

## Personalnämnden

**Tid:** Tisdagen den 13 augusti 2024 kl. 09:00-12:00

**Plats:** Kommunstyrelsens sammanträdesrum

**Beslutande:** Tomas Wennström (S), ordförande  
Mikael Thyni (M), vice ordförande  
Andreas Lundgren (S)  
Carin Nilsson (S) tjänstgörande ersättare för Moa Brydsten (S)  
Gabriel Farrysson (M)  
Lennart Arvidsson (V)  
Åke Gustafsson (C)

**Övriga deltagare:** Se sidan två

**Utses att justera:** Mikael Thyni

**Sekreterare:** Digital signatur ..... §§ 25-31  
Anna Holmstedt

**Ordförande:** Digital signatur .....  
Tomas Wennström

**Justerare:** Digital signatur .....  
Mikael Thyni

---

### BEVIS

#### Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ: Personalnämnden  
Sammanträdesdatum: 2024-08-13

Anslaget har satts upp: \_\_\_\_\_

Anslaget tas ner: \_\_\_\_\_

Förvaringsplats: Stadsledningskontoret, kommunkansliet

Underskrift: Digital signatur .....  
Anna Holmstedt

## Övriga deltagare

### Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S)

Mariam Salem (MP)

### Tjänstepersoner

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledning och administration

Ulrika Bertilsson, ledarskap och arbetsmiljö §§ 25-28

Linda Nejdäter, rekrytering och kompetensförsörjning §§ 25-27, 30

Charlotta Niemi, förhandling och arbetsrätt §§ 25-27

Stefan Larsson, förhandlingschef § 29-30

Beatrice Tuomas, rekrytering och kompetensförsörjning § 30

Tordleif Hansson, ordförande personalföreningen Sporren § 30

Maria Lindgren, vice ordförande personalföreningen Sporren § 30

Anna Holmstedt, nämndsekreterare

## § 25

Diarienum: PN-2024/00016

## Personalnämndens sammanträdestider 2025

### Beslut

Personalnämnden beslutar

att sammanträdesdatum och tider för 2025 fastställs enligt ärendebeskrivningen

### Ärendebeskrivning

14 januari

11 februari

18 mars

15 april

13 maj

3 juni

12 augusti

16 september

14 oktober

11 november

2 december

Sammanträdena inleds 09.00 och hålls i kommunstyrelsens sammanträdesrum.

### Beslutet ska skickas till

Personalnämnden

HR-avdelningen

Kommunikation

**§ 26**

Diarienum: PN-2024/00013

**Risk för att omplaceringsmöjligheter inte nyttjas fullt ut (IK)****Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna lämnad rapportering.

**Ärendebeskrivning**

Enligt personalnämndens internkontrollplan för 2024 framgår följande risk:

- Risk för att omplaceringsmöjligheter inte nyttjas fullt ut i den kommungemensamma rehabiliteringsprocessen.

Som åtgärd framgår att en fördjupad dialog om tidiga insatser mellan förvaltningar och med Omställningsfonden och Försäkringskassan ska genomföras.

**Beslutsunderlag**

Bildspel

Sjukfrånvaro t.o.m. juli 2024

**Beredningsansvariga**

Karin Ahnqvist, SLK HR

Katarina Johansson, SLK HR

**Beslutet ska skickas till**

## § 27

Diarienum: PN-2024/00017

### Aktiva åtgärder, 2023

#### Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dokumentation för arbetsgivarens aktiva åtgärder 2023 och handlingsplan för kommande aktiva åtgärder på kommunövergripande nivå.

#### Ärendebeskrivning

Enligt diskrimineringslagens tredje kapitel ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder. Lagkravet innebär att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande och främjande i syfte att motverka diskriminering samt verka för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

I de aktiva åtgärderna ingår att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp arbetet inom de fem områdena arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena föräldraskap och arbete. Arbetsgivaren ska också främja en jämn könsfördelning, ha riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt genomföra lönekartläggning varje år. Arbetsgivaren ska samverka med arbetstagarorganisationerna och i det ingår att förse kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer med den information de behöver för att kunna samverka.

Arbetsgivare som har 25 medarbetare eller fler är skyldig att dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Varje nämnd ska säkerställa att arbetet med aktiva åtgärder sker enligt lagkravet samt säkerställa att det finns en handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter inom varje förvaltning.

Personalnämnden ska samordna och verka för mångsidighet och inkludering i organisationen samt följa upp det kommunövergripande arbetet som inkluderar den kommunövergripande dokumentationen och handlingsplanen för aktiva åtgärder.

**Beslutsunderlag**

Rapport: Arbetsgivarens aktiva åtgärder 2023

**Beredningsansvariga**

Ulrika Bertilsson

Fredrik Åberg

**Beslutet ska skickas till**

**§ 28**

Diarienum: PN-2024/00018

**Årlig uppföljning av SAM, 2023****Beslut**

Personalnämnden beslutar

**att godkänna årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023.****Ärendebeskrivning**

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. Syftet med uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs ändamålsenligt på alla nivåer i organisationen. Om det vid uppföljningen framkommer brister i arbetsmiljöarbetet ska dessa åtgärdas. Under 2023 har uppföljningen genomförts på samtliga nivåer och alla nämnder har tagit del av resultaten.

Sammanfattningsvis visar resultaten att Umeå kommun har fortsatt ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och att nämnderna har beslutat om arbetsmiljöprioriteringar.

För Umeå kommun som helhet är arbetsmiljöprioriteringarna att:

- stärka stödet för det systematiska arbetsmiljöarbetet
- verka för att antalet skyddsombud ökar
- bidra till ökad kunskap om anmälan av brister, tillbud och skador

**Beslutsunderlag**

Rapport: Årlig uppföljning av SAM 2023

**Beredningsansvarig**

Ulrika Bertilsson, SLK HR

**Beslutet ska skickas till**

ksdiarium@umea.se

## § 29

Diarienum: PN-2023/00028

### Dispens från regler gällande dygnsvila

#### Förslag till beslut

Personalnämnden föreslår kommunstyrelsen besluta

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet, (0001873).

#### 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 till max 12 månader.

**Analys utifrån aktuellt ärende:** Utifrån bestämmelserna om arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila har verksamheten genomfört en analys utifrån rådande omständigheter kopplat till aktuell brukare. Analysen har bland annat innehållit en översyn av schemaläggning, brukares/ verksamhetens behov, samordning, tillgång till personal med specialistkompetens samt risk- och konsekvensanalyser utifrån arbetsmiljö



mm. Verksamheten har även tagit fram en handlingsplan för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

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 aktuella verksamhet.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse

Verksamhetsanalys, underlag för ansökan om dispens

Riskbedömning

MBL-protokoll

### **Beredningsansvariga**

Stefan Larsson, förhandlingschef

Linda Thelberg, biträdande förhandlingschef

### **Personalnämndens beslutsordning**

Personalnämnden bifaller tjänsteskrivelsens förslag.

### **Beslutet ska skickas till**

Stefan Larsson

ksdiarium@umea.se

**§ 30**

Diarienum: PN-2024/00003

**Informationsärenden 2024-08-13****Beslut**

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

**Ärendebeskrivning****Lönesättning**

Stefan Larsson lämnar information om årets löneförhandling. Ärendet återkommer i personalnämnden i november.

Stefan Larsson presenterar förslag till Riktlinje för strategisk lönebildning. Ärendet återkommer för beslut i personalnämnden i september, ev oktober.

**Medarbetarenkäten 2024**

Ulrika Bertilsson informerar om årets medarbetarenkät. Samma påstående som tidigare år men med några nya bakgrundsfrågor. Enkäten startar 19 september och stänger 13 oktober.

**OPUS - införandeprocess efter genomförd pilot**

Ulrika Bertilsson informerar om Opus som är ett systemstöd för dokumentation av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Pilotprojektet är avslutat och en kommungemensam utbildning ska tas fram. Införandet kommer att ske förvaltningsvis och ska vara genomfört årsskiftet 2025/2026.

**Kontroller vid anställning**

Linda Nejdäter och Beatrice Tuomas berättar om Umeå kommuns arbete med att säkerställa och kontrollera vid rekrytering. En tydlig rutin för kontroller har tagits fram.

**Personalföreningen Sporrens årsberättelse 2023**

Tordleif Hansson och Maria Lindgren redovisar Sporrens verksamhet för året som gått.

**§ 31**

Diarienum: PN-2024/00009

**HR-direktören informerar 2024-08-13****Beslut**

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

**Ärendebeskrivning**

HR-direktör Karin Ahnqvist informerar om följande:

- Läget inför hösten, kommande ärenden etc.  
Personalpolitiska mål 2024  
Kompetensförsörjningsplan
- Digital inspektion, 22 augusti 2024, 14:00 - 15:00.  
Avser Visselblåsarfunktionen
- Årets lönerörelse - lärdomar och förberedelser inför nästa års avtalsrörelse.
- Arbetsförmedlingens junirapport om läget på arbetsmarknaden.  
Arbetslösheten i Västerbotten är 3,5% och i riket 6,6%.
- Modell för friskvårdserbjudande.  
Förmåncykel, friskvårdsbidrag och friskvårdskort.
- Återrapport från sommaren.  
Sommaren har varit lugn tack vare noggranna förberedelser.