

Mötesbok: Personalnämnden (2024-10-15)

# Personalnämnden

Datum: 2024-10-15

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

# Dagordning

## Beslutsärenden

38/24 Lönekartläggning 2023	3
39/24 Dialog om riskvärdering: Verksamhetsplan och internkontrollplan 2025	20
40/24 Tilläggsuppdrag 2023:1 Återrapport från nämndernas arbete	32

## Informationsärenden

41/24 Informationsärenden 2024-10-15	33
42/24 HR-direktören informerar 2024-10-15	34

Diarienumr: PN-2024/00021

## Lönekartläggning 2023

### Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna och fastställa lönekartläggning 2023 i Umeå kommun

### Ärendebeskrivning

Lönekartläggningen är en analys av löneskillnader mellan kvinnor och män och utgår ifrån och överensstämmer med regleringen i diskrimineringslagen kap 3 §§ 8, 9 och 10. Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete och om dessa löneskillnader har ett samband med kön, eller kan förklaras med sakliga skäl. Om arbetsgivaren inte kan förklara löneskillnaderna som sakliga behöver arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen vidta åtgärder för att justera löneskillnaderna.

Lönekartläggning 2023 har gjorts i samverkan med de lokala fackliga organisationerna där redovisning och dialog skett i den centrala samverkansgruppen den 10 oktober.

En genomgång och analys av dokument och lönesättande principer har gjorts för att kontrollera att inte någon skillnad görs i lönesättning beroende på kön. Lönepolicy, Vägledning för lönebildning, dokument gällande rekrytering och övriga dokument och principer har visat att lönebildning och lönesättning sker på ett könsneutralt sätt i Umeå kommun

Sammanfattningsvis påvisar lönekartläggningen 2023 inte några osakliga löneskillnader i Umeå kommun. Det ojusterade lönegapet, det vill säga kvinnors medellön dividerat med mäns medellön visar att kvinnor totalt inom Umeå kommun tjänar 3,1 % mer än män. Det ojusterade lönegapet tar inte hänsyn till lönefaktorer så som komplexitet i arbetet, individuell prestation, marknad, chefskod osv. När hänsyn tas till ovan lönepåverkande faktorer är det justerade lönegapet i stället att män tjänar 0,4 % mer än kvinnorna. Både det ojusterade och det justerade lönegapet visar att Umeå kommun ligger långt fram i arbetet och visar mycket höga nivåer för med jämställda löner.

## Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2024/00021

Från 2022 kvarstår 2023 att lyfta 5 yrkesgrupper utifrån osakliga löneskillnader 2022. 2 grupper lyfts med 300 kr och 2 grupper med 200 kr. Handlingsplanen finns under avsnitt 4 i rapport lönekartläggning 2023.

### Beslutsunderlag

Rapport lönekartläggning 2023  
Nyckeltal lönekartläggning 2023

### Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist  
HR-direktör

Stefan Larsson  
Förhandlingschef

### Beslutet ska skickas till

Linda Taavo, förhandlare

Förnamn, Efternamn  
Befattning

Anna Holmstedt  
nämndsekreterare



# Lönekartläggning i Umeå kommun 2023

# 1. Inledning

Umeå kommun strävar efter att vara en jämställd arbetsgivare där alla medarbetare lönesätts sakligt utifrån medarbetarens krav, komplexitet och ansvar i arbetet i såväl som medarbetarens individuella kompetens, prestation och bidrag till organisationen. Den årliga lönekartläggningen är arbetsgivarens huvudsakliga verktyg för att kartlägga och analysera att det inte finns några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Om analysen visar att sådana löneskillnader finns ska dessa åtgärdas i en handlingsplan.

## 2. Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Lönekartläggningen är en analys av löneskillnader mellan kvinnor och män och utgår ifrån och överensstämmer med regleringen i diskrimineringslagen kap 3 §§ 8, 9 och 10. Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete och om dessa löneskillnader har ett samband med kön, eller kan förklaras med sakliga skäl. Om arbetsgivaren inte kan förklara löneskillnaderna som sakliga behöver arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen vidta åtgärder för att justera löneskillnaderna.

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren även skyldig att delge den information som krävs för att samverkan ska kunna ske med de fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med.

Arbete med lönekartläggningen har varit indelade i följande fyra steg.

*1. Analys av lönepolitik och praxis:* Genomgång av avtal, policys och praxis som reglerar lön och andra anställningsvillkor.

*2. Kartläggning/arbetsvärdering av yrkeskategoriers arbetsuppgifter:* Kartläggning av yrkeskategoriers arbetsuppgifter för att få fram vilka kategorier som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilka arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och således ska jämföras lönemässigt i analysen.

*3. Analys av löneskillnader:* Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som *lika* arbete samt *likvärdigt arbete*. Lika arbete är medarbetare som utför samma eller nästan samma arbetsuppgifter. Likvärdigt arbete är olika arbeten som utifrån en sammantagen bedömning av arbetets krav och komplexitet bedöms vara likvärdiga.

I analys av likvärdigt arbete ska löneskillnader mellan grupper av arbetstagare som utför arbete som är (eller brukar anses vara) kvinnodominerat jämföras med en grupp av arbetstagare som inte är (eller anses vara) kvinnodominerat och som bedöms ha likvärdiga arbeten. I analys av likvärdigt arbete ingår även att analysera löneskillnader mellan kvinnodominerade grupper med icke-kvinnodominerade arbeten som har lägre krav i arbetet och samtidigt har en högre lönenivå jämfört med den kvinnodominerade gruppen. Arbeten betraktas som kvinnodominerat när andelen kvinnor överstiger 60 %.

4. Upprättande av handlingsplan för jämställda löner: I handlingsplanen redovisas de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning.

## 3. Årets lönekartläggning

### 3.1 Samverkan

Årets lönekartläggning har gjorts i samverkan med de lokala fackliga organisationerna där redovisning och dialog skett i den centrala samverkansgruppen.

### 3.2 Metod

Lönekartläggningen har genomförts i systemstödet Sysarb som gemensam plattform för gruppering, arbetsvärdering och analys av löneskillnader utifrån kön.

#### 3.2.1 Arbetsvärdering

Den metodik för arbetsvärdering i Umeå kommun vid en lönekartläggning är en modell som kallas för MIA. Detta är en vedertagen modell som överensstämmer med Diskrimineringslagen 3 kap. 8, 9 och 10 §§, Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning. MIA kommer från frågan "vad består en lön av" där de olika beståndsdelarna i en lön beskrivs närmare nedan.

För att göra en kvalitativ lönekartläggning identifieras dessa områden där "A:et" från arbetsvärderingen är en grundsten och att MIA-modellen används för att analysera, förklara och förändra eventuella löneskillnader. Den faktorplan som använts som grund för arbetsvärdering i årets lönekartläggning mäter områdena kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden, där varje roll har placerats in i en nivå som motsvarar arbetets komplexitet. 2023 gjordes en omfattande ny arbetsvärdering där samtliga yrkeskategorier i Umeå kommun arbetsvärderades. Denna arbetsvärdering har tillämpats i 2023 års lönekartläggning.

M Marknad	Löneläget & Kompetensförsörjning <b>MARKNADSLÖNER</b>
I Individ	Prestation och utveckling <b>LÖNESPRIDNING</b>
A Arbete	Svårighetsgrad, ansvarsnivå och komplexitet <b>BEFATTNING / ARBETE</b>

Arbetsvärderingens syfte är att gruppera arbeten utifrån komplexitet och svårighetsgrad för att kunna göra analyser av lika samt likvärdiga arbeten.

#### 3.2.2 Lika arbete

Lika arbete är då arbetstagare utför samma eller nästan samma arbetsuppgifter.

#### 3.2.3 Likvärdigt arbete

Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av arbetets krav och natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen ska ta hänsyn till kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning men även arbetsförhållanden.

### 3.2.4 Vilka som omfattats av lönekartläggningen

Samtliga månadsavlönade anställningar ingår i lönekartläggningen. Deltidslöner är uppräknade till heltidslöner för en relevant jämförelse. Politiska sekreterare omfattas inte av lönekartläggningen då de politiska partierna formellt är arbetsgivaren och Umeå kommun enbart administrerar lönerna.

Gällande medarbetare som har anonymitetsskydd hanteras av dessa av sekretesskäl i särskild ordning utanför systemet. Analys för dessa medarbetare görs av Förhandling och Arbetsrätt. Om osakliga löneskillnader skulle komma fram görs en handlingsplan i direkt dialog med berörd chef.

### 3.2.5 Analys av dokument och lönesättande principer

En genomgång och analys av dokument och lönesättande principer har gjorts för att kontrollera att inte någon skillnad görs i lönesättning beroende på kön. Lönepolicy, Vägledning för lönebildning, dokument gällande rekrytering och övriga dokument och principer har visat att lönebildning och lönesättning sker på ett könsneutralt sätt i Umeå kommun

## 3.3 Analys av löneskillnader

Som stöd i analysen har olika nyckeltal för lönespridning och plotterdiagram använts som tydliggör skillnaden i lön mellan medarbetarna. De diagram som använts i analyserna presenterar lön utifrån kön/lön/ålder respektive kön/lön/anställningstid. Dessa nyckeltal och diagram skapar bilder av nuläget som sedan analyseras djupare utifrån frågan "Vad beror löneskillnaden inom gruppen eller mellan grupperna på?". Parametrarna kön/lön/anställningstid har använts som en indikation men med försiktighet och beaktan av att anställningstiden enbart visar anställningstiden inom Umeå kommun och har förutsatt en djupare analys och efterforskning för att säkerställa erfarenhet i arbetet.

### 3.3.1 Resultat Lika arbete

Antalet grupper med lika arbete där det funnits en löneskillnad mellan kvinnor och män uppgick till 115. Vid djupare analys konstateras att löneskillnader inte kan härledas till kön utan kan förklaras bero på antingen erfarenhet eller individuell prestation (individ), arbetets svårighetsgrad, komplexitet eller ansvar (arbete), löneläge vid rekrytering eller lönenivåer i omvärlden (marknad).

### 3.3.2 Resultat Likvärdigt arbete

Antalet grupper med likvärdiga arbeten där kvinnodominerade arbeten hade en lägre lönenivå än motsvarande likvärdiga arbeten som är icke-kvinnodominerad uppgick till 70. Bland dessa inkluderas grupper med lägre krav i arbetet och samtidigt en högre lönenivå jämfört med den kvinnodominerade gruppen.

Den mest förekommande förklaringen inom ramen för analys av likvärdigt arbete är ansvar. Detta kan exempelvis vara ett särskilt uppdrag, ett funktionsansvar, men som inte innebär en annan befattning. Det kan tex. vara ett samordningsuppdrag i en arbetsgrupp. Därefter kommer marknadspåverkan vid rekrytering samt löneläge i omvärlden som förklaring till löneskillnaderna. Inom vissa grupper var det till antalet få individer och där den individuella lönesättningen fått stor påverkan på medellönen för gruppen därmed även genomslag i att löneskillnader mellan grupperna uppstår. I dessa fall förklarades löneskillnaderna med individuell prestation. Analysen visar att skillnaderna även inom likvärdigt arbete inte kan härledas till kön. Däremot kvarstår i handlingsplan för åtgärder från tidigare



år fem yrkesgrupper där åtgärder fortsätter att vidtas i handlingsplan för lönekartläggning 2023. Se avsnitt 4 handlingsplan.

### 3.4 Sammanfattande resultat

Sammanfattningsvis påvisar lönekartläggningen 2023 inte några osakliga löneskillnader i Umeå kommun. Det ojusterade lönegapet, det vill säga kvinnors medellön dividerat med mäns medellön visar att kvinnor totalt inom Umeå kommun tjänar 3,1 % mer än män. Det ojusterade lönegapet tar inte hänsyn till lönefaktorer så som komplexitet i arbetet, individuell prestation, marknad, chefskod osv. När hänsyn tas till ovan lönepåverkande faktorer är det justerade lönegapet i stället att män tjänar 0,4 % mer än kvinnorna.

## 4. Handlingsplan

Årets lönekartläggning har inte medfört några behov av åtgärder i handlingsplan.

Från 2022 års lönekartläggningen vidtogs följande åtgärder och fördes in i handlingsplan. Åtgärderna i handlingsplanen 2022 sträcker sig from löneöversyn 2023 - 2025.

Likvärdigt arbete			
Lönejustering för inom ramen för analys av likvärdigt arbete	Kostnad	Ansvarig	
Arbetsterapeut 50 medarbetare á 200 kr	169 200 kr	Förhandlingschef	230630
Bibliotekarier 85 medarbetare á 200 kr	287 200 kr	Förhandlingschef	230630
Biståndsbedömare 75 medarbetare á 300 kr	457 800 kr	Förhandlingschef	230630
Socialsekreterare 60 medarbetare á 300 kr	304 500 kr	Förhandlingschef	230630
Fysioterapeuter 31 medarbetare á 200 kr	104 900 kr	Förhandlingschef	230630
Arbetsvärdering			
Reviderad arbetsvärdering 2023 för samtliga yrkesgrupper i Umeå kommun.	-	Förhandlingschef	240229

### Handlingsplan åtgärder löner 2023 - 2026

Arbete	Åtgärd avser	Kostnad 2023	Kostnad 2024	Kostnad 2025	Kostnad 2026	Total kostnad
Arbetsterapeut	Antal medarbetare	50	50	50		
	Kr/medarbetare	200	450	450	250	
	<b>Totala kostnader medarbetare /år</b>	<b>169 200</b>	<b>380 700</b>	<b>380 700</b>	<b>169 200</b>	<b>1 099 800</b>
Bibliotekarie	Antal medarbetare	85	85	85	85	
	Medarbetare	200	500	500	300	
	<b>Totala kostnader medarbetare år</b>	<b>287 700</b>	<b>714 000</b>	<b>714 000</b>	<b>431 500</b>	<b>2 147 200</b>
Biståndsbedömare	Antal medarbetare	75	75	75	75	
	Medarbetare	300	800	800	500	
	<b>Totala kostnader medarbetare år</b>	<b>457 800</b>	<b>1 096 660</b>	<b>1 096 660</b>	<b>634 500</b>	<b>3 285 620</b>
Fysioterapeut	Antal medarbetare	31	31	31		
	Medarbetare	200	550	350		
	<b>Totala kostnader</b>	<b>104 900</b>	<b>258 720</b>	<b>183 600</b>		<b>547 220</b>
Socialsekreterare	Antal medarbetare	60	60	60	60	
	Medarbetare	300	800	800	500	
	<b>Totala kostnader</b>	<b>304 500</b>	<b>806 400</b>	<b>806 400</b>	<b>507 600</b>	<b>2 424 900</b>
<b>Totalkostnad år</b>		<b>1 324 100</b>	<b>3 256 480</b>	<b>3 181 360</b>	<b>1 742 800</b>	<b>9 504 740</b>

## 5. Sammanfattande statistik från årets kartläggning

Årets lönekartläggning har genererat nedanstående nyckeltal:

	<b>Antal</b>
<b>Antal medarbetare</b>	11 246
<i>Varav kvinnor</i>	7 917
<i>Varav män</i>	3 329
<b>Kvinnors medellön i procent av männens medellön</b>	103,1

<b>Lika arbete</b>	
<i>Antal grupper om lika arbete</i>	115
<i>Grupper där män tjänar mer än kvinnor</i>	42
<i>Grupper där kvinnor tjänar mer än män</i>	50
<i>Antal analyser med förslag till handlingsplan</i>	0

<b>Likvärdigt arbete</b>	
<i>Antal kvinnodominerade arbeten (kvinnor &gt; 60%)</i>	70
<i>Antal kvinnodominerade grupper att analysera</i>	62

## 6. Bilaga

Nyckelvärden - nyckelvärden, lönedata, analys av lika och likvärdiga arbeten.

## Nyckeltal

Nyckeltal för samtliga anställningar	Kvinnor	Män	Total
Antal	7 917	3 329	11 246
Andel	70,4%	29,6%	100,0%
Medelålder	44	42	44
Medelanställning	10	8	9
Ojusterat lönegap (Medel)			-3,1%
Justerat lönegap ( efter genomförd arbetsvärdering samt analyser med förklaringar)			0,4%
Minlön	19 718	19 718	19 718
10:e lönepercentilen	23 850	22 300	23 280
Medianlön	31 700	30 500	31 400
Medellön	33 209	32 207	32 913
90:e lönepercentilen	43 700	43 500	43 600
Maxlön	144 500	91 000	144 500
	Antal	Andel	
Grupper av lika arbete	115	100,0 %	
Grupper av lika arbeten att analysera (exklusive enkönade )	92	80,0 %	
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (medel, exklusive enkönade)	42	36,5 %	
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (median, exklusive enkönade)	45	39,1 %	
Grupper utan lönegap mellan könen (exklusive enkönade)	2	1,7 %	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (medel, exklusive enkönade)	50	43,5 %	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (median, exklusive enkönade)	45	39,1 %	
Kvinnodominerade arbeten	70	60,9 %	
Kvinnodominerade arbeten att analysera	62	53,9 %	

Main table containing employee data with columns: Arbete, Antal, Mått, Medelvärden, and various performance metrics. The table is organized into sections by 'Arbete' and includes detailed performance data for each employee.

102020 Lönring, teknisk, hantverk, m	5	2	3	40,2%	60,0%	65 840	64 300	66 531	3,4%	65 000	64 300	67 000	4,8%	62 500	63 600	63 500	63 500	63 600	62 100	69 200	65 000	69 500	69 500	65 000	69 500	10,8%	2,2%	10,4%	8	11	5	49	49	49	12
<b>Verksamheten 13</b>																																			
13100a Lönring (13)	4	1	3	21,2%	75,0%	76 810	66 000	80 331	17,2%	79 500	66 400	80 300	17,2%	66 400	66 400	76 400	66 400	66 400	78 400	82 300	66 400	82 300	66 400	82 300	20,0%	0,0%	4,5%	0	22	4	46	49	48	13	
13100a Lönring omgång (13)	7	5	2	71,4%	28,6%	69 240	70 040	67 240	-4,2%	67 800	70 000	67 240	-4,1%	66 780	67 000	66 780	67 000	67 000	69 780	70 000	67 000	70 000	67 000	70 000	12,1%	11,4%	1,4%	14	14	15	13	13	13	13	
13100a Lönring utbildning (13)	3	0	3	0,0%	100,0%	65 733	0	83 733	0,0%	82 400	0	84 400	0,0%	77 800	0	77 800	77 800	0	77 800	81 000	0	81 000	81 000	0	81 000	16,0%	0,0%	16,0%	12	0	12	12	0	12	
13410 Lönring, teknisk, hantverk, m, m, m	6	4	2	66,7%	33,3%	56 908	56 960	57 075	0,1%	55 600	55 600	57 075	1,1%	55 000	55 100	55 000	55 100	55 000	55 000	61 500	59 100	61 500	59 100	61 500	11,4%	11,3%	7,3%	6	4	15	10	18	13	13	
135020 Lönring, teknisk, hantverk, m	4	1	3	25,0%	75,0%	70 820	71 000	70 900	-0,2%	71 100	71 000	70 900	1,1%	67 000	71 000	67 000	71 000	67 000	72 000	71 000	72 000	71 000	72 000	71 000	7,0%	0,0%	6,5%	3	1	4	47	47	47	13	
135020 Lönring, teknisk, och m, m, m	1	1	0	100,0%	0,0%	64 000	64 000	0	0,0%	64 000	64 000	0	0,0%	64 000	64 000	0	64 000	64 000	0	64 000	64 000	0	64 000	64 000	0	0,0%	0,0%	0,0%	2	2	0	46	46	0	13
<b>Verksamheten 14</b>																																			
14100a Lönring (14)	2	2	0	100,0%	0,0%	91 000	91 000	0	0,0%	91 000	91 000	0	0,0%	94 000	94 000	0	94 000	94 000	0	96 000	96 000	0	96 000	96 000	0	2,2%	2,2%	0,0%	4	4	0	45	45	0	14
14100a Lönring omgång (14)	2	1	0	100,0%	0,0%	85 000	85 000	0	0,0%	84 000	84 000	0	0,0%	84 000	84 000	0	84 000	84 000	0	86 000	86 000	0	86 000	86 000	0	2,1%	2,1%	0,0%	20	20	0	68	68	0	14
14100a Lönring utbildning (14)	1	1	0	100,0%	0,0%	112 100	112 100	0	0,0%	112 100	112 100	0	0,0%	112 100	112 100	0	112 100	112 100	0	112 100	112 100	0	112 100	112 100	0	0,0%	0,0%	0,0%	20	20	0	59	59	0	14
14410 Lönring, teknisk, hantverk, m, m, m	2	0	2	0,0%	100,0%	81 300	0	81 300	0,0%	81 300	0	81 300	0,0%	80 900	0	80 900	80 900	0	80 900	81 800	0	81 800	81 800	0	81 800	1,1%	0,0%	1,1%	18	0	18	17	0	17	14
150020 Lönring, teknisk, hantverk, m	2	1	1	50,0%	50,0%	91 000	96 100	86 000	-11,7%	91 000	96 100	86 000	-11,7%	86 000	96 100	86 000	86 000	86 100	86 000	86 000	86 000	86 000	86 000	86 000	86 000	11,1%	0,0%	0,0%	5	5	5	17	19	14	14
150020 Lönring, utbildningsingenjör, och	1	1	0	100,0%	0,0%	86 400	86 400	0	0,0%	86 400	86 400	0	0,0%	86 400	86 400	0	86 400	86 400	0	86 400	86 400	0	86 400	86 400	0	0,0%	0,0%	0,0%	3	3	0	18	18	0	14
<b>Verksamheten 15</b>																																			
15100a Lönring (15)	1	1	0	100,0%	0,0%	144 500	144 500	0	0,0%	144 500	144 500	0	0,0%	144 500	144 500	0	144 500	144 500	0	144 500	144 500	0	144 500	144 500	0	0,0%	0,0%	0,0%	6	6	0	64	64	0	15



-----





Nyckelvärdern - sammanställning			Arbetsvärdering (1)		
Grupp	Medlemmar	Antal	Medel	Max	Min
Nyckelvärdern - sammanställning	Medlemmar	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (1)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (2)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (3)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (4)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (5)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (6)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (7)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (8)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (9)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (10)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (11)	108	2376	2700	2100
Nyckelvärdern - sammanställning	Medlemmar	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (1)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (2)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (3)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (4)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (5)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (6)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (7)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (8)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (9)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (10)	108	2376	2700	2100
	Nyckelvärdern - sammanställning	Medlemmar	108	2376	2700
Arbetsvärdering (1)		108	2376	2700	2100
Arbetsvärdering (2)		108	2376	2700	2100
Arbetsvärdering (3)		108	2376	2700	2100
Arbetsvärdering (4)		108	2376	2700	2100
Arbetsvärdering (5)		108	2376	2700	2100
Arbetsvärdering (6)		108	2376	2700	2100
Arbetsvärdering (7)		108	2376	2700	2100
Arbetsvärdering (8)		108	2376	2700	2100
Arbetsvärdering (9)		108	2376	2700	2100
Arbetsvärdering (10)		108	2376	2700	2100
Nyckelvärdern - sammanställning		Medlemmar	108	2376	2700
	Arbetsvärdering (1)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (2)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (3)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (4)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (5)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (6)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (7)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (8)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (9)	108	2376	2700	2100
	Arbetsvärdering (10)	108	2376	2700	2100





## Tjänsteskrivelse

2024-10-03

Personalnämnden

Diarienum: PN-2024/00020

### **Dialog om riskvärdering; Verksamhetsplan och internkontrollplan 2025**

#### **Förslag till beslut**

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av information och deltagit i dialog.

#### **Ärendebeskrivning**

Information och dialog om 2025 års verksamhets- respektive internkontrollplan inklusive riskvärdering.

#### **Beredningsansvariga**

Karin Ahnqvist, SLK HR

#### **Beslutet ska skickas till**

Karin Ahnqvist  
HR-direktör

Anna Holmstedt  
nämndsekreterare



**Personalnämnden**

# **Verksamhetsplan 2025 – utkast**

## Innehåll

Innehåll .....	2
Inledning .....	3
Plan för grunduppdrag .....	3
Plan för inriktningsmål och program.....	7
Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige .....	7
Plan för att nå personalpolitiska mål.....	8
Drift- och investeringsbudget.....	8

## Inledning

Verksamhetsplanen utgår från kommunfullmäktiges beslut 2024-06-17 om planeringsdirektiv och budget samt beslutad anvisning för verksamhetsplanering.

Som komplement till direktiv och anvisningar ser nämnden följande förutsättningar att ta hänsyn till inför 2025:

- en omfattande avtalsrörelse på central nivå
- fortsatt låg arbetslöshet och en ogynnsam demografisk utveckling
- fortsatta utmaningar med kompetensförsörjning
- ökad förekomst av hot och otillåten påverkan
- många medarbetare som är sjukskrivna och/eller går i pension "för tidigt"

## Plan för grunduppdrag

### Personalnämndens grunduppdrag

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

- med uppmärksamhet följa och bevaka personalpolitiska frågor som är av intresse och vikt för kommunen och dess nämnder
- verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor, samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder
- personalnämnden verkar för och följer upp parternas lokala samverkansavtal
- svara för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik
- 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
- svara för beredning av personalpolitiska frågor inför hantering i kommunstyrelse och kommunfullmäktige

## Grunduppdragets genomförande

Nämndens grunduppdrag genomförs genom att nämnden kontinuerligt följer och stödjer nämndernas arbete med de av kommunfullmäktige fastställda personalpolitiska målen och de riktlinjer som fastställs inom det personalpolitiska området. Det sker även genom löpande dialog med nämnder och partsföreträdare i frågor som nämnden bedömer vara av särskild vikt för att uppnå en enhetlig och sammanhållen personalpolitik.

En viktigt förutsättning inom det personalpolitiska området och för nämnden är att bidra till kommunens organisatoriska omställningskapacitet. I takt med att nämnderna omprövar prioriteringar och fokus på grunduppdrag krävs förändrade arbetsformer och innovativa förhållningssätt. Verksamheterna kommer möta inslag av prioriteringar, fördjupade förväntningar på samarbete, samverkan och omprövning av nyttjande av resurser. Ny teknik, automation, AI-stödd digitalisering kommer även skapa nya förutsättningar och förväntningar i och på de kommunala verksamheterna.

Förändringskompetens är organisationens förmåga att använda och utveckla kompetens för att genomföra förändring. Det gäller medarbetares kompetens, grupperns kompetens eller organisationens kompetens som helhet.

Ett förändringsarbete kräver en organisationskultur, ledarskap och medarbetarskap som ger organisatoriska förutsättning med bibehållen trygghet och hälsa. Inte minst krävs en kultur för en lärande organisation där kapacitet byggs för att ta tillvara den tillgängliga kraften hos befintliga medarbetare och även ge förutsättningar för att vid behov ställa om kompetens. En stark kommunikativ kultur krävs även för att leda och organisera förändring som också skapar förutsättning för delaktighet och medinflytande från medarbetarna.

Under 2025 kommer personalnämnden behandla området omställningskapacitet, bland annat genom beredning av en uppdaterad medarbetar- och ledarskapspolicy med tillhörande värdegrund, vilket är nära sammankopplat med det fortsatta arbetet med friskfaktorer. Fortsatta ansträngningar med chefers förutsättningar och insatser för att stärka och utveckla ledarskapets kapacitet att möta och leda i förändring är av största vikt.

Arbetet med utvecklade arbetsformer när det gäller tidiga insatser och omställning för grupper och enskilda medarbetare har uppmärksammats av nämnden. Genom det treåriga projektet SAMBA kommer kommunerna i Umeåregionen och Region Västerbotten tillsammans med Omställningsfonden och Försäkringskassan att utveckla arbetsformer med ett starkt "behållarperspektiv" på arbetsmarknaden.

## Dialog med den centrala samverkansgruppen

Nämnden har återkommande dialog med den centrala samverkansgruppen, CSG, som en del i att upprätthålla partsgemensam dialog i enlighet med samverkansavtalet. Under 2025



kommer personalnämnden bjuda in CSG för fördjupade samtal vid två tillfällen. Teman för samtalen lyfts av såväl nämnden som CSG.

### **Enhetlig och sammanhållen lönepolitik**

Nämnden verkar för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik. Nämnden har under 2024 antagit riktlinje för lönestrategiska frågor och berett en revidering av lönepolicy för beslut i kommunfullmäktige. Under 2025 kommer personalnämnden i första hand att följa utfallet av de centrala avtalsförhandlingarna samt följa upp lönekartläggning och utfall i relation till den riktlinje för lönestrategiska frågor som togs fram under 2024.

Under 2025 kommer samtliga centrala kollektivavtal för kommunal sektor att löpa ut. Det innebär att förvaltningarnas resurser på det lönepolitiska området kommer behöva prioritera det arbetet som förutsättning för löneöversynsprocessen.

### **Samordning av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Uppdraget att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs bland annat genom åiterrapportering till nämnden från årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Under året fortgår den gemensamma processen där medarbetarundersökningen utgör grund till såväl uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet som analys avseende aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Som komplement till den gemensamma processen adderas nu frågeställningar som bidrar till nationell forskning om organisatorisk hälsa och därmed skapas ytterligare underlag från Medarbetarenkäten (MAE) till nämndernas arbete med friskfaktorer.

Under året kommer personalnämnden även uppmärksamma de förändringar som sker av Arbetsmiljöverkets regelverk. Den förändrade strukturen kommer vara föremål för en utbildning för nämnden, eventuellt gemensamt med den centrala samverkansgruppen, CSG.

Området hot och våld och otillåten påverkan har kommit in tydligare inom arbetsmiljöområdet. Förstärkningar sker av kommunens säkerhets- och rutinarbete och personalnämnden avser att följa området med extra vaksamhet under året.

### **Samordning av det övergripande kompetensförsörjningsarbetet**

Nämndens uppdrag när det gäller att samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering genomförs i första hand genom avrapportering till nämnden om pågående arbete samt uppföljning vid delår och årsrapport av de personalpolitiska målen.

Kommunens gemensamma kompetensförsörjningsplan kommer att uppdateras under året för att på ett bättre sätt fånga upp pågående utveckling på området, inte minst nationellt inom Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), samt initiativ inom området attraktiv arbetsgivare. Planen behöver även ta intryck av de planeringsförutsättningar som beslutas om för perioden 2026–2029, till följd av nämndernas svar på Tilläggsuppdrag 2023:1.

Personalnämnden har för avsikt att under året ta del av nämndernas arbete med sina kompetensförsörjningsplaner, i första hand genom en skriftlig återrapport från nämnderna.

För att ge förutsättning för de kommunala verksamheternas kompetensförsörjning krävs ett väl fungerande arbete med befolkningsfrågorna. I nämndens samordningsuppdrag ingår även ansvaret att koordinera samarbetsytor såsom Umeåregionen och länet när det gäller insatser som kan främja kommunernas kompetensförsörjning.

### **Samordning och utveckling i personalpolitiska frågor**

Personalnämnden har uppdraget att verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor, samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder.

Ett viktigt utvecklingsområde under 2025 är handlar om att utveckla arbetsformer i linje med möjlig förändrad lagstiftning om vilka kontroller en kommunal arbetsgivare kan, bör och får göra. Syftet är att förhindra så kallade möjliggörare och organiserad brottslighet att etableras sig i verksamheterna. En rad förslag till förändrad lagstiftning förväntas presenteras under hösten 2024, vilket möjligen föranleder förändrade arbetsformer och justering av rekryteringsriktlinjerna.

Beredning av personalpolitiska frågor inför beslut i kommunstyrelse eller kommunfullmäktige sker därutöver fortlöpande.

### **Uppföljning**

Nämnden följer upp sitt grunduppdrag via egen och andra nämnders tertiärrapportering, styrkort och intern kontroll. Baserat på underliggande rapportering gör nämnden bedömning av grunduppdragets genomförande och återrapporterar bedömningen till kommunfullmäktige.

Under året avser personalnämnden i särskild ordning följa upp det personalpolitiska målet om friskfaktorer, genom att senast i oktober få en återrapportering av hur arbetet framskrider för respektive nämnd och i det kommungemensamma arbetet.

I uppdraget som rör de personalpolitiska målen kommer ett arbete att fortgå som avser att utveckla indikatorer för att kunna följa upp de personalpolitiska målen.

## Plan för inriktningsmål och program

I Program för tillväxt finns tre fokusområden och i området Universiteten som tillväxtmotor har personalnämnden ett huvudansvar tillsammans med kommunstyrelsen samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Nämnden har för avsikt att följa upp det uppdraget via det kommungemensamma och förvaltnings-specifika kompetensförsörjningsarbetet som nämns ovan.

Inom ramen för Program för social hållbarhet har personalnämnden ett uttalat ansvar för två av fem fokusområden, nämligen Barns uppväxtmiljö och Arbete och försörjning. När det gäller det första fokusområdet har personalnämnden, tillsammans med flertalet nämnder, att bidra till att motverka barnfattigdomen. Detta genom att utgå från Umeå kommuns handlingsplan för halverad barnfattigdom.

Fokusområdet Arbete och försörjning ansvarar personalnämnden för, tillsammans med kommunstyrelsen. Här handlar det om att vidta åtgärder för att förhindra diskriminering och säkerställa jämlika möjligheter. Kommunfullmäktige skriver: "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."

## Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Nämnden har för 2025 inte några tilläggsuppdrag, utan kommer att följa och stödja övriga nämnder i deras arbete med tilläggsuppdrag som berör det personalpolitiska området. Detta gäller i synnerhet följande tilläggsuppdrag som alla övriga nämnder tilldelats:

- 2023:1. Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.
- 2023:2. Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndgränser.

## Plan för att nå personalpolitiska mål

Personalnämnden följer upp de personalpolitiska målen på kommun- och nämnds nivå genom nedanstående resultatmätt samt genom de aktiviteter som nämns i verksamhetsplanen. Uppgifter om måluppfyllelse för resultatmåten tillhandahålls via HR-controller.

### Rekommenderade resultatmätt och målvärden

Här följer de resultatmätt som nämnderna rekommenderas att följa. Det är upp till respektive nämnd att använda även andra indikatorer utifrån behov, till exempel nedanstående analysmätt. Det finns även ett påbörjat arbete, både internt och på nationell nivå, med indikatorer vilka kommer att bli tillgängliga i början av 2025 när det till exempel gäller attraktiv arbetsgivare och friskfaktorerna.

Resultatmätt, uppföljning tertial 1 och 2	Målvärde 2025, kommunnivå
Sjukfrånvaro, procent	6,5
Andel långtidsfriska	60
Andel heltidsanställda	92

Resultatmätt, uppföljning helår	Målvärde 2025, kommunnivå
Sjukfrånvaro, procent	6,5
Andel långtidsfriska	60
Andel heltidsanställda	92
Andel skyddsombud som genomgått introduktion	90
Andel chefer med max 30 medarbetare	85
Medarbetarenkäten, totalt medelvärde	4,8

### Analysmätt

PP-mål: Kompetensförsörjning	PP-mål: Ledarskap	PP-mål: Friskfaktorer
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Personalomsättning, chefer (nytt)	Sjukdagar per årsarbetare
Andel anställda med utomnordisk bakgrund		Antal arbetsmiljöhändelser (nytt)
Personalomsättning		Antal anmälda tillbud, hot om våld, och skador, hot och våld (nytt)
Antal inskickade personalbehov (nytt)		
Genomsnittlig pensionsålder (nytt)		

### Drift- och investeringsbudget

Nämndens budget innefattar enbart arvoden och övriga kostnader i samband med konferenser, utbildning och sammanträden.



Umeå kommun 2024-11-

Personalnämnden 2025

## Riskinventering, riskvärdering och internkontrollplan

Riskinventering och riskvärdering utgår från nedanstående definitioner.

### Riskinventering/riskanalys

Sannolikhet	Definition	Värde
Osannolik	Praktisk taget obefintlig risk att fel uppstår.	1
Mindre sannolik	Mycket liten risk att fel uppstår.	2
Möjlig	Det finns en möjlig risk att fel uppstår.	3
Sannolik	Det är mycket troligt att fel uppstår.	4

Konsekvens	Definition	Värde
Försumbar	Konsekvensen av ett fel är obetydlig för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	1
Lindrig	Konsekvensen av ett fel är liten för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	2
Kännbar	Konsekvensen av ett fel uppfattas som besvärande för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	3
Allvarlig	Konsekvensen av ett fel är så stor att felet inte får uppstå.	4

### Riskhantering

Riskvärde	Rekommendation till hur risken ska hanteras	Innebär
12–16	Minimera risk	Direkta och omfattande åtgärder ska finnas med i internkontrollplanen
4–11	Reducera risk	Åtgärder för att minska risk ska finnas med i internkontrollplanen
1–3	Acceptera risk	Inget agerande krävs – åtgärder tas ej med i internkontrollplanen

Riskinventering			Riskvärdering			
Kontrollområde	Identifierad risk	Nr	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Rekommenderad riskhantering
Personalpolitik	Risk för att gemensam utveckling uteblir om förvaltningar inte deltar i det gemensamma utvecklingsprojektet Samverkansmodell för tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering (SAMBA).	R1	Mindre sannolik	Lindrig	4	Reducera risk
Personalpolitik	Risk för att dispensförfarande som avser arbetstidsregler för dygnsvila (11 timmar) inte efterlevs med avtalsbrott som följd.	R2	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Lönepolitik	Risk för att lönesättning görs på ett sätt som motverkar en enhetlig och sammanhållen lönepolitik och inte i enlighet med för kommunen fastslagen riktlinje för lönestrategiska frågor.	R3	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Lönepolitik	Risk för att kommunen inte förbereder ikraftträdandet av EU:s lönetransparensdirektiv.	R4	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att verksamheter inte kan behålla medarbetare till följd av att nämnder inte kan möta medarbetares behov av kompetensutveckling och medarbetarinflytande.	R5	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att nämnder inte nyttjar möjligheterna som finns till utveckling och anpassning av gymnasie- och vuxenutbildningsutbud för att möta utbildningsbehov.	R6	Sannolik	Lindrig	8	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att kommunen inte nyttjar möjligheten till kompetensförsörjning p.g.a. begränsat mottagande av personer som står långt från arbetsmarknaden.	R7	Sannolik	Lindrig	8	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att motstridiga nationella regelverk om kontroller vid/under anställning leder till otydlighet om lokala förutsättning för en attraktiv och rättssäker rekryteringsprocess.	R8	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att kompetensförsörjningen av kommunal verksamhet försvåras på grund av att länet och arbetsmarknadsregionen inte samordnar sina insatser.	R9	Möjlig	Lindrig	6	Reducera risk
Arbetsmiljö	Risk för att hot, våld och annan otillåten påverkan bidrar till otrygghet och försämrad arbetsmiljö för medarbetare och chefer.	R10	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Samverkan	Risk för att skyddsombud inte ges tillräckligt goda förutsättningar för att fullt ut klara sina uppdrag.	R11	Mindre sannolik	Lindrig	4	Reducera risk

Åtgärder och återrapportering					
Nr.	Inriktning för riskhantering	Åtgärd	Kostnad	Ansvarig	Återrapporteras
R1	Reducera risk	Uppföljning av förvaltningarnas deltagande i SAMBA-projektet genom återrapport från styrgrupp.	0 tkr	HR-direktör	T3
R2	Reducera risk	Uppföljning av dispensförfarande.	0 tkr	Förhandlingschef	T3
R3	Reducera risk	Återrapport av lönekartläggning inkl. eventuella avvikelser från den kommun-gemensamma riktlinjen för lönestrategiskt arbete.	0 tkr	Förhandlingschef	T3
R4	Reducera risk	Återrapport av hur kommunen säkerställt organisationen för att klara ett ikraftträdande av EU:s lönetransparensdirektiv 2026.	0 tkr	Förhandlingschef	T3
R5	Reducera risk	Återrapport från nämnderna om deras arbete med kompetensutveckling och med-inflytande, som utgångspunkt för samtal mellan den centrala samverkansgruppen och personalnämnden.	0 tkr	HR-direktör	T3
R6	Reducera risk	Återrapport från nämnderna på vilket sätt man fört dialog och därefter tagit ställning till möjlighet att nyttja lokalt gymnasie- och vuxenutbildningsutbud för att möta utbildningsbehov, identifierade i nämndernas kompetensförsörjningsplaner.	0 tkr	HR-direktör	T3
R7	Reducera risk	Förslag till måltal för respektive nämnds åtagande samt tillhörande stöd för verksamheterna tas fram och läggs in i personalnämndens yttrande över planeringsdirektiv 2026.	0 tkr	HR-direktör	T3
R8	Reducera risk	Återrapport avseende förändrade arbetsformer och rutiner vid och under anställning som förhindrar anställning av så kallade möjliggörare eller andra olämpliga kandidater.	0 tkr	HR-direktör	T3
R9	Reducera risk	Återrapport om hur Umeå kommun bidrar till att länet och arbetsmarknadsregionen samordnar sina insatser för kompetensförsörjning av kommunal verksamhet.	0 tkr	HR-direktör	T3
R10	Reducera risk	Återrapport om risker och tillbud som inrapporterats avseende hot och våld samt om insatser för att förebygga otillåten påverkan.	0 tkr	HR-direktör	T3
R11	Reducera risk	Uppföljning via dialog på heldagen med den centrala samverkansgruppen och personalnämnden, våren 2025.	0 kr	HR-direktör	T3



## Tjänsteskrivelse

2024-10-03

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2024/00022

### Tilläggsuppdrag 2023:1 Återrapport från nämndernas arbete

#### Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna lämnad redovisning.

#### Ärendebeskrivning

Nämnden har för 2025 inte några tilläggsuppdrag, utan kommer att följa och stödja övriga nämnder i deras arbete med tilläggsuppdrag som berör det personalpolitiska området. Ett av dessa, 2023:1, lyder:

- Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.

Inför det fortsatta arbetet i att stödja nämnderna ges på sammanträdet en sammanfattning av de analyser och bedömningar som nämnderna hittills gjort.

#### Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Dan Gideonsson, SLK ekonomi

#### Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist  
HR-direktör

Anna Holmstedt  
nämndsekreterare





## Tjänsteskrivelse

2024-10-03

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2024/00003

### Informationsärenden 2024-10-15

#### Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

#### Ärendebeskrivning

Planeringsprocessen 2026, tidplan och innehåll – Dan Gideonsson (20 min)

Förnamn, Efternamn  
Befattning

Anna Holmstedt  
nämndsekreterare



## Tjänsteskrivelse

2024-10-03

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2024/00009

### HR-direktören informerar 2024-10-15

#### Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

#### Ärendebeskrivning

HR-direktör Karin Ahnqvist informerar om:

- Medarbetarenkäten 2024
- Dialogdag med CSG 7 november

Förnamn, Efternamn  
Befattning

Anna Holmstedt  
nämndsekreterare