

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 11 november 2025 kl. 09:00-12.10

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Beslutande: Tomas Wennström (S), ordförande
Mikael Thyni (M), vice ordförande
Andreas Lundgren (S)
Moa Brydsten (S)
Gabriel Farrysson (M)
Lennart Arvidsson (V)
Åke Gustafsson (C)

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Mikael Thyni

Sekreterare: *Digital signatur*..... §§ 49-52
Olov Häggström

Ordförande: *Digital signatur*.....
Tomas Wennström

Justerare: *Digital signatur*.....
Mikael Thyni

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnden

Sammanträdesdatum: 2025-11-11

Anslaget har satts upp: 2025-11-14

Anslaget tas ner: 2025-12-08

Förvaringsplats: kommunkansliet

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

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Josefin Gustafsson (M)

Christer Lindvall (M)

Igor Hell (M)

Tjänstemän

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator SLK HR

Olov Häggström, kommunkansliet

Stefan Larsson, förhandlingschef

§ 49

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordning till mötet

§ 50

Diariennr: PN-2025/00032

Personalnämndens verksamhetsplan, internkontrollplan samt kommungemensam kompetensförsörjningsplan 2026

Beslut

Personalnämnden beslutar

att fastställa personalnämndens verksamhetsplan för 2026

**att fastställa kommungemensam kompetensförsörjningsplan för 2026–
2028**

att fastställa personalnämndens internkontrollplan för 2026

Reservation – Lennart Arvidsson (V) reserverar sig mot beslutet.

Ärendebeskrivning

Ett förslag till verksamhetsplan, kommungemensam kompetensförsörjningsplan samt internkontrollplan har utarbetats av stadsledningskontoret, HR utifrån kommunstyrelsens anvisning. Förslagen utgår från personalnämndens grunduppdrag.

Vid personalnämndens sammanträde, 14 oktober, genomfördes information och dialog utifrån förslag samt riskvärdering.

Verksamhetsplan

Verksamhetsplanen utgår från kommunfullmäktiges beslut 2025-06-16 om planeringsdirektiv och budget samt beslutad anvisning för verksamhetsplanering. Nytt för året är uppdraget att i verksamhetsplanen även hantera kompetensförsörjningsfrågan. Personalnämnden har valt att upprätta en bilaga med den kommungemensamma kompetensförsörjningsplanen för

året 2026–2028 med förslag till aktiviteter för år 2026 som fastställs med verksamhetsplanen.

Kompetensförsörjningsplan – bilaga till verksamhetsplanen

Välfärdens kompetensförsörjning är en av det kommande decenniets största utmaningar för kommuner och regioner. Med de demografiska förändringarna, den snabba teknologiska utvecklingen och samhällets omställning följer en ökande efterfrågan på välfärdstjänster och alltmer hårdnad konkurrens om arbetskraften. Att möta kompetensutmaningen enbart genom att rekrytera fler kommer inte att räcka. För kommuner blir det avgörande att de både kan locka till sig arbetskraft och utveckla och behålla kompetens, eftersom medarbetarna och deras kompetens är själva kärnan i leveransen av välfärdstjänsterna.

Nämnderna ansvarar på uppdrag av kommunfullmäktige för sin kompetensförsörjning för att klara sina uppdrag och verksamhet. Nämnderna har det operativa personalansvaret och övergripande arbetsmiljöansvaret för sin förvaltning. Nämnderna behöver som en del av sin verksamhetsplanering även vara tydliga i sin kompetensförsörjningsplanering som medel för att klara sitt grunduppdrag. I kommunstyrelsens instruktioner till nämnderna inför verksamhetsplanering för 2026 lyfts även vikten av att nämnderna inkluderar kompetensplaneringen i verksamhetsplaneringen för att inte minst säkerställa att insatserna resurssätts och prioriteras i ett totalt verksamhetsplaneringsperspektiv.

Personalnämnden 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. Som en del i det uppdraget fastställer personalnämnden denna kommungemensamma kompetensförsörjningsplan som del av sin verksamhetsplan. Syftet med planen är främst att stötta och på så sätt kunna samordna nämndernas arbete med kompetensförsörjningen och även bidra till måluppfyllelse av det första personalpolitiska målet; Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.

I kompetensförsörjningsplanen lyfts nio särskilda kommungemensamma aktiviteter 2026 för att utveckla och ge förutsättningar för kommunens

kompetensförsörjningsarbete inom områdena lönepolitik, attrahera och rekrytera samt behålla och utveckla.

De aktiviteterna är en del av personalnämndens verksamhetsplan för året och kommer löpande återslagas till och av nämnden.

- Broschyren Din lön, Umeå kommun, ska uppdateras för att säkerställa en aktuell bild som underlag till lönesättande chefer under året samt ge ett tydligt underlag för presumtiva och befintliga medarbetare om lön och närliggande förmåner såsom pension.
- En översyn av strukturen för resultat och utvecklingssamtal (RU-samtal) ska inledas för att ytterligare stärka tydlighet gällande sambandet mellan lön, motivation och resultat för medarbetarna.
- Som arbetsgivare bidra till bildandet och nyttjande av plattformen Karriärcentra vid Umeå universitet för att öka platsens och arbetsgivarnas närvaro med målet att behålla, attrahera och rekrytera fler studenter under och efter examen.
- Genom Tillväxtverksfinansierade projektet Datadriven befolknings- och kompetensförsörjning identifiera arbetsformer för att effektivt kunna identifiera och nå nationell och europeiska rekryteringsinsatser av nyckelkompetens.
- Vägledningen för anställande chefer tydliggörs så att det framgår vilka kontroller som ska göras och hur, för specifika yrken i varje verksamhet.
- Upphandling av rekryteringssystem med tydligt användarfokus och som stöd för medarbetarresan ska genomföras och implementeras inför 2027.
- Utredda utformning av friskvårdspaket som bättre bidrar till attraktivitet och hälsa för våra anställda.
- Säkerställa arbetsmodell som i högre grad nyttjar och matchar utbudet av lokala och regionala utbildningsutbud, inom ramen för vuxenutbildning/YH och Omställningsfonden. Där behov av kompetensutveckling, omställning och vidareutbildning som de kommunala verksamheterna identifierat i kompetensförsörjningsarbetet kan mötas.
- Genom SAMBA-projektet ytterligare hitta arbetsmetoder för att stärka arbetet med att behålla och återfå arbetade timmar till arbetskraften. Därmed i större grad nyttja möjligheterna i KOM-KR.

Internkontrollplan

Internkontrollplanen innehåller nio risker med fokus på övergripande förhållanden som omfattar hela kommunen. Som exempel kan nämnas att hot, våld och otillåten påverkan och skyddsombudens förutsättningar återfinns i årets internkontrollplan. En ny risk har lagts till om otillåten påverkan på grund av befarad brist avseende rapportering av bisyssla.

Beslutsunderlag

1. Personalnämndens verksamhetsplan 2026, förslag
2. Bilaga till VP: Kommungemensam kompetensförsörjningsplan, 2026–2028, förslag
3. Personalnämndens internkontrollplan 2026, förslag
4. Anvisning för nämndernas och bolagens verksamhetsplanering för 2026

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR
Fredrik Åberg, SLK HR

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Lennart Arvidsson (V) - Under rubriken Grunduppdragets genomförande
Att en ny mening tillförs efter texten "delaktighet och medinflytande från medarbetarna": Genom stöd, uppmuntran, stimulans och erfarenhetsutbyte ska olika arbetsgrupper ges möjlighet att utveckla ett ökat inflytande över arbetstider, schemaläggning och förändrad arbetsorganisation.

Under rubriken Enhetlig och sammanhållen lönepolitik

Att som avslutning på stycket lägga till följande text:

Med tanke på den höga inflationstakten med stigande priser, hyror, räntor mm så kommer det att krävas särskilda låglönesatsningar de kommande åren.

I kompetensförsörjningsplan, under rubriken En hållbar lönepolitik som grund - Att följande punkt stryks: "En relevant löneutveckling under yrkeslivet grundat på fastställda lönekriterier ska eftersträvas."

Punkten ersätts med följande text: En relevant löneutveckling under yrkeslivet grundas på fastställda lönekriterier.

Under rubriken Attrahera och rekrytera - Att lägga till en mening efter stycket som avslutas med "...och möjlighet att förena föräldraskap och arbete". Umeå kommun uppmuntrar och stimulerar ett ökat personalinflytande över bl.a. arbetstider, schemaläggning och förändrad arbetsorganisation.

Under rubriken Förläng arbetslivet En ny mening läggs till efter meningen som avslutas med "modellen 80-80-100 för att uppmuntra fler att jobba längre." Umeå kommun avser att förbättra villkoren ytterligare genom att ersätta modellen med 80-90-100.

Tomas Wennström (S) och Moa Brydsten (S) – Att sist i stycket Dialog med den centrala samverkansgruppen, lägga till: *"Ett viktigt område för det gemensamma arbetet är att värna en positiv verksamhetskultur inom hela organisationen som skapar öppenhet, psykologisk trygghet som säkrar vårt systematiska arbetsmiljöarbete och verksamhetens kvalitet"*

Att sist i stycket Samordning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, lägga till: *"För att ytterligare stärka det lokala skyddsombudsarbetet görs under året, en översyn av arbetsgivarens erbjudande och utformning om skyddsombudsutbildningar"*.

Propositionsordning som godkänns

Ordförande ställer bifall mot avslag av tjänsteskrivelsens förslag. Personalnämnden bifaller tjänsteskrivelsens förslag. Ordförande ställer bifall mot avslag av Arvidssons yrkande. Personalnämnden avslår Arvidssons yrkande. Ordförande ställer bifall mot avslag av Wennström och Brydstens tilläggsyrkande. Personalnämnden bifaller Wennström och Brydstens tilläggsyrkande.

Reservation

Lennart Arvidsson (V) reserverar sig till förmån till eget yrkande.

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

Ange KS-2025/00240 i ämnesraden

§ 51

Diariennr: PN-2025/00035

EU:s lönetransparensdirektiv

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna lämnad redovisning

Ärendebeskrivning

Enligt personalnämndens internkontrollplan föreligger risk för att kommunen inte förbereder ikraftträdande av EU:s lönetransparensdirektiv.

Som åtgärd ska en återrapport göras av hur kommunen säkerställt organisationen för att klara ikraftträdandet.

Förhandlingschef Stefan Larsson ger information om aktuellt läge.

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, SLK HR

Beslutet ska skickas till

§ 52

Diariernr: PN-2025/00003

PN Informationsärenden 2025-11-11

Beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

- Medarbetarenkäten, övergripande resultat – Fredrik Åberg föredrar ärendet och redogör för resultatet av 2025 års medarbetarenkät på en kommunövergripande nivå.
- HR-direktören informerar
 - Dom i Arbetsdomstolen om EU:s mödravårdsdirektiv - Lagstiftaren har implementerat EU:s mödraskyddsdirektiv på ett felaktigt sätt. Arbetsdomstolen (AD) har prövat om två gravida lärare hade rätt till full lön under den tid då de var förbjudna att arbeta på grund av hälsorisker under Covid-19-pandemin. Parterna har träffat en överenskommelse om hur arbetsgivarna ska hantera ersättningen till de medarbetare som tidigare har förbjudits att arbeta på grund av risker i arbetsmiljön. Nu undersöker vi hur många medarbetare som detta kan omfatta och inledande beräkningar görs. SKR förbereder lägga anspråk på staten.
 - Uppföljning, distansarbete –Definition och förutsättningar för distansarbete och redogörelse för förekomst bland våra förvaltningar.
 - Umeå kommun – Sveriges Lärare AD. Information som ett fall som ska prövas i Arbetsdomstolen.

Beslutsunderlag

Medarbetarenkäten 2025 - Umeå kommun

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.