

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 12 april 2022 kl. 09:00-11.45

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Beslutande: Tomas Wennström (S), ordförande
Igor Hell (M), vice ordförande
Peter Vigren (S) tjänstg. ers. för Andreas Lundgren (S)
Moa Brydsten (S) (§ 17-20)
Mikael Thyni (M)
Lennart Arvidsson (V)
Robert Axebro (C) tjänstg. ers. för Anna-Karin Sjölander (C)

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Igor Hell

Sekreterare: §§ 17-21
Olov Häggström

Ordförande:
Tomas Wennström

Justerare:
Igor Hell

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnden
Sammanträdesdatum: 2022-04-12

Anslaget har satts upp:

Anslaget tas ner:
Förvaringsplats: kommunledningsstaben

Underskrift:
Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Rebecca Sellstedt (V)

Mariam Salem (MP)

Tjänstemän

Birgitta Forsberg, HR-direktör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Beslutsärenden

§ 17

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen med tillägg av övrig fråga lyft av Igor Hell (M)

§ 18

Diariernr: PN-2022/00014

Övergripande kompetensförsörjningsplan 2022-2025

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna övergripande kompetensförsörjningsplan 2022–2025

att genomföra en gemensam workshop med personalnämnden och centrala samverkansgruppen den 4 maj om den nya planen

Reservation: Lennart Arvidsson (V) till förmån för eget yrkande

Ärendebeskrivning

Umeå kommuns övergripande kompetensförsörjningsplan 2022–2025 tydliggör utgångspunkterna för Umeå kommuns övergripande kompetensförsörjningsarbete och kompletterar nämndernas egna kompetensförsörjningsplaner. Kommungemensam statistik och aktiviteter beskrivs i den övergripande kompetensförsörjningsplanen. Ytterligare statistik, prognoser och prioriteringar av olika strategier och aktiviteter finns beskrivna i respektive nämnds kompetensförsörjningsplan.

För att klara verksamheternas framtida kompetensbehov behöver arbetet ske systematiskt, samordnat och långsiktigt. Under 2022 implementeras ett systematiskt arbetssätt för att följa upp Umeå kommuns kompetensförsörjningsarbete. Uppföljning och behovsanalys behöver även integreras med kommande budgetarbete.

Planen ska ses som ett grunddokument som ska revideras och följas upp årligen med tydliga aktiviteter och budget. Den första aktiviteten föreslås bli en workshop med personalnämnden och centrala samverkansgruppen

(CSG) om fortsatta insatser för kompetensförsörjningen. Aktiviteten planeras till 4 maj, em.

Beslutsunderlag

Övergripande kompetensförsörjningsplan 2022–2025

Beredningsansvariga

Linda Nejdsäter

Beslutet ska skickas till

SLK HR-avdelning

Personalnämndens beslutsordning**Yrkanden**

Moa Brydsten (S), Peter Vigren (S), Igor Hell (M) och Tomas Wennström (S) yrkar på att bifalla tjänsteskrivelsens förslag.

Lennart Arvidsson (V) yrkar att förslaget återremitteras med motivet att skrivningar om hur de anställda kan ges ett reellt inflytande och större makt över sin arbetsituation förtydligas. Ett viktigt inslag i arbetet för att göra Umeå kommun till en attraktivare arbetsgivare.

Propositionsordning som godkänns

Ordförande frågar om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras.

Personalnämnden beslutar att ärendet ska avgöras idag. Ordförande finner att det finns ett förslag till beslut. Personalnämnden beslutar enligt tjänsteskrivelsens förslag.

Reservation: Lennart Arvidsson (V) till förmån för eget yrkande.

§ 19

Diariernr: PN-2022/00013

Resultatmått 2022**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna resultatmått och målvärden för personalpolitiska mål 2022–2023

Ärendebeskrivning

Utifrån utfall för 2021 och efter att ha inhämtat målvärden för 2022–2023 från respektive nämnd, föreslås följande målvärden för Umeå kommun:

	Sjukfrånvaro- procent	Andel långtids- friska	Andel heltids- anställda	Andel tillsvidare- anställda
Målvärde 2021	6,2	67	91	84
Utfall 2021	7,1	60	90	81
Målvärde 2022– 2023, förslag	6,1	66	90	82

Målvärden för övriga resultatmått:

	Andel utbildade skyddsombud	Andel chefer som ligger på eller under riktvärdet, 30 medarbetare/chef	OSA-index (Förslag: Ändra från NMI, Nöjd medarbetarindex)
Målvärde 2021	100	100	-
Utfall 2021	78	77	4,8
Målvärde 2022– 2023, förslag	100	100	4,8

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg

Rune Lidström

§ 20

Diariernr: PN-2021/00027

Motion 34/2021: Arbetsplatsdemokrati - det nya demokratiprojektet i Umeå kommun

Beslut

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunfullmäktige avslå motionen

Reservation: Lennart Arvidsson (V) till förmån för eget yrkande

Ärendebeskrivning

I en motion väckt vid kommunfullmäktiges sammanträde 20 december 2021 yrkar Jan-Olov Carlsson(V), Bore Sköld (V), Lennart Arvidsson(V) och Ellen Ström(V):

att personalnämnden får ett uppdrag att inleda en process tillsammans med de fackliga organisationerna som kan leda till beslut och avtal om att överföra ett reellt inflytande frågor som arbetstid, bemannings- och anställningsfrågor och arbetets organisering till de anställda inom Umeå kommun.

att kommunfullmäktige uttalar en ambition att försök inom ett eller flera områden kan påbörjas inom en tolv månadersperiod från att motionen antagits.

att arbetet med konkreta uttryck för arbetsplatsdemokrati bedrivs som försöksverksamhet till dess utvärdering genomförts och slutsatser kunnat dras av effekterna för såväl verksamheten som de anställda.

Förvaltningens yttrande

Frågor om medbestämmande, inflytande, medbestämmande och demokrati på arbetsplatsen är en central och viktig del i svenskt arbetsliv.

Att kunna påverka sitt arbete och sin arbetssituation är viktigt för individen. Det är för arbetsgivaren som sådan likväl som för chefer viktigt att ta vara på kloka synpunkter från fackliga organisationer och medarbetare för att i dialog utveckla och förbättra arbetsorganisation, arbetsmiljö, arbetsinnehåll, medarbetarskap, ledarskap och kompetensutveckling etc. för att möta en mycket utmanande framtida kompetensförsörjning.

Anställdas och fackliga organisationers inflytande har inte stannat vid MBL. Tvärtom har inflytandet ökat genom att samverkansavtal utvecklats som möjliggör en tidig dialog och därmed ökat inflytande. Umeå kommun har sedan 1996 haft ett samverkansavtal med de fackliga organisationerna. 2017 tecknades ett nytt centralt samverkansavtal mellan centrala parter SKR och fackliga organisationer. Detta nya avtal framhåller tydligare betydelsen av arbetsmiljöfrågor och synliggör kopplingen mellan verksamhetsutveckling och arbetsmiljöfrågor. Umeå kommun förde dialog med de fackliga organisationerna och reviderade samverkansavtalet under 2019 och början av 2020. Den 1 april 2020 tecknades nya samverkansavtal mellan parterna.

Precis som tidigare ersätter samverkansavtalet primär förhandlingskyldighet enligt MBL § 11 samt informationsplikt för arbetsgivaren enligt MBL § 19. Därutöver finns i avtalet skrivningar om tidig dialog mellan parterna i gemensamma frågor. Samverkansforum i kommunen är central samverkansgrupp – CSG, Förvaltningens samverkansgrupp – FSG, verksamhetens samverkansgrupper – VSG, samt lokal samverkansgrupp – LSG – exempelvis en skola. Dessa forum är samverkansorgan och forum för tidig dialog mellan parterna.

I avtalet finns skrivningar om arbetsplatsträffar – APT. Detta är ett forum mellan chef och arbetsgrupp där gemensamma arbetsplatsfrågor ska tas upp och föras dialog om. Exempelvis arbetets organisering, arbetsmiljöfrågor, sjuktal, schemafrågor, verksamhetsutveckling, kompetensutveckling, arbetssituation, arbetsinnehåll, arbetsbelastning ekonomifrågor, arbetskläder, utrustning m.m. Till avtalet finns en bilaga med ett antal ämnen som ska tas upp vid APT årligen. Detta är enligt samverkansavtalet det forum där medarbetare har möjlighet att ta upp

frågor, utöva inflytande, få information om det som rör arbetsplatsen och i allt detta föra dialog med sin chef. Parterna förfogar gemensamt över att också denna del i avtalet fungerar. Umeå kommuns samverkansavtal innehåller även en bilaga om samverkan vid rekryteringar där de fackliga organisationerna får stort inflytande i samband med chefsrekryteringar. Inflytandet gäller utformning av kravprofil och deltagande i rekryteringsgrupp.

Ramar för inflytande och demokrati för fackliga organisationer och medarbetare finns i Umeå kommun i och med tecknat samverkansavtal. Det behöver fortsatt bedrivas arbete med förbättringar, utveckling och göras kontinuerliga uppföljningar utifrån avtalet. Detta gäller särskilt samverkan på verksamhetsnivå och arbetsplatsträffar. Detta görs främst i dialog i central samverkansgrupp. Det senaste exemplet är implementering av ny arbetsmiljöpolicy där APT är ett oerhört viktigt forum.

Det är av väsentlig betydelse utifrån det gällande samverkansavtalet att parterna får fortsätta att arbeta i enlighet med detta. Parterna äger därmed gemensamt frågan om inflytande och demokrati på arbetsplatsen och fortsatt utveckling av detta.

Mot bakgrund av detta föreslås personalnämnden besluta föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen.

Beslutsunderlag

Motion 34/2001

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg
Stefan Larsson

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Lennart Arvidsson (V) yrkar på bifall till motionen.

Igor Hell (M), **Moa Brydsten (S)** och **Tomas Wennström (S)** yrkar på att avslå motionen, enligt tjänsteskrivelsens förslag.

Propositionsordning som godkänns

Ordförande finner att det finns två förslag till beslut. Ordförande ställer avslag till motionen, enligt tjänsteskrivelsens förslag mot bifall till motionen.

Personalnämnden beslutar föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen, enligt tjänsteskrivelsens förslag.

Reservation: Lennart Arvidsson (V) till förmån för eget yrkande.

Beslutet ska skickas till

KS Diarium

SLK HR- avdelning

Informationsärenden

§ 21

Diarienum: PN-2022/00003

Informationsärenden april

Beslut

Personalnämnden har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

- Förändringar i LAS
 - Stefan Larsson redogör för kommande förändringar i LAS.
- Revidering av medarbetarenkäten 2022
 - Tre lagstadgade processer:
 - Föreskriften org. Och social arbetsmiljö
 - Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
 - Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen
- Uppdatering angående förberedelser inför flyktingmottagning
 - Pågår förberedelser för flyktingmottagande utifrån olika scenarion.
 - Styrgrupp och operativ grupp inrättad. Ansvarsprincipen gäller.
 - Arbete för samordning med civilsamhället pågår.
- Övrigt
 - Organisationsförändring på övergripande planering har genomförts där några medarbetare bytt chef.

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg

Beslutet ska skickas till