

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 7 december 2021 kl. 09:00-12:00

Plats: Fullmäktigesalen, Rådhusplanaden

Beslutande: Tomas Wennström (S), ordförande
Igor Hell (M), vice ordförande
Andreas Lundgren (S)
Carin Nilsson (S), ersättare för Moa Brydsten (S)
Mikael Thyni (M)
Lennart Arvidsson (V)
Greger Knutsson (M), ersättare för Anna-Karin Sjölander (C)

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Igor Hell

Sekreterare: §§ 48-53
Anna Holmstedt

Ordförande:
Tomas Wennström

Justerare:
Igor Hell

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnden

Sammanträdesdatum: 2021-12-07

Anslaget har satts upp: 2021-12-30

Anslaget tas ner: 2022-01-21

Förvaringsplats: Kommunledningsstaben, nämndskansliet

Underskrift:
Anna Holmstedt

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Rebecca Sellstedt (V)

Tjänstepersoner

Birgitta Forsberg, HR-direktör

Fredrik Åberg, arbetsmiljö och ledarskap § 50

Patrik Carlsson, arbetsmiljö och ledarskap § 50

Ingrid Andersson, arbetsmiljö och ledarskap § 50

Linda Nejsäter, rekrytering och kompetens § 52

Anna Holmstedt, nämndsekreterare

Kommunrevisionen

Ewa Miller (M) ordförande § 49

Marie-Sandström-Öhberg (C) § 49

Max Stenman, E&Y § 49

§ 48

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen för mötet

§ 49

Diarienum: PN-2021/00014

Kommunrevisionen: Grundläggande granskning**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden har tagit del av informationen**Ärendebeskrivning**

Enligt kommunallagen ska revisorerna granska all verksamhet årligen. God revisionsred (skriftlig vägledning från SKL, numera SKR) tillsammans med skriften "Grundläggande granskning – kärnan i revisionsprocessen" (SKL, 2016) ger viss information i hur granskningen ska anpassas. I dessa skrifter framgår vad som bör ingå som övergripande frågeställningar i en grundläggande granskning. Den grundläggande granskningen ska bland annat besvara om styrelse och nämnder har:

- *tolkat mål och uppdrag från fullmäktige och brutit ned dessa så att de fungerar som styrsignaler till verksamheten*
- *gjort en egen riskanalys*
- *uppföljning och rapportering av verksamhetens resultat samt beslut om åtgärder vid avvikelser*
- *ekonomistyrning samt ekonomisk uppföljning och rapportering*
- *ett systematiskt arbete med sin interna kontroll avseende såväl verksamhet som redovisning*
- *tydliga beslutsunderlag och protokoll*

Den grundläggande granskningen syftar till att bedöma om nämnden har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten för att kunna säkerställa att de lever upp till mål, beslut och föreskrifter. Granskningen utgör ett underlag för revisorernas årliga bedömning av måluppfyllelse samt intern kontroll. Som en del av den grundläggande granskningen för revisorerna en dialog med styrelse och nämnder.

Beslutsunderlag

Fråge- och bedömningsformulär

Presentation - nämnddialog

§ 50

Diarienum: PN-2021/00024

Medarbetarenkäten 2021 (MAE 2021)

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisning av Medarbetarenkät 2021

att uppdra till förvaltningen att komma med förslag till revidering av Medarbetarenkät 2022

Ärendebeskrivning

Medarbetarenkäten är en viktig del i det Systematiska Arbetsmiljöarbetet (SAM). Det första steget i SAM handlar om att undersöka arbetsmiljön, och här är medarbetarenkäten ett av flera centrala inslag. Därefter görs riskbedömningar, åtgärder och kontroller att åtgärderna fått avsedd effekt.

Medarbetarenkäten för 2021 genomfördes 23 september–17 oktober. Totalt svarade 8 001 medarbetare på enkäten, uppdelade på 731 enkätgrupper. De svarande bestod av 5 776 kvinnor, 2 137 män och 88 personer med annan könsidentitet. Svarsfrekvensen blev 83,2 procent, jämfört med 86,4 procent 2020.

Enkäten består av två moduler. Den ena modulen består av uppföljning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, OSA. Modulen innehåller 54 påståenden, skala 1–6, som bildar åtta faktorer: arbetsorganisation, arbetsbelastning och krav, handlingsutrymme och kontroll, ledarskap, stöd, kunskaper och utveckling, återhämtning samt säkerhet och trygghet.

Den andra modulen innehåller nio påståenden under rubriken Hållbart medarbetarengagemang, HME, som är en del i SKR:s öppna jämförelser. Påståendena är uppdelade i tre områden: motivation, ledarskap och styrning, med ett maximalt värde på 100.

Resultat, OSA

Det sammanvägda resultatet för OSA-modulen är ett medelvärde på 4,8, att jämföra med 2020 års enkät som hade ett medelvärde på 4,7. Alla 54 påstående har samma värde eller högre i jämförelse med 2020.

Kvinnor respektive män har medelvärdet 4,8, medan personer med annan könsidentitet landar på medelvärdet 4,5.

Den faktor som har det högsta värdet är arbetsorganisation, 5,3, och det lägsta värdet noteras för faktorn återhämtning, 4,3.

Chefer med personal- och ekonomiansvar har ett sammantaget medelvärde på 4,9. Den högst värderade faktorn är kunskaper och utveckling medan återhämtning hamnar lägst.

Nämndernas medelvärde varierar från 4,6 (äldrenämnden) till 5,1 (tekniska nämnden och kommunstyrelsen).

Liksom tidigare år finns en stor spännvidd mellan olika enkätgruppers resultat.

Resultat, HME

Det sammanlagda värdet för HME är 82,1. Det är något högre än för 2020 och alla nio påstående har ett högre värde än 2020.

Efterarbete

Nästa steg för att fullfölja de olika stegen i det systematiska arbetsmiljöarbetet handlar om att varje arbetslag ska ta hand om resultaten och sätta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Därefter ska arbetslagen göra riskbedömningar och utarbeta en handlingsplan för insatser som behöver genomföras.

Avslutning

Inför nästa års enkät kommer en översyn att genomföras. Sannolikt kommer vissa revideringar att göras, till exempel för att tydligare fånga upp kränkande särbehandling och hot och våld.

Beslutsunderlag

Resultatrapport OSA, 2021

Resultatrapport OSA, jämförelse 2020–2021
Resultatrapport OSA för chefer, 2021
Resultatrapport HME, 2021
Resultatrapport HME, jämförelse 2020–2021

Beredningsansvariga

Fredrik Åberg

Beslutet ska skickas till

HR, stadsledningskontoret

§ 51

Diarienum: PN-2021/00023

Personalnämndens årsplanering 2022

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna personalnämndens årsplanering 2022

Ärendebeskrivning

Förvaltningen har upprättat årsplanering för personalnämndens sammanträden under 2022.

Planeringen utgår från när delårsbokslut och andra processer ska redovisas.

Ärenden kommer att läggas till under året.

Beslutsunderlag

Personalnämndens årsplanering 2022

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, HR-direktör

Beslutet ska skickas till

Stadsledningskontoret, HR

§ 52

Diarienum: PN-2021/00002

Informationsärenden december 2021**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna informationerna

Ärendebeskrivning**Introduktionsutbildning i Mångfald**

Linda Nejdäter presenterar innehållet i basutbildningen En arbetsplats för alla. Utbildningen innehåller bl a diskrimineringsgrunderna, begrepp, aktiva åtgärder och reflektionsfrågor. Den kommer att översättas till flera språk.

Riktlinjer för distansarbete

Birgitta Forsberg informerar om de nya riktlinjerna som samverkats i Centrala Samverkansgruppen (CSG). Distansarbete kan ske utifrån verksamhetens behov, mål och uppdrag, arbetsuppgifternas karaktär och individuella möjligheter. Distansarbete bygger på att det finns en skriftlig överenskommelse mellan chef och medarbetare.

Ny lag om visselblåsning

Birgitta Forsberg informerar om den nya visselblåsarlagen *Skydd för personer som rapporterar om missförhållanden*. Lagen träder i kraft 17 dec 2021. Offentliga arbetsgivare med mer än 250 anställda är skyldiga att ha en visselblåsarfunktion från 17 juli 2022.

§ 53

Diariernr: PN-2021/00003

Anmälningssärenden december 2021

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisningen av anmälningssärenden

Ärendebeskrivning

Svar på skrivelse från Lärarförbundet i Umeå

Arbetskläder för idrottslärare i grundskolan