

Personalnämnden

Tid:	Tisdagen den 15 april 2025 kl. 09:00-11.40
Plats:	Kommunstyrelsens sammanträdesrum
Beslutande:	Tomas Wennström (S), ordförande Mikael Thyni (M), vice ordförande Carin Nilsson (S) tjänstg. ers. för Andreas Lundgren (S) Peter Vigren (S) tjänstg. ers. För Moa Brydsten (S) Gabriel Farrysson (M) Lennart Arvidsson (V) Josefin Gustafsson (M) tj. ers. för Åke Gustafsson (C) § 16-19 Åke Gustafsson (C) §§ 20-23
Övriga deltagare:	Se sidan två
Utses att justera:	Mikael Thyni
Sekreterare:	<i>Digital signatur</i> §§ 16-23 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:	2025-04-15
Anslaget har satts upp:	2025-04-17
Anslaget tas ner:	2025-05-09
Förvaringsplats:	Stadsledningskontoret, kommunkansliet
Underskrift:	<i>Digital signatur</i> Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Mariam Salem (MP)

Tjänstemän

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator SLK HR

Lina Renfors, styrning och samordning

Tordleif Hansson, ordförande Sporren

§ 16

Diariennr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordning för mötet

§ 17

Diariennr: PN-2025/00009

Motion 20/2024: Stärk arbetstagarperspektivet i underlagen till politiska beslut

Beslut

Personalnämnden beslutar

att bifalla motionen.

att lämna yttrande till motionen enligt bifogad skrivelse.

Reservation

Mikael Thyni (M), Gabriel Farrysson (M) Josefin Gustafsson (M)

Ärendebeskrivning

I en motion till kommunfullmäktige yrkar Vänsterpartiet:

- att resultat och synpunkter från verkställd facklig samverkan eller förhandling enligt MBL ska ingå som en del av underlaget inför politiska beslut som påverkar kommunanställdas arbetsmiljö eller villkor.
- att resultat från genomförda risk- och konsekvensanalyser ska ingå som en del av underlaget inför politiska beslut som påverkar kommunanställdas arbetsmiljö eller villkor.

Förvaltningen framför i förslaget till svar på motionen att arbetsgivaren enligt Arbetsmiljölagen har att fullgöra sitt ansvar för arbetsmiljön, med vägledning i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vidare har kommunstyrelsen i Anvisning vid justering av ansvar- och arbetsfördelning mellan nämnder, slagit fast ansvaret att berörd nämnd ansvarar för samverkan samt risk- och konsekvensbedömning inför beslut. Dokumentation avseende dessa åtgärder ska även bifogas handlingarna inför att ärendet går vidare till kommunstyrelsen för fortsatt beredning och beslut.

Förvaltningens förslag är att motionen ska anses besvarad.

Beslutsunderlag

Förslag till yttrande

Motion 20/2024: Stärk arbetstagarperspektivet i underlagen till politiska beslut

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Tomas Wennström (S) och Lennart Arvidsson (V) – Bifall till motionen.

Josefin Gustafsson (M) – motionen anses besvarad.

Propositionsordning som godkänns

Ordförande finner att det finns två förslag till beslut och ställer förslagen mot varandra. Personalnämnden beslutar att bifalla motionen.

Reservation

Mikael Thyni (M), Gabriel Farrysson (M) och Josefin Gustafsson (M) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande.

Beslutet ska skickas till

KS-diarium@umea.se

§ 18

Diariennr: PN-2023/00028

Dispens från regler gällande dygnsvila

Beslut

Personalnämnden föreslår Kommunstyrelsen

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0001854

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0596176

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, max 12 månader.

Analys utifrån aktuella ärenden:

Verksamhet 0001854 arbetar idag med en schemaläggning som är förenligt med arbetstidsdirektivet. Tyvärr har det dock visat sig på senare tid att brukaren och personalen i den aktuella verksamheten påvisat ett försämrat

mående. Det försämrade måendet hos brukaren intygas av hälso- och sjukvården.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med schemaförändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Verksamhet 0596176 arbetar idag med en schemaläggning som är förenligt med arbetstidsdirektivet. Arbetsgivaren kan dock idag notera att nuvarande schemaläggning inneburit en stor påverkan på brukaren, även personalens arbetsmiljö är påverkad. Påverkan på brukaren är också något som läkarintyg styrker.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med schemaförändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Facklig dialog:

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 anser att det är sårbart för verksamheten att enbart bemanna efter brukarens beslut och att det bör tillföras mer medel till verksamheten för att lösa den nya arbetstidsförläggningen. Facken framför också vikten av kompetensutveckling samt att arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt. Vidare framför facken att det är bra med att det finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. De betonar även vikten av att arbeta med handlingsplanen.

Beslutsunderlag

Verksamhetsanalys, underlag för ansökan om dispens

Riskbedömning

MBL-protokoll

Beredningsansvariga

Linda Thelberg, Bitr. förhandlingschef

Beslutet ska skickas till

Linda Thelberg, Bitr. förhandlingschef

§ 19

Diariennr: PN-2025/00008

Nämndernas personalrapporter 2024

Beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Nämnden är kommunens samordnande nämnd för personalstrategiska frågor. Nämnden samordnar och verkar för att Umeå kommun har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik samt följer upp och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna.

Nämnden ska bland annat:

- verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder
- samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet och se till att verksamheten drivs enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter samt kommunens arbetsmiljöpolicy
- samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering i organisationen och bland kommunens anställda
- samordna genomförande och uppföljning av kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag

Under mötet kommer det att ges en sammanfattande redovisning av det nämnderna skrivit i årsrapporten under rubriken personalrapport. Det kommer även att skapas tid för dialog.

Beslutsunderlag

Nämndernas rapportering av de personalpolitiska målen 2024

Beredningsansvariga

Lina Renfors, ekonomi och styrning

§ 20

Diariennr: PN-2025/00011

Risk för att verksamheter inte kan behålla medarbetare till följd av att nämnder inte kan möta medarbetares behov av kompetensutveckling och medarbetarinflytande

Beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Dialog med fokus på medarbetarinflytande och precisering av frågor inför dialogen med CSG, 24 april.

Internkontrollärendet återkommer för beslut i nämnden efter höstens dialog med CSG som kommer att ha kompetensutveckling som tema.

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Beslutet ska skickas till

§ 21

Diariennr: PN-2025/00010

Sporrens årsrapport 2024

Beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Sporren är Umeå kommuns personalförening sedan 1970. Namnet Sporren anknyter både historiskt till den tid då stadshusområdet var regemente (K4) och till att stimulera, sporra personalen till aktiviteter i hälsofrämjande syfte.

Medlemmar i Sporren är alla anställda i Umeå kommun som har arbetat och fått lönebesked sedan 3 månader. Pensionärer kan också vara medlemmar i Sporren.

Beslutsunderlag

Bildspel

Beredningsansvariga

Anna Adolfsson, friskvårdsutvecklare
Tordleif Hansson, ordförande Sporren
Maria Lindgren, vice ordförande Sporren

§ 22

Diariernr: PN-2025/00002

HR-direktören informerar 2025-04-15

Beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

HR-direktör Karin Ahnqvist informerar om följande:

- Avtalsrörelsen – SKR och Sobona har tecknat nya avtal med fyra fackliga organisationer. Kommunal, Allmän kommunal verksamhet, Vårdförbundet och AkademikerAlliansen. Avtalen följer industrins märke för löneökningkostnader på 6,4 % och har fokus på att säkra kompetensförsörjningen i välfärden. Avtalen med Läkarförbundet och Sveriges Lärare har förlängts och förhandlingarna fortsätter.
- Revidering av medarbetarpolicy och ledarpolicy tas upp vid nästa nämnd.
- Förslag till kommunstyrelsen om att kompetensförsörjningsplaner läggs in i verksamhetsplaner från och med 2026.

Beredningsansvariga

Olov Häggström

Anmälningssärenden

§ 23

Diariernr: PN-2025/00012

Resultaträkning Q1

Beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av rubricerat ärende.