

Personalnämnden

Tid:	Tisdagen den 13 maj 2025 kl. 09:00-10.50
Plats:	Kommunstyrelsens sammanträdesrum
Beslutande:	Tomas Wennström (S), ordförande Mikael Thyni (M), vice ordförande Carin Nilsson (S), tjänstg. ers för Andreas Lundgren (S) Moa Brydsten (S) Josefin Gustafsson (M) tj. ers. för Gabriel Farrysson (M) § 24 Gabriel Farrysson (M) §§ 25-29 Lennart Arvidsson (V) Åke Gustafsson (C)
Övriga deltagare:	Se sidan två
Utses att justera:	Mikael Thyni
Sekreterare:	<i>Digital signatur</i> §§ 24-29 Olov Häggström
Ordförande:	<i>Digital signatur</i> Tomas Wennström
Justerare:	<i>Digital signatur</i> Mikael Thyni

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnden
Sammanträdesdatum: 2025-05-13

Anslaget har satts upp:

Anslaget tas ner:
Förvaringsplats: Stadsledningskontoret, kommunkansliet

Underskrift: *Digital signatur*.....
Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S)

Christer Lindvall (M)

Tjänstemän

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator, SLK HR

Olov Häggström, kommunkansli

§ 24

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen till dagens sammanträde.

§ 25

Diariernr: PN-2025/00014

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen januari-april

Beslut

Personalnämnden beslutar

att anta personalnämndens rapport till kommunstyrelsen.

att godkänna uppföljning av internkontrollplan.

Ärendebeskrivning

SLK HR har upprättat en rapport enligt kommunstyrelsens direktiv.

Nämnden har tagit del av information och beslutat i en mängd ärenden inom ramen för sitt uppdrag som samordnande nämnd för personalstrategiska frågor.

Vid granskning av måloppfyllelsen avseende de kommunövergripande resultatmåtten konstateras marginella skillnader i jämförelse med motsvarande period 2024.

Följande risker ur personalnämndens internkontrollplan har, helt eller delvis, hanterats under perioden:

- Risk för att verksamheter inte kan behålla medarbetare till följd av att nämnder inte kan möta medarbetares behov av kompetensutveckling och medarbetarinflytande.
- Risk för att kommunen inte nyttjar möjligheten till kompetensförsörjning p.g.a. begränsat mottagande av personer som står långt från arbetsmarknaden.
- Risk för att skyddsombud inte ges tillräckligt goda förutsättningar för att fullt ut klara sina uppdrag.

Beslutsunderlag

1. Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-april

Umeå kommun
Personalnämnden

Sammanträdesprotokoll
2025-05-13

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

§ 26

Diariernr: PN-2025/00015

Utökade registerkontroller vid anställning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna delrapportering.

Ärendebeskrivning

Bakgrund – utökade möjligheter till registerutdrag

Regeringen beslutade i februari 2024 att ge en utredare i uppdrag att, i ett så kallat snabbspår, se över om kommunerna bör få utökade möjligheter att göra kontroller från belastningsregistret och misstankeregistret av anställda och personer som erbjuds anställning och uppdrag. Syftet är att ge kommunerna mer verktyg att arbeta mot den organiserade brottsligheten och minska risken för infiltration och inre påverkan.

Charlotte Svensson, generaldirektör i Regeringskansliet, presenterade i oktober 2024 förslaget "Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, Ds 2024:24". Uppdraget har inte omfattat personer som är anställda eller erbjuds anställning eller uppdrag inom skolväsendet och annan pedagogisk verksamhet. Utredningen har varit ute på remiss fram till den 7 februari 2025. I dagsläget finns ännu ingen proposition, förslag till lag, men Umeå kommun förbereder en hantering utifrån de förslag som presenteras i Ds 2024:24.

Sammanfattningsvis presenteras tre förslag i utredningen:

- Registerkontroll vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning,
- Utökade uppgifter vid registerkontroll inför arbete med barn
- Registerkontroll i syfte att upprätthålla ett verksamhetsskydd.

Arbete med att omhänderta förslagen

SLK HR ansvarar för att förbereda Umeå kommun för "Registerkontroll vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning" samt "Utökade

uppgifter vid registerkontroll inför arbete med barn" i samråd med berörda förvaltningars HR.

Ansvar för att förbereda Umeå kommun för ny lagstiftning beträffande "Registerkontroll i syfte att upprätthålla ett verksamhetsskydd" ligger som första steg på Säkerhetsenheten som ansvarar för att ta fram en analys och identifiera områden/roller som möjligen kan behöva ytterligare insatser för verksamhetsskydd utöver de som gäller för säkerhetsskyddslagen.

För att förtydliga Umeå kommuns principer och ställningstaganden kring registerutdrag inför anställning presenteras två separata dokument I dokumentet "Registerkontroller inför arbete - befintlig lagstiftning" förtydligas hur Umeå kommun ska hantera registerutdrag utifrån befintlig lagstiftning. I dokumentet "Registerkontroller inför arbete - förväntad ny lagstiftning" beskrivs hur Umeå kommun ska hantera registerutdrag utifrån den eventuella nya lagstiftningen som presenteras i Ds 2024:24.

Beslutsunderlag

Registerkontroller inför arbete – befintlig lagstiftning

Registerkontroller inför arbete – förväntad ny lagstiftning

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Linda Nejdäter, HR-konsult

Beslutet ska skickas till

§ 27

Diariennr: PN-2024/00029

Motion 21/2024: Kräv utdrag ur belastningsregistret vid rekrytering av omsorgspersonal; Elmer Eriksson (M)

Beslut

Personalnämnden beslutar

att anse motionen besvarad.

Reservation

Mikael Thyni (M) och Gabriel Farrysson (M) reserverar sig mot beslutet.

Ärendebeskrivning

Motionen anses besvarad då det som motionären föreslår redan genomförs för omnämnda nämnders verksamheter genom tidigare beslut i personalnämnden. Uppdrag lämnades i samband med hantering av yttrande kring ny lagstiftning om kontroller inför anställning. Uppdraget lämnades till HR-direktören att förbereda för kontroller inför anställning, bland annat i de verksamheter som omnämns i motionen. Förberedelse pågår i samspel mellan berörda nämnders förvaltningar och återrapporteras till personalnämnden senast maj 2025.

Umeå kommun är nöjd med att lagstiftaren nu ger kommunala arbetsgivare utökade möjlighet att genomföra kontroller inför anställningen genom förändrad lagstiftning. Kommunerna bedriver verksamhet för och med grupper som kan ha svårigheter att skydda sig mot brott såsom barn, personer med funktionshinder och äldre. Tryggheten och tilliten i och till verksamheten är även en avgörande faktor för tilltron till det gemensamma som en grundförutsättning för demokratin. Kommunen ser generellt positivt på utökade möjligheter om registerkontroll vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning och den utökning av uppgifter vid registerkontroll inför arbete med barn, som nu införs.

Äldre och personer med funktionsnedsättning kan ofta ha ett skyddsbehov utifrån nedsatt fysisk, psykisk eller intellektuell förmåga och kan ha svårigheter att skydda sig mot brott. Dessa grupper är särskilt utsatta genom sin beroendeställning i relation till vård- och omsorgspersonal. Särskilt framträdande är skyddsbehovet när insatser sker i den enskildes hem. Umeå kommun välkomnar därför att kommunerna genom ny lag nu få författningsstöd för att kunna göra registerkontroll av den som erbjuds anställning för att utföra vissa insatser i hemmet åt äldre eller personer med funktionsnedsättning. Det är bra att kontrollen ska omfatta en kontroll av både misstankeregistret och domar, beslut eller strafföreläggande brottsbalksbrott i 3 kap. (liv och hälsa), 4 kap. (brott mot frihet och frid), 6 kap. (sexualbrott), 8 kap. (stöld, rån och andra tillgreppsbrott), 9 kap. (bedrägeri och annan oredlighet) samt 16 kap. (brott mot allmän ordning). Det är även positivt att brott i vapenlagen, brott mot narkotikastrafflagen och lagen om förbud mot vissa hälsofarliga varor omfattas.

Vi har även gemensam samsyn om att det utöver att kräva utdrag ur belastningsregistret är viktigt med gedigna bakgrundskontroller, att ta referenser och göra ordentliga intervjuer vid nyanställning av personal. Men vi är samtidigt fortsatt starkt kritisk till att utredning och lagstiftaren helt utelämnade området om kontroller under anställning. Behovet i våra verksamheter är stort för verktyg och vägledning för att kunna hantera risker i verksamheten av redan anställda personer där brottslighet kan förekomma under anställningen. Att regeringen helt utelämnar det området skapar fortsatt villrådighet i ett mycket svårt rättsläge för Sveriges kommuner som arbetsgivare och våra verksamheter.

Beslutsunderlag

Motion 21/2024: Kräv utdrag ur belastningsregistret vid rekrytering av omsorgspersonal; Elmer Eriksson (M)

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Tomas Wennström (S) – bifall till tjänsteskrivelsens förslag; att anse motionen besvarad.

Mikael Thyni (M) – bifall till motionen.

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden ställer bifall till tjänsteskrivelsens förslag mot Thynis yrkande.

Personalnämnden beslutar enligt tjänsteskrivelsens förslag; att anse motionen besvarad.

Votering begärs.

Ja-röst för bifall till tjänsteskrivelsens förslag.

Nej-röst för bifall till Thynis yrkande.

Omröstningsresultat

Ledamot/tjänstförande ersättare	Ja	Nej	Avstår
Tomas Wennström (S)	x		
Mikael Thyni (M)		x	
Carin Nilsson	x		
Moa Brydsten (S)	x		
Gabriel Farrysson (M)		x	
Lennart Arvidsson (V)	x		
Åke Gustafsson (C)		x	
Summa	4	3	0

Med 4 ja-röster mot 3 nej-röster beslutar personalnämnden enligt tjänsteskrivelsens förslag; att anse motionen besvarad.

Reservation

Moderaterna reserverar sig mot beslutet till förmån för eget förslag att bifalla motionen.

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

Elmer Eriksson

§ 28

Diariernr: PN-2025/00016

Medlemskap i EU:s kompetenspakt.

Beslut

Personalnämnden beslutar

att Umeå kommun ansluter sig till EU:s Kompetenspakt/Pact for skills och därmed stöder fortbildning och omskolning av vuxna som en viktig del av kompetensförsörjningen.

Ärendebeskrivning

En avgörande förutsättning för kompetensförsörjning är ett starkt behållarperspektiv där lärande, kompetensutveckling och vidareutbildning är grundläggande faktorer. Den situation som Umeå kommun upplever med behov av fördjupat och breddat arbete för kompetensförsörjning, delar vi med övriga arbetsgivare i Europa. EU-kommissionen har de senaste åren alltmer uppmärksammat området och en del av den nya kommissionens agenda för konkurrenskraft i Europa är tydlig inriktad på kompetens och färdighetsträning för den befintliga arbetskraften. Kommissionen menar att detta är viktigt för att hantera arbetskraftsbristen och för att stödja företagens konkurrenskraft och hållbara tillväxt.

Mot denna bakgrund har EU bland annat tagit fram plattformen Union of skills. Kompetenspakten är en samarbetsplattform som sammanför offentliga och privata organisationer som erbjuder konkreta utbildningserbjudanden för arbetstagare i Europa.

Genom att ansluta sig till pakten som aktör ges tillgång till nätverk och kunskaps- och resurscentra. Kommissionen erbjuder också information och rådgivning om EU-finansiering och EU-program för kompetensutveckling. Utöver den finansiering som finns tillgänglig inom ramen för REACT-EU, Europeiska socialfonden+ (ESF+) och andra relevanta program i den fleråriga budgetramen (2021–2027) är kompetensutveckling och omskolning en av de främsta investeringsprioriteringarna inom faciliteten för återhämtning och resiliens.

Genom deltagande i pakten förbinder sig Umeå kommun inte till någon kostnad eller insats, utan det skapar enbart tillgång till möjligheter som endast ges organisationer som anslutit sig.

Ett exempel på de samarbeten och finansieringsmöjligheter som öppnas upp som del av Kompetenspakten är att Umeå kommun i närtid kontaktats av Barcelona kommun som idag är med i Kompetenspakten. De efterfrågar partners som vill vara med och skriva fram ett projekt för lärande med inriktning på omsorgsarbete. En förutsättning för ett sådant samarbete är att Umeå kommun även finns med i Kompetenspakten.

Beslutsunderlag

Faktablad: Kompetenspakten

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Beslutet ska skickas till

§ 29

Diariennr: PN-2025/00003

HR-direktören informerar

Beslut

Personalnämnden beslutar

Att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

HR-direktören informerar

- Uppdatering om avtalsrörelsen.
- Kommunfullmäktiges beslut om två utbildningsförvaltningar
- Ansökan om ERASMUS-projekt.
- MÖTS och ny medarbetar-/ledarpolicy - Förslag för beslut i PN på kommande möte.
- Datadriven kompetensförsörjning – Beviljat projekt tillsammans med Örnsköldsvik och Luleå med syfte att stärka kompetensförsörjningen ytterligare.
- Återkoppling, dialog med CSG.

Beredningsansvariga

Fredrik Åberg