

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 12 maj 2026 kl. 09:00-10:40

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Beslutande: Tomas Wennström (S), ordförande
Mikael Thyni (M), vice ordförande
Peter Vigren (S) tj. ers för Andreas Lundgren (S)
Moa Brydsten (S)
Gabriel Farrysson (M)
Ellen Ström (V) tj. ers för Lennart Arvidsson (V)
Åke Gustafsson (C), t om del av § 14

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Mikael Thyni (M)

Sekreterare: §§ 11-14
Sofia Gustafsson

Ordförande:
Tomas Wennström

Justerare:
Mikael Thyni (M)

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnden
Sammanträdesdatum: 2026-05-12

Anslaget har satts upp: 2026-05-13

Anslaget tas ner: 2026-06-04
Förvaringsplats: Kommunkansliet

Underskrift:
Sofia Gustafsson

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Josefin Gustafsson (M)

Christer Lindvall (M)

Igor Hell (M)

Mariam Salem (MP), § 14

Tjänstepersoner

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator, §§ 11-13

Christina Nyström, HR-konsult, §§ 11-13

Sofia Gustafsson, nämndsekreterare

Thordleif Hansson, ordf Sporren, del av § 14

Maria Lindgren, vice ordf Sporren, del av § 14

Personalföreträdare

Anna-Karin Shaw, Kommunal

§ 11

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna föreslagen dagordning

§ 12

Diariernr: PN-2026/00005

Nämndinitiativ (V) – Ändrade rutiner för EXIT-enkät

Beslut

Personalnämnden beslutar

att bifalla nämndinitiativet att ändra rutinerna för exitenkäten.

Ärendebeskrivning

Lennart Arvidsson (V) har anmält nämndinitiativet *Ändrade rutiner för EXIT-enkät* till personalnämnden och föreslår;

- att stadsledningskontoret ser över rutinerna för den befintliga EXIT-enkäten så att ifyllandet av enkäten sker innan anställningen har upphört och under betald arbetstid.

Förvaltningens yttrande och förslag till beslut

SLK HR har yttrat sig och föreslår att nämndinitiativet avslås. I Umeå kommun skickas sedan 2023 en exitenkät ut till alla tillsvidare-anställda som lämnar sin anställning. Syftet med enkäten är att undersöka vad som fungerat bra respektive mindre bra under anställningen samt hur kommunen kan bli en bättre arbetsgivare. För enkäten används plattformen esMaker och den tekniska lösningen för utskicken är framtagen av DoIT.

Enkäten skickas ut två veckor efter sista anställningsdag. Den skickas till digital brevlåda, exempelvis Kivra, alternativt per post om personen inte har en digital brevlåda. Respondenten når enkäten via QR-kod eller webblänk.

Exitenkäten är ett komplement till det avgångssamtal som varje chef ska genomföra med sina medarbetare som slutar. Enkäten består av såväl flervalsfrågor och skalfrågor som frågor med möjlighet att lämna fritextsvar. Då exitenkäten besvaras anonymt finns möjlighet för medarbetaren att lämna feedback avseende områden som hen kanske inte vill ta upp

under avgångssamtalet med sin chef. Det kan exempelvis handla om ledarskapet eller arbetsmiljön.

Svarsfrekvensen för exitenkäten har sedan starten varierat, vilket delvis kan förklaras av tekniska problem som funnits kopplade till utskicken. Dessa problem är åtgärdade sedan en tid tillbaka och svarsfrekvens var högre 2025 jämfört med 2024.

För att öka svarsfrekvensen har ytterligare en åtgärd vidtagits under början av 2026 som innebär att det numera skickas ut en påminnelse till alla svarande. Eftersom enkäten besvaras anonymt är det inte möjligt att se vilka som svarat respektive inte svarat. Därav skickas påminnelse till samtliga svarande där man uppmanas att besvara enkäten om man inte redan gjort det.

Upphandling av nytt rekryteringssystem

Under 2026 pågår upphandling av ett nytt rekryteringssystem eftersom nuvarande avtal löper ut vid årsskiftet 2026/2027. Inom ramen för det arbetet har en gedigen behovsanalys genomförts och en omfattande kravspecifikation tagits fram. I den finns en rad olika optioner för att möjlig-göra en bred användning av systemet under hela medarbetarresan. I kravspecifikationen ingår option för en modul för offboarding, i vilken det kommer finnas möjlighet till utskick av en exitenkät. Inget inriktningsbeslut har ännu tagits när det gäller vilka optioner och moduler som kommer nyttjas, men det kommer finnas möjlighet att arbeta på ett annat sätt med exitenkäten på sikt. Upphandlingen beräknas vara klar innan sommaren 2026.

Sammantaget pågår redan ett utvecklingsarbete, både vad gäller nuvarande rutiner och framtida systemstöd. Mot denna bakgrund bedöms det inte ändamålsenligt att i nuläget besluta om ändrade rutiner för exitenkäten. Frågan bör i stället hanteras inom ramen för pågående upphandling och efterföljande inriktningsbeslut.

Beslutsunderlag

Protokollsutdrag PN 2026 § 4

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Carina Nyström, SLK HR

Personalnämndens beslutsordning**Yrkanden**

Ellen Ström (V) – bifall till nämndinitiativet.

Mikael Thyni (M) för Moderaterna – bifall till nämndinitiativet

Thomas Wennström (S) för Socialdemokraterna – bifall till tjänsteskrivelsens förslag.

Propositionsordning som godkänns

Tjänsteskrivelsens förslag (avslag) mot bifall till nämndinitiativet.

Ordförande finner att personalnämnden beslutar enligt tjänsteskrivelsens förslag. Omröstning begärs.

Ja-röst för tjänsteskrivelsens förslag (avslag)

Nej-röst för bifall till nämndinitiativet.

Omröstningsresultat

Ledamot/tj. ersättare	Ja	Nej	Avstår
Thomas Wennström (S)	x		
Mikael Thyni (M)		x	
Peter Vigren (S)	x		
Moa Brydsten (S)	x		
Gabriel Farrysson (M)		x	
Ellen Ström (V)		x	
Åke Gustafsson (C)		x	
Summa	3	4	0

Med 3 ja-röster mot 4 nej-röster beslutar personalnämnden att bifalla nämndinitiativet.

Beslutet ska skickas till

Lennart Arvidsson (V)

§ 13

Diariernr: PN-2026/00009

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-april 2026

Beslut

Personalnämnden beslutar

att anta personalnämndens rapport till kommunstyrelsen.

Ärendebeskrivning

SLK HR har upprättat en rapport enligt kommunstyrelsens anvisning. Av den framgår att nämnderna, i sin personaluppföljning för januari-april, i första hand ska fokusera på kompetensförsörjning och sjukfrånvaro.

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

Vid granskning av sjukfrånvaron kan konstateras att den minskat från 7,7 till 7,2 procent i jämförelse med motsvarande period 2025. Kvinnors sjukfrånvaro har gått ner från 8,7 till 8,2 procent, medan männens reducerats från 5,4 till 5,0 procent.

Följande risk ur personalnämndens internkontrollplan har hanterats under perioden:

- Risk för att skyddsombud inte ges tillräckligt goda förutsättningar för att fullt ut klara sina uppdrag.

Beslutsunderlag

1. Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-april
2. Uppföljning av personalnämndens internkontrollplan, januari-april

Umeå kommun
Personalnämnden

Sammanträdesprotokoll
2026-05-12

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

§ 14

Diariernr: PN-2026/00004

Informationsärenden 2026-05-12

Beslut

Personalnämnden beslutar

att nämnden har tagit del av följande informationer

Ärendebeskrivning

- **Sporrens årsrapport 2025**
Information om genomförda aktiviteter 2025, ekonomiskt utfall samt på gång 2026. Ärendet föredras av Thordleif Hansson och Maria Lindgren.
- **HR-direktören informerar;**
 - Stärkt konkurrens i privat och offentlig verksamhet, ny lagstiftning.
 - Överenskommelse Införande av aktivitetskrav
 - Nytt kollektivavtal om SAO-jobb
 - Ledningsråd för den kommunala AI-satsningen, SKR.
 - Heltidsresan 3.0 lokala arbetet börjar nu
 - Förslag: utökat straffrättsligt ansvar för tjänstepersoner (Proposition 2025/26:217); Nytt brott: missbruk av offentlig ställning (20 kap. 2 § BrB)
 - LOS - Lag om offentlig säljverksamhet

Information om individuella överenskommelser ges på nämndens sammanträde 2026-06-02.

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist