

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 15 augusti 2023 kl. 09:00-10.00

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

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

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Mikael Thyni

Sekreterare: *digitalt signerad*..... §§ 25-29
Olov Häggström

Ordförande: *digitalt signerad*.....
Tomas Wennström

Justerare: *digitalt signerad*.....
Mikael Thyni

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ: Personalnämnden
Sammanträdesdatum: 2023-08-15

Anslaget har satts upp: 2023-08-16

Anslaget tas ner: 2023-09-07
Förvaringsplats: nämndkansliet

Underskrift:
Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S)

Igor Hell (M)

Mariam Salem (MP)

Tjänstemän

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, SLK HR

Stefan Larsson, förhandlingschef

Ulrika Bertilsson, SLK HR

Linda Nejsäter, SLK HR

Beslutsärenden

§ 25

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordning med förändringen att informationsärendet "Förutsättningar för föräldraskap Umeå kommun – dialog med JUSK:s presidium" utgår.

§ 26

Diariernr: PN-2023/00018

Sammanträdestider personalnämnd 2024

Beslut

Personalnämnden beslutar

att sammanträdesdatum och tider för 2024 fastställs enligt ärendebeskrivningen

Ärendebeskrivning

16 januari
13 februari
12 mars
16 april
14 maj
4 juni
13 augusti
17 september
15 oktober
12 november
3 december

Samtliga sammanträden startar kl 09.00 och hålls i KS sammanträdesrum.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Olov Häggström

Beslutet ska skickas till

§ 27

Diarienum: PN-2023/00016

Årlig uppföljning av SAM, 2022

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022.

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 2022 har uppföljningen genomförts på samtliga nivåer och alla nämnder har tagit del av resultaten. Sammanfattningsvis visar resultaten av den årliga uppföljningen 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 till det systematiska arbetsmiljöarbetet, utveckla kunskap och stöd för den digitala arbetsmiljön, fortsätta att säkerställa chefers kompetens och arbetsmiljöfördelning samt översyn av frågeunderlaget för årlig uppföljning av SAM.

Beslutsunderlag

Rapport – Årlig uppföljning av SAM 2022

Beredningsansvarig

Ulrika Bertilsson, SLK HR

Beslutet ska skickas till

§ 28

Diarienum: PN-2023/00017

Aktiva åtgärder, 2022.

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dokumentation för arbetsgivarens aktiva åtgärder 2022 och handlingsplan för kommande aktiva åtgärder på kommunövergripande nivå.

Ärendebeskrivning

Enligt diskrimineringslagens tredje kapitel ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder. Lagkravet innebär att arbetsgivaren har ett ansvar för att 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 i arbetet. 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. I Umeå kommun arbetar arbetsgivaren sedan 2022 med en gemensam process organisatorisk och social arbetsmiljö, årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och 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. Stadsledningskontorets HR-avdelning ansvarar för de aktiva åtgärderna på kommunövergripande

nivå och sammanställer den kommunövergripande årsrapporten och handlingsplanen.

Personalnämnden ska samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet samt verka för mångfald och inkludering i organisationen bland kommunens anställda. Personalnämnden har därför ett särskilt ansvar för uppföljning av nämndernas handlingsplaner inom aktiva åtgärder samt att följa upp och samordna det kommunövergripande arbetet som inkluderar den kommunövergripande dokumentationen och handlingsplanen för aktiva åtgärder.

Beslutsunderlag

Rapport: Arbetsgivarens aktiva åtgärder 2022

Beredningsansvariga

Fredrik Åberg, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Informationsärenden

§ 29

Diarienumr: PN-2023/00004

Informationsärenden augusti

Beslut

Personalnämnden har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

- Samarbete med Umeå universitet och andra externa aktörer.
 - Ett nästa steg i tvåpartsarbetet Umeå och Umeå universitet ska innefatta kompetensförsörjning.
 - Gemensamt arbete gällande att arbeta för att bibehålla och öka söktrycket av studenter.
 - Ökad stannandegrad bland studenter avgörande för kompetensförsörjning och tillväxt.
 - Starkare attraktion i utbildningar med högre arbetsmarknads/näringslivsanknytning.
- Förslag överenskommelse om samverkan mellan arbetsförmedlingen och Umeåregionen 2024-2026.
- Arbetsgivarvarumärke.
- HR-direktören informerar
 - Umeå har vunnit utmärkelsen Årets superkommun 2023.
 - Sommaren har varit relativt lugn i verksamheterna.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till