

Mötesbok: Personalnämnden (2025-06-03)

Personalnämnden

Datum: 2025-06-03

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Beslutsärenden

30/25 Upprop och godkännande av dagordning	3
31/25 Inställt möte augusti	4
32/25 Kommungemensamt traineeprogram	5

Informationsärenden

33/25 Informationsärenden 2025-06-03	14
--------------------------------------	----

Denna behandling '30/25 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.



Tjänsteskrivelse

2025-05-22

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00018

Inställt möte augusti

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

Att ställa in nämndsammanträdet 2025-08-12

Ärendebeskrivning

På grund av få ärenden föreslås att sammanträdet i augusti ställs in.

Beredningsansvariga

Olov Häggström

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn

Befattning

Olov Häggström

Utredare



Tjänsteskrivelse

2025-05-26

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00019

Kommungemensamt traineeprogram

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna lämnad delrapport avseende "Åtgärd 5.3. Åtgärder för att förhindra diskriminering och säkerställa jämlika möjligheter måste fördjupas och breddas."

Ärendebeskrivning

I Planeringsdirektiv, budget och investeringar 2025, under Program för social hållbarhet finns ett antal fokusområden preciserade. Fokusområde 5 handlar om arbete och försörjning, med tillhörande åtgärder. En av åtgärderna, "Åtgärder för att förhindra diskriminering och säkerställa jämlika möjligheter måste fördjupas och breddas" beskrivs så här:

"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 trainee-utbildningar 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."

Huvudansvaret för dessa åtgärder åvilar personalnämnden och kommunstyrelsen.

Denna delrapport avser arbetet med breddad rekrytering till den kommungemensamma traineeutbildningen. Ytterligare redovisning sker i samband med återrapport till personalnämnden om aktiva åtgärder, hösten 2025.

Beslutsunderlag

Bildspel: Breddad rekrytering trainee, 2021–2025

Beredningsansvariga

Ingrid Andersson, SLK HR

2 av 2

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00019

Unn Hagervall, SLK HR

Beslutet ska skickas till
ksdiarium@umea.se

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator

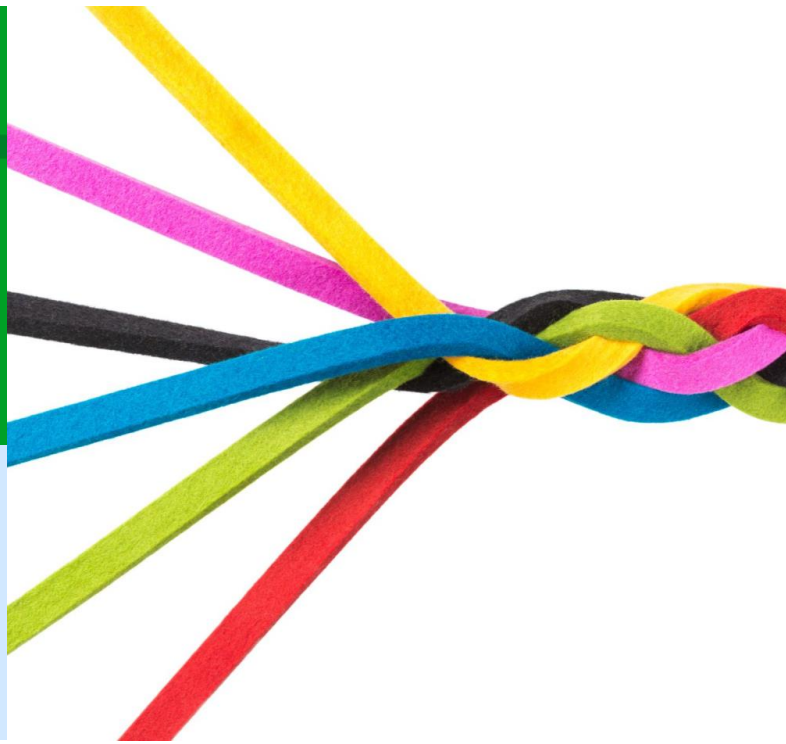
Breddad rekrytering till traineeprogrammet

Ingrid Andersson, ledarutvecklare

Unn Hagervall, rekryterare

Stadsledningskontoret HR

Maj 2025



UMEÅ
KOMMUN

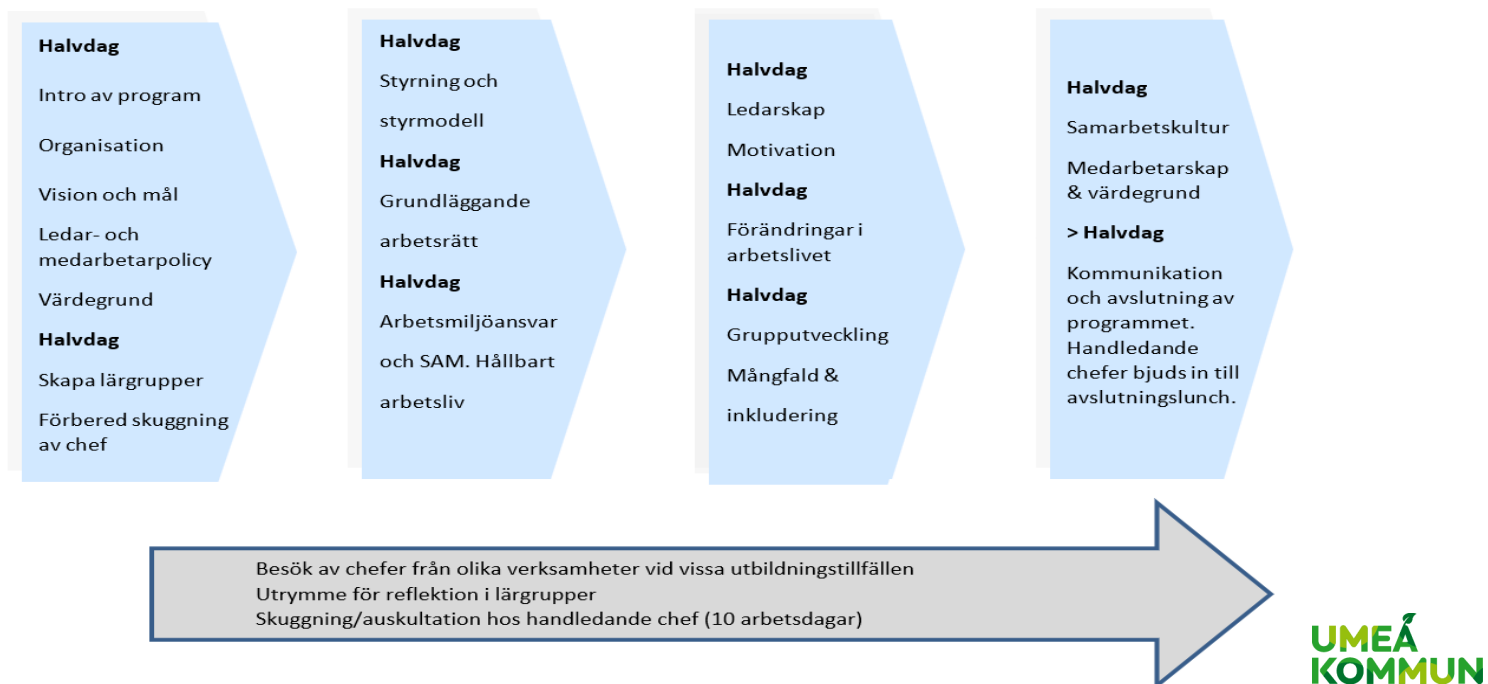
Bakgrund

5.3 Åtgärder för att förhindra diskriminering och säkerställa jämlika möjligheter måste fördjupas och breddas

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.

Syftet med traineeprogrammet är ett led i att säkerställa framtida chefsförsörjning och samtidigt bidra till karriärutveckling för medarbetare



Så här går urvalsprocessen till

- Annonser på intranätet som vänder sig till alla anställda*
- Strukturerad urvalsprocess
- Oberoende urvalsgrupp
- Personlig återkoppling till de som intervjuats och inte antagits

Det här gjordes inför trainee 2025

- Vikten av mångfald betonades i annons och vid marknadsföring av programmet på intranätet (tydlig koppling till personalpolitiskt mål)
- Intervju med traineedeltagare och handledande chef på intranätet
- Förvaltningsledningarna och HR har haft en viktig roll att sprida annonsen och särskilt uppmuntra en bredd av mångfald
- Påbörjat statistikinsamling för att möjliggöra analys

Åtgärder för breddad rekrytering till traineeprogram

Inför framtida traineeprogram:

- Fortsatt strukturerad urvalsprocess
- Se över formuleringar i annonser ur ett mångfaldsperspektiv
- Fler nyhetsartiklar om deltagare och handledare - berättelser som speglar mångfald
- Utvärdera upplevelsen av urvalsprocessen
- Riktade urvalsfrågor istället för personligt brev
- Statistikinhämtning kring vissa diskrimineringsgrunder

Förslag på åtgärd att ha dialog om:

- Se över högskolekrav och/eller andra krav för chefstjänster i framtiden

Tack för oss!

Tankar, funderingar?





Tjänsteskrivelse

2025-05-22

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00003

PN Informationsärenden 2025-06-03

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

- Revidering av kommungemensam medarbetarpolicy, ledarpolicy och nuvarande värdegrund. (Se bilagor)
- Avtalsläget.
- Årlig uppföljning av SAM och aktiva åtgärder.
- Medarbetarenkäten, 2025.
- HR-direktören informerar

Beslutsunderlag

Policy och värdegrund efter remissrunda, PN 2025-06-03

Polycypaket, PN 2025-06-03

Beredningsansvariga

Fredrik Åberg

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn

Befattning



2025-05-21

ARBETSMATERIAL EFTER REMISSRUNDA

Kommungemensam medarbetarpolicy, ledarpolicy och nuvarande värdegrund

Vision

Umeå kommun har som vision att Umeå ska ha 200 000 invånare senast år 2050. Visionen uttrycker att alla ska uppleva att de vinner på att bo och verka i Umeå. Det gäller alla Umeås medborgare och alla som överväger att flytta hit och etablera sig, studenter, företag med flera.

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.

Röd tråd – hur hänger saker ihop

I vår organisation finns ett antal styrdokument som på olika sätt gemensamt utgör helheten. Dessa består bland annat av de personalpolitiska målen, arbetsmiljöpolicy, lönekriterier, anställningsavtal, värdegrund, ledarpolicy och medarbetarpolicy. Tillsammans ska dessa skapa en röd tråd när det gäller styrning och vägledning för organisationen och innehållet i de olika delarna bidrar till en effektiv och välfungerande helhet.

Värdegrunden

Värdegrunden utgör en gemensam plattform och beskriver vad som bör genomsyra medarbetarskapet och ledarskapet. Tillsammans ska vi stärka kvaliteten och uppnå resultat för de som bor, besöker, arbetar och verkar i Umeå kommun.

Värdegrunden kan vägleda oss i vår vardag och fungera som en kompass när beslut fattas, stora som små. Den kan stärka våra gemensamma beteenden och därmed forma en positiv organisationskultur.

Värdeordens första bokstav bildar ordet MÖTS. Det är i mötet som vi tillsammans skapar välfärd, trygghet och utveckling.

Medborgarfokus

Vi vet vårt uppdrag och skapar värde för dem vi finns till för.

Det gör vi genom att förstå och visa intresse för behov hos våra medborgare, invånare och andra som besöker och verkar i Umeå. I vägval om verksamhetens inriktning och prioritering av resurser ska värdet och nyttan för dem vi finns till för utgöra en central utgångspunkt.

Öppenhet

Vi är tillgängliga, tydliga och lyssnar med omtanke.

Det gör vi genom att visa nyfikenhet och intresse för åsikter och behov som uttrycks. Vi strävar efter ett tillåtande klimat i ord och handling där vi gör varandra delaktiga för att främja engagemang och kreativitet i det gemensamma arbetet.

Tillit

Vi har tillit till varandra och främjar den gemensamma förmågan att lösa vårt uppdrag.

Det gör vi genom att sträva efter förtroendefulla relationer och stärka en kultur där vi vågar pröva nya idéer och delar erfarenheter så den gemensamma kompetensen kan nyttjas. Genom förtroende för varandra, och strävan efter att göra det man åtagit sig, uppfattas våra verksamheter som tillförlitliga och ansvarstagande.

Samarbete

Vi tar tillvara varandras kunskap för att tillsammans skapa värde för dem vi finns till för.

Det gör vi genom att verka för trivsel och trygghet, stärka helhetsperspektivet och nyttja resurser över verksamhetsgränser. Genom att lära av varandra kan vi nå längre tillsammans. I vårt samarbete vill vi ta ansvar för vårt gemensamma uppdrag och hitta rätt lösningar för olika behov.

Policy för medarbetarskap

För att lyckas med vårt gemensamma uppdrag i Umeå kommun behöver vi ett medarbetarskap som bygger på ansvarstagande och samarbete för att kunna möta nuvarande och framtida utmaningar. Som medarbetare företräder du organisationen och det är därför viktigt att ha kunskap om arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet.

Som medarbetare förväntas vi ta ansvar för det egna arbetet, ta initiativ utifrån den egna kompetensen och aktivt bidra till verksamhetens utveckling. Ett gott medarbetarskap främjar en arbetsmiljö där man känner sig delaktig, stolt och motiverad.

Att vara medarbetare i Umeå kommun innebär:

- **Att ta ansvar för sitt individuella uppdrag och för gruppens gemensamma mål.**
Detta handlar om att:
 - ställa frågor om det finns funderingar kring förväntningar och mål
 - följa rutiner och överenskommelser och signalera om dessa behöver tydliggöras.
- **Att både ge och efterfråga återkoppling för att utveckla varandra och verksamheten.**
Detta handlar om att:
 - bidra i dialoger med varandra (exempelvis på arbetsplatsträffar) och stärka viktiga beteenden som främjar trygghet, goda relationer och lärande
 - uppmärksamma när andra gör bra saker och visa uppskattning för det.
- **Att samarbeta och samverka med andra på ett sätt som gynnar den gemensamma arbetsmiljön och verksamheten.**
Detta handlar om att:
 - aktivt bidra i dialog och handling och agera utifrån beslut som anger riktning för verksamheten
 - delta i planering och utvärdering av arbetsgruppens arbete och bidra med förslag på förbättringar.
- **Att ta ansvar för den egna utvecklingen och för balansen mellan arbete och fritid.**
Detta handlar om att:
 - efterfråga andras kunskap och dela med sig av den egna i syfte att lära av varandra
 - vara medveten om egna behov kring återhämtning och uttrycka när stöd behövs.

- Att bidra med tankar och idéer som främjar att verksamheten når önskat resultat.

Detta handlar om att:

- fokusera på det som går att påverka och fånga upp och förmedla vidare det som inte upplevs påverkningbart
- bidra till ett klimat där olika synpunkter och förslag kan lyftas.

Policy för ledarskap

Alla anställda i Umeå kommun är medarbetare där vissa medarbetare också har ett chefsuppdrag. För att klara nuvarande och framtida utmaningar i en snabbt föränderlig omvärld behöver Umeå kommun ett ledarskap som kan anpassa ageranden och beteenden för att möta olika behov.

Medarbetarskap och ledarskap är "två sidor av samma mynt" och ska tillsammans främja gott samarbete, trivsel, motivation och engagemang. Detta som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Att vara chef och ledare i Umeå kommun innebär att:

- **Du har ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap.**

Detta handlar om att:

- vara en förebild genom såväl ord som handling för att främja tillit och förtroende
- klargöra förväntningar, följa upp och återkoppla på prestation
- vid behov stötta medarbetare att prioritera arbetsuppgifter.

- **Du bidrar till en rättvis och transparent organisation.**

Detta handlar om att:

- företräda Umeå kommun och din verksamhet på ett förtroendeskapande sätt
- bidra med så tydliga och välmotiverade beslut som möjligt.

- **Du verkar för tydlig ledning och organisering av den egna verksamheten.**

Detta handlar om att:

- tydliggöra roller, ansvar, mandat och bidra till goda strukturer för planering och uppföljning
- ansvara för god ekonomisk hushållning och en budget i balans och skapa förståelse för sambandet mellan krav och resurser.

- **Du ansvarar för ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen.**

Detta handlar om att:

- som chef förstå sin roll och sitt ansvar gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet
- ha dialog med berörda personer och funktioner kring vad som fungerar väl och vad som behöver göras annorlunda.

- Du skapar förutsättningar för delaktighet och inflytande.

Detta handlar om att:

- aktivt lyssna och på så sätt visa intresse för olika åsikter och idéer
- förmedla vad som är påverkningbart i relation till verksamhetens mål
- ha god kunskap om samverkansavtalet och vad det innebär för dig som chef.

Bilaga: Chefers förutsättningar (ej del av policy utan bakgrund till underlag)

Ett gott ledarskap ställer höga krav på chefers individuella förmågor. Utöver det är stöd och organisatoriska förutsättningar av största betydelse för att lyckas med uppdraget.

För att på ett hållbart och effektivt sätt kunna lyckas i chefsuppdraget är det viktigt att Umeå kommun som organisation arbetar med nedanstående organisatoriska förutsättningar så att ledarskapet ges, och ger, förutsättningar för goda resultat. Utifrån ledarskapsforskning finns ett antal framgångsfaktorer beskrivna vilka är viktiga att kontinuerligt stärka och följa upp.

- Att eftersträva att uppnå riktvärdet med max 30 medarbetare per chef.
- Att inom respektive verksamhet analysera chefers organisatoriska förutsättningar.
- Att det finns utrymme för kontinuerlig dialog med överordnad chef.
- Att det finns forum och nätverk för kollegialt erfarenhetsutbyte.
- Att som chef ha ett tydligt ansvar och mandat kopplat till sitt uppdrag.
- Att det finns möjlighet till evidensbaserade ledarutvecklingsinsatser.
- Att det finns möjlighet att utvärdera och fånga upplevelsen av sitt ledarskap.

Revidering medarbetarpolicy, ledarpolicy och nuvarande värdegrund

Ingrid Andersson, Marie-Louise Gäärd

Våren 2025

Stadsledningskontoret HR



Bakgrund

- Aktualitets- och relevansprövning våren 2024, beslut att revidera nuvarande medarbetar- och ledarpolicy. I linje med den revideringen föreslogs även att nuvarande värdegrund (MÖTS) justeras.
- Beslut i stadsdirektörens forum att inhämta synpunkter från samtliga förvaltningar genom remissrunda.
- Utskick skedde den 24 februari av förslag (MÖTS, medarbetarpolicy, ledarpolicy) tillsammans med en enkät till förvaltningsdirektörer och HR-chefer
- Remissförfarandet har pågått till 25 april.
- Beslut i KF hösten 2025 (om Medarbetarpolicy och Ledarpolicy)

Om revideringsarbetet

Värdegrund:

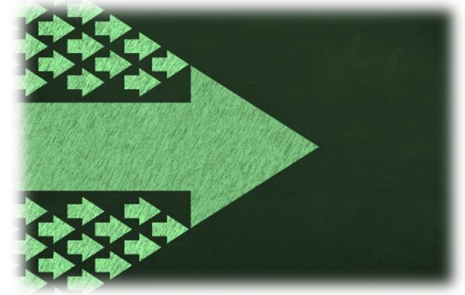
- Värdegrunds-begreppet kvarstår
- Medborgarfokus-begreppet kvarstår
- Förändring i begrepp: Ständiga förbättringar → Samarbete

Ledarpolicy, Medarbetarpolicy:

- Mer konkretiseringar än tidigare
- Använt friskfaktorarbetet och utgått från forskning på området

Arbete framåt:

- Språkgranskning, klarspråk
- Paketering
- Implementering



Frågor och medskick