen, CSG, som en del i att upprätthålla partsgemensam dialog i enlighet med samverkansavtalet. Under 2025 kommer personalnämnden bjuda in CSG för fördjupade samtal vid två tillfällen. Teman för samtalen lyfts av såväl nämnden som CSG.

Enhetlig och sammanhållen lönepolitik

Nämnden verkar för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik. Nämnden har under 2024 antagit riktlinje för lönestrategiska frågor och berett en revidering av lönepolicy för beslut i kommunfullmäktige. Under 2025 kommer personalnämnden i första hand att följa utfallet av de centrala avtalsförhandlingarna samt följa upp lönekartläggning och utfall i relation till den riktlinje för lönestrategiska frågor som togs fram under 2024.

Under 2025 kommer samtliga centrala kollektivavtal för kommunal sektor att löpa ut. Det innebär att förvaltningarnas resurser på det lönepolitiska området kommer behöva prioritera det arbetet som förutsättning för löneöversynsprocessen.

Samordning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Uppdraget att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs bland annat genom återrapportering till nämnden från årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Under året fortgår den gemensamma processen där medarbetarundersökningen utgör grund till såväl uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet som analys avseende aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Som komplement till den gemensamma processen adderas nu frågeställningar som bidrar till nationell forskning om organisatorisk hälsa och därmed skapas ytterligare underlag från Medarbetarenkäten (MAE) till nämndernas arbete med friskfaktorer.

Under året kommer personalnämnden även uppmärksamma de förändringar som sker av Arbetsmiljöverkets regelverk. Den förändrade strukturen kommer vara föremål för en utbildning för nämnden, eventuellt gemensamt med den centrala samverkansgruppen, CSG.

Området hot och våld och otillåten påverkan har kommit in tydligare inom arbetsmiljöområdet. Förstärkningar sker av kommunens säkerhets- och rutinarbete och personalnämnden avser att följa området med extra vaksamhet under året.

Samordning av det övergripande kompetensförsörjningsarbetet

Nämndens uppdrag när det gäller att samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering genomförs i första hand genom avrapportering till nämnden om pågående arbete samt uppföljning vid delår och årsrapport av de personalpolitiska målen.

Kommunens gemensamma kompetensförsörjningsplan kommer att uppdateras under året för att på ett bättre sätt fånga upp pågående utveckling på området, inte minst nationellt inom Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), samt initiativ inom området attraktiv arbetsgivare. Planen behöver även ta intryck av de planeringsförutsättningar som beslutas om för perioden 2026–2029, till följd av nämndernas svar på Tilläggsuppdrag 2023:1.

Personalnämnden har för avsikt att under året ta del av nämndernas arbete med sina kompetensförsörjningsplaner, i första hand genom en skriftlig återrapport från nämnderna.

För att ge förutsättning för de kommunala verksamheternas kompetensförsörjning krävs ett väl fungerande arbete med befolkningsfrågorna. I nämndens samordningsuppdrag ingår även ansvaret att koordinera samarbetsytor såsom Umeåregionen och länet när det gäller insatser som kan främja kommunernas kompetensförsörjning.

Samordning och utveckling i personalpolitiska frågor

Personalnämnden har uppdraget att verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor, samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder.

Ett viktigt utvecklingsområde under 2025 handlar om att utveckla arbetsformer i linje med möjligt förändrad lagstiftning om vilka kontroller en kommunal arbetsgivare kan, bör och får göra. Syftet är att förhindra så kallade möjliggörare och organiserad brottslighet att etableras sig i verksamheterna. En rad förslag till förändrad lagstiftning förväntas under hösten 2024, vilket möjligen föranleder förändrade arbetsformer och justering av vägledande och styrande dokument om rekrytering, hantering av bisysslor med mera.

Beredning av personalpolitiska frågor inför beslut i kommunstyrelse eller kommunfullmäktige sker därutöver fortlöpande.

Uppföljning

Nämnden följer upp sitt grunduppdrag via egen och andra nämnders tertiärrapportering, styrkort och intern kontroll. Baserat på underliggande rapportering gör nämnden bedömning av grunduppdragets genomförande och återrapporterar bedömningen till kommunfullmäktige.

Under året avser personalnämnden i särskild ordning följa upp det personalpolitiska målet om friskfaktorer, genom att senast i oktober få en återrapportering av hur arbetet framskrider för respektive nämnd och i det kommungemensamma arbetet.

Plan för inriktningsmål och program

I Program för tillväxt finns tre fokusområden och i området Universiteten som tillväxtmotor har personalnämnden ett huvudansvar tillsammans med kommunstyrelsen samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Nämnden avser följa upp det uppdraget via det kommungemensamma och förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsarbetet som nämns ovan.

Inom ramen för Program för social hållbarhet har personalnämnden ett uttalat ansvar för två av fem fokusområden, nämligen Barns uppväxtmiljö och Arbete och försörjning. När det gäller det första fokusområdet har personalnämnden, tillsammans med flertalet nämnder, att bidra till att motverka barnfattigdomen. Detta genom att utgå från Umeå kommuns handlingsplan för halverad barnfattigdom.

Fokusområdet Arbete och försörjning ansvarar personalnämnden för, tillsammans med kommunstyrelsen. Här handlar det om att vidta åtgärder för att förhindra diskriminering och säkerställa jämlika möjligheter. Kommunfullmäktige skriver: "För att säkerställa mångfald och jämlika möjligheter behöver kommunen som arbetsgivare visa att medarbetare inte missgynnas på grund av etnisk bakgrund eller trosuppfattning vid rekrytering, möjlighet till intern rörlighet, utveckling och avancemang. Kommunen i egenskap av arbetsgivare ska ta fram tydliga åtgärder för att nå breddad rekrytering till ledningsarbete, i första hand genom att aktivt bredda rekryteringen till de kommuninterna ledarskaps- och traineeutbildningar som genomförs. Ett systematiskt arbetssätt för att bättre mäta och möjliggöra analys och åtgärder i relation till diskrimineringsgrunderna behöver tas fram. Arbetet skall följas upp inom ramen för aktiva åtgärder och de personalpolitiska målen."

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Nämnden har för 2025 inte några tilläggsuppdrag, utan kommer att följa och stödja övriga nämnder i deras arbete med tilläggsuppdrag som berör det personalpolitiska området.

Detta gäller i synnerhet följande tilläggsuppdrag som alla övriga nämnder tilldelats:

- 2023:1. Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.
- 2023:2. Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndgränser.

Plan för att nå personalpolitiska mål

Personalnämnden följer upp de personalpolitiska målen på kommun- och nämndsnivå genom nedanstående resultat- och analysmått samt genom de aktiviteter som nämns i verksamhetsplanen.

Rekommenderade resultatmått och målvärden

Nedanstående resultatmått rekommenderas även övriga nämnder att följa. Det är upp till respektive nämnd att även använda analysmått och andra indikatorer utifrån behov.

Personalpolitiska mål

- Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.
- Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.
- Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.

Resultatmått

	Attraktiv arbetsgivare	Ledarskap	Friskfaktorer
Tertial (målvärde)	Andel heltidsanställda (92 %)		Sjukfrånvaro (6,5 %) Andel långtidsfriska (60 %)
Helår (målvärde)	Medarbetarenkäten, medelvärde (4,8)	Andel chefer med max 30 medarbetare (85 %)	Andel skyddsombud som genomgått introduktion (90 %)

Analysmått

	Attraktiv arbetsgivare	Ledarskap	Friskfaktorer
Tertial	Andel tillsvidareanställda Genomsnittlig sysselsättningsgrad Andel anställda med utomnordisk bakgrund Personalomsättning		Sjukdagar per årsarbetare Antal arbetsmiljöhändelser Andel preventiva arbetsmiljöhändelser Antal inrapporterade tillbud (hot om våld) och skador (hot och våld)
Helår	Antal inskickade personalbehov Antal ansökningar Genomsnittlig pensionsålder	Personalomsättning, chefer	

Drift- och investeringsbudget

Nämndens budget innefattar enbart arvoden och övriga kostnader i samband med konferenser, utbildningar och sammanträden.