

Personalnämnden**Tid:** Tisdagen den 2 december 2025 kl. 09:00-11.05**Plats:** Saluten**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*..... §§ 53-59
Olov Häggström**Ordförande:** *Digital signatur*.....
Tomas Wennström**Justerare:** *Digital signatur*.....
Mikael Thyni

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag****Organ:** Personalnämnden**Sammanträdesdatum:** 2025-12-02**Anslaget har satts upp:** 2025-12-02**Anslaget tas ner:** 2025-12-24**Förvaringsplats:** kommunkansliet**Underskrift:** *Digital signatur*.....
Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S)

Josefin Gustafsson (M)

Christer Lindvall (M)

Igor Hell (M)

Mariam Salem (MP)

Tjänstepersoner

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Olov Häggström, kommunkansliet

Stefan Larsson, förhandlingschef

§ 53

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordning till dagens möte

§ 54

Diariennr: PN-2025/00011

Risk för att dispensförfarande som avser arbetstidsregler för dygnsvila (11 timmar) inte efterlevs med avtalsbrott som följd

Beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Enligt personalnämndens internkontrollplan föreligger risk för att dispensförfarandet inte efterlevs med avtalsbrott som följd.

Som åtgärd ska uppföljning göras avseende dispensförfarandet.

Förhandlingschef Stefan Larsson ger information om aktuellt läge.

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, SLK HR

Beslutet ska skickas till

§ 55

Diariennr: PN-2023/00028

Dispens från regler gällande dygnsvila

Beslut

Personalnämnden beslutar att föreslå kommunstyrelsen besluta

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0041616.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0434754.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0467016.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0445564.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0488701.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0569357.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0722378.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0756384.

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 0041616 kommer i maj 2026 pröva att dela 2 pass mot tidigare 1 under en 6 veckors period för att acklimatisera brukaren till fler byten på dagarna med förhoppning om att på sikt gå från ett schema där dispens inte är nödvändigt.

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 schema-förändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Verksamhet 0434754 kommer i maj 2026 införa passturbyten med 2 personalbyten samt dubbelbemanning vissa dagar. 4 pass på en 6-veckors-period. Detta för att pröva att acklimatisera brukaren till fler byten på dagarna med förhoppning om att på sikt gå från ett schema där dispens inte är nödvändigt.

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 0467016 fortsätter med att pröva 2 delade turer per schema-period under en 6 veckor för att analysera och utvärdera resultatet. I dagsläget är det inte aktuellt med en utökning då brukaren alltför var väldigt illa vid pass-byten.

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 0445564 arbetar med att fortsätta testa dag-bryt i schema. Tiden för schemabytet behöver korrigeras 2026 utifrån brukarens mående och aktiviteter. Detta görs 2 gånger per vecka både för tillsvidareanställd personal och vikarier.

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 0488701 arbetar med att pröva 2 schemapass-bryt per vecka dag och kvällsjour fr.o.m. december 2025 för att analysera och utvärdera brukarens reaktioner och mående.

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 569359 arbetar med att prova att bryta 1 pass per 4-veckors-period för att analysera och utvärdera brukarens reaktioner och mående.

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 0722378 har arbetat med att i mindre skala pröva något schema-bryt under schemaperiod med tydliga reaktioner och stress för brukaren. Bedömningen är att det i dagsläget inte går att förändra schema utifrån brukarens mående.

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 0756384 har under hösten 2025 arbetat med att dela 2 pass, onsdag och fredag. En tydligt ökad stress och förvirring har uppstått för brukaren. Vidare renoveras nu brukarens bostad och boendet har temporärt flyttat till en tillfällig adress. Detta gör att förändring för brukarens miljö är påtaglig och negativ, vilket gör att det i dagsläget inte är möjligt att fortsätta pröva schemaförändring under 2026.

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 samt riskbedömning
MBL-protokoll

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Stefan Larsson, SLK HR

§ 56

Diariernr: PN-2025/00034

Motion 7/2025: Friskvård för alla - en flexibel modell för hälsa och välmående; Anna-Karin Sjölander (C)

Beslut

Personalnämnden beslutar föreslå kommunfullmäktige

att avslå motionen.

Lennart Arvidsson (V) deltar inte i beslutet och lämnar en protokollsanteckning.

Ärendebeskrivning

Personalvårdsförmåner är förmåner som har som syfte att skapa trivsel i arbetet. Det kan till exempel vara friskvårdsbidrag och motionsaktiviteter.

Friskvårdsbidrag är skattefritt upp till 5 000 kronor per år och får användas till enklare aktiviteter med inslag av motion eller annan friskvård, till exempel ett motionskort till träningsanläggning.

Friskvårdsbidraget kan skattefritt även användas för friskvårdsaktiviteter, enligt Skatteverkets regelverk.

I Umeå kommun erbjuds idag friskvårdsbidrag, maximalt 2 000 konor per anställd och år. 2024 nyttjade cirka 5 500 anställda bidraget, helt eller delvis, till en för arbetsgivaren total kostnad på cirka 9 miljoner kronor. Skulle motsvarande antal medarbetare nyttja friskvårdsbidraget fullt ut vid motionärens föreslagna nivå om 5 000 kr per år skulle det motsvara en årlig kostnad på cirka 27,5 miljoner kronor. En påtaglig ökning som behöver behandlas inom ramen för ordinarie budgetprocess, varför avslag på den attsatsen föreslås.

Friskvårdstid är en förmån som kan ge anställda möjlighet att ägna till exempel en arbetstimme per vecka till friskvårdsaktivitet under ordinarie

arbetstid. Syftet med friskvårdstid är att främja en hållbar arbetslivsstil där fysisk aktivitet och aktiv återhämtning är naturliga delar av arbetsveckan.

Aktiviteten kan ske på eller utanför arbetsplatsen. Tiden kan inte sparas för senare användning och är inte flexgrundande vid flexavtal. Friskvårdstidens utformning kan regleras i regelverk eller kollektivavtal och har ingen relation till regelverk om förmånsbeskattning.

Umeå kommuns nuvarande modell med friskvårdsbidrag, upphandlade friskvårdskort och avsaknad av friskvårdstid som alternativ behöver utredas och moderniseras. I bilaga till personalnämndens verksamhetsplan för 2026 ligger därför ett uppdrag att utreda utformning av friskvårdspaket som bättre bidrar till attraktivitet och hälsa för medarbetarna.

I avvaktan på den utredningens föreslås avslag på motionens förslag om införande av friskvårdstimme och höjning av friskvårdsbidraget.

Beslutsunderlag

Motion 7/2025: Friskvård för alla - en flexibel modell för hälsa och välmående; Anna-Karin Sjölander (C)

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Rune Lidström, SLK HR

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Mikael Thyni (M), Tomas Wennström (S), Moa Brydsten (S) - avslag till motionen, i enlighet med tjänsteskrivelsens förslag

Åke Gustafsson (C) – bifall till motionen

Propositionsordning som godkänns

Det finns två förslag till beslut. Personalnämnden beslutar att avslå motionen.

Protokollsanteckning: Lennart Arvidsson (V) - Vänsterpartiet återkommer med ett ställningstagande till motionen vid behandlingen i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige och avstår därmed från att delta i beslutet vid personalnämndens möte.

Umeå kommun
Personalnämnden

Sammanträdesprotokoll
2025-12-02

Beslutet ska skickas till
Motionären
KS-diarium

§ 57

Diariernr: PN-2025/00036

Inställd nämnd 13 januari 2026

Beslut

Personalnämnden beslutar

att ställa in nämndsammanträdet 13 januari

Ärendebeskrivning

Det finns inte några ärenden till nämndens sammanträde 13 januari. Därför föreslår förvaltningen att sammanträdet ställs in.

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till

§ 58

Diariennr: PN-2025/00031

Nämndsinitiativ: Förstärkta kontroller vid anställning i Umeå kommun; Hans Lindberg (S)

Beslut

Personalnämnden beslutar föreslå kommunstyrelsen

att fastställa principen om att de lagmöjligheter som ger arbetsgivare rätt att genom kontroller begära att arbetssökanden och kandidater uppvisar ett utdrag från brotts- och misstankeregistret ska tillämpas i så stor omfattning som lagstiftningen medger och i linje med ärendets underlag.

att i avvaktan på kommande lagstiftning, införa registerkontroller inför anställning inom Äldreomsorgsförvaltningen, Stöd- och omsorgsförvaltningen samt Teknik- och fastighetsförvaltningen från och med den 1 januari. Detta görs som en förebyggande åtgärd för att stärka trygghet och säkerhet i verksamheterna och utformas utifrån lagrådsremissens förslag.

att delegera beslutanderätt till förhandlare, förhandlingschef och biträdande förhandlingschef att besluta om vilka befattningar inom Umeå kommun som anses omfattas av registerkontroller från belastnings- och misstankeregistret inför arbete. Detta för att kunna hantera när ändringar sker i personalstruktur, rättspraxis eller lagstöd och nya kategorier av arbetstagare därmed ska uppvisa registerutdrag inför arbete. Delegat ska inför beslut samråda med berörd förvaltning.

att delegera beslutanderätt till förhandlare, förhandlingschef och biträdande förhandlingschef att besluta om undantag från förnyad kontroll inför återanställning i samma befattning inom en viss tid från den senaste registerkontrollen. En förutsättning är att undantaget avser en kommun-övergripande tillämpning för den aktuella lagens område. Delegat ska inför beslut samråda med berörd förvaltning.

Ärendebeskrivning

Behandling av ärende som återremitterades av personalnämnden 2025-10-14.

I Umeå kommun är kommunstyrelsen enligt reglemente anställande myndighet och därmed ansvarig att besluta i frågor som gäller inriktningsbeslut och tolkning av arbetsrättsliga förutsättningar, såsom krav på registerkontroller inför anställning i kommunens verksamheter.

Redan idag sker inför anställning en rad kontroller och i delar av verksamheten har det sedan tidigare funnits ett rättsligt stöd att kräva registerutdrag som underlag inför bedömning. Främst har denna lagstiftning nyttjats inom barn- och utbildningsverksamheter samt socialtjänstverksamhet i enlighet med tidigare kommunala beslut.

Under senaste år har en rad tillkommande och förändrade omvärldsfaktorer nationellt och lokalt satt ljuset på behov av att registerkontroller ska göras även inför andra anställningar, bland annat inom funktionshinder- och äldreomsorgsverksamhet. 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. Behov uppmärksammas nationellt om att kommunerna behöver författningsstöd för att kunna göra registerkontroll av den som erbjuds anställning eller på annan liknande grund erbjuds eller tilldelas uppgifter för att utföra vissa insatser i hemmet åt äldre eller personer med funktionsnedsättning.

För att förtydliga Umeå kommuns principer och ställningstaganden kring registerutdrag från brotts- och misstankeregister inför anställning, har Stadsledningskontorets HR-avdelning genom uppdrag från personalnämnden och kommunstyrelsen under 2025 utrett möjlighet till bredare tillämpning i Umeå kommun utifrån befintliga lagkrav och lagmöjligheter till registerkontroll inför anställning. Implementering av förväntad ny lagstiftning utifrån Ds 2024:24 och nu lagda lagrådsremiss Utökade registerkontroller vid anställning i kommun.

Stadsledningskontoret har även sett över möjligheten att inhämta uppgifter ur belastnings- och misstankeregister vid anställning eller annan form av tjänstgöring i kommunal vård och omsorg, i väntan på att nationell lagstiftning träder i kraft 1 mars 2026. Bilagda utredning omfattar därför

vilka risker och möjliga hinder som föreligger fram tills fullt lagstöd finns för registerkontroller vid arbete i hemmet åt äldre personer eller vuxna med funktionsnedsättning. För att kommunens grundprincip för området ska kunna upprätthållas föreslås även ny delegation från kommunstyrelsen till förvaltningen.

Stadsledningskontorets rapport omfattar inte förslag till hantering av registerkontroll i syfte att upprätthålla ett verksamhetsskydd som föreslås i Ds 2024:24 och lagrådsremissens förslag anställda i vissa ledande befattning. Inte heller omhändertas eventuella tillkommande förslag till lagstiftning med anledning av den i september 2025 lagda Kommittédirektivet för "Ett ändamålsenligt regelverk för bakgrunds-kontroller" (Dir. 2025:83).

Beslutsunderlag

Rapport: Registerkontroller inför arbete

Bilaga 1: Stadsledningskontorets rättsutredning avseende samtycke för registerkontroll vid anställning, Umeå kommun

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Personalnämndens beslutsordning

Personalnämnden bifaller tjänsteskrivelsens förslag.

Beslutet ska skickas till

KS-diarium

§ 59

Diariennr: PN-2025/00003

PN Informationsärenden 2025-12-02

Beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

- HR-direktören informerar
 - Samba-projektet – kompetensförsörjningsprojekt som främst fokuserar på sjukfrånvaro. Uppdatering om projektet.
 - Skyddsombudens förutsättningar – Enkätundersökning genomförd bland skyddsombuden. Genomgång av enkätsvaren. 14 april ska dialog om lärdomar från resultatet av undersökningen hållas mellan CSG och PN.

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till