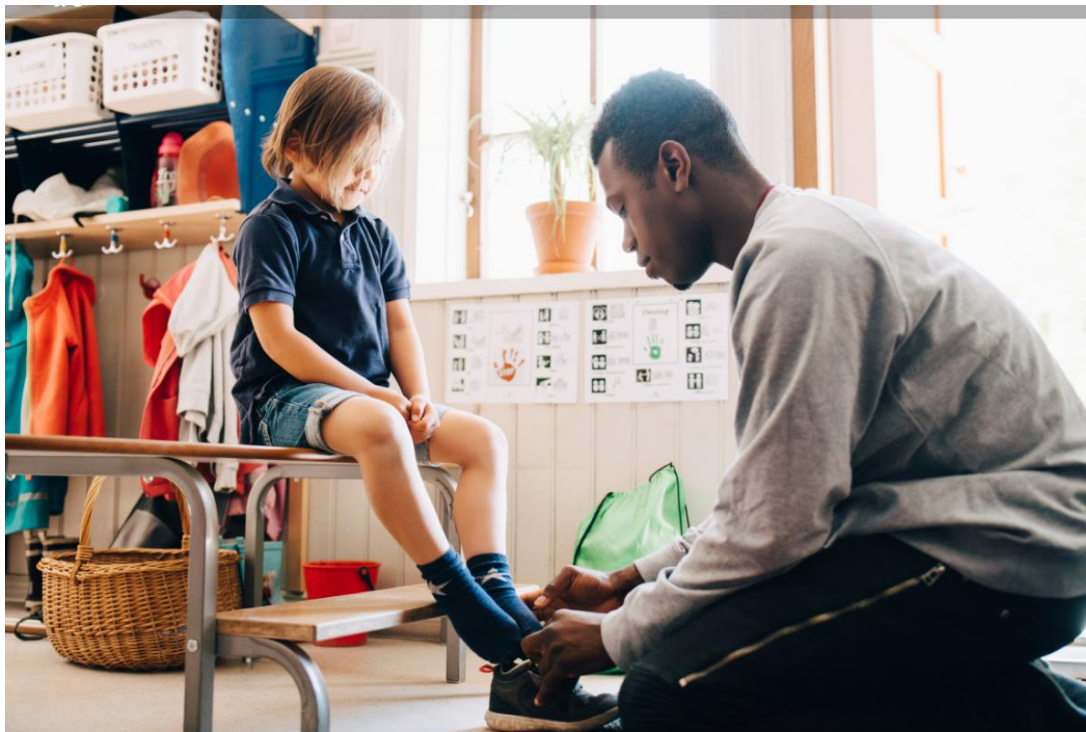


Personalnämndens

Verksamhetsplan och budget 2023



Dokumentnamn: Personalnämndens verksamhetsplan och budget för 2023		Dokumentdatum: 2022-11-15
Dokumentansvarig: Karin Ahnqvist, HR-direktör		Reviderad:
Fastställd av: Personalnämnden, 2022-11-15	Version: 1.0	

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
Personalnämndens grunduppdrag.....	3
Grunduppdrag.....	3
Uppföljning av nämndens grunduppdrag	3
Nämndens planering för inriktningsmål och program	4
Tilläggsuppdrag	4
Nämndens arbete med personalpolitiska mål	6
Personalpolitiska mål och uppdrag	6
Nämndens drift- och investeringsbudget.....	7
Nämndens styrning och uppföljning av externa utförare	7
Bilagor.....	8
Bilaga 1 - Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt	8
Utmaningar.....	8
Möjligheter.....	9

Personalnämndens grunduppdrag

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. Nämnden ska 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.

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

Nämnden skall vidare verka för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik vilket kommer ske genom årlig lönerevision samt genom att arbetsvärdering redovisas till nämnden innan årets utgång.

Personalnämnden ska samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet och se till att verksamheten drivs enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter samt kommunens arbetsmiljöpolicy. Under 2023 sker detta bland annat genom återrapportering till nämnden från den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, organisatorisk och social arbetsmiljö samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Rapport till nämnden lämnas senast inför delårsrapport för perioden januari-augusti 2023 i enlighet med den modell som beslutats i nämnden (egentligen enligt samlad modell för att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering (SAM, OSA, aktiva åtgärder)).

Nämnden ska även samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering i organisationen och bland kommunens anställda. Under 2023 sker i första hand genom avrapportering till nämnden kring pågående arbete samt uppföljning vid delår och årsrapport av de personalpolitiska målen.

Nämnden kommer även verka för att en samlad arbetsprocess tas fram för att stödja kompetensförsörjningsplanens genomförande.

Uppföljning av nämndens grunduppdrag

Nämnden följer upp sitt grunduppdrag via egen och andra nämnders tertiärrapportering, styrkort och intern kontroll samt via personalnämndens specifika årsrapport. Baserat på underliggande rapportering gör nämnden bedömning av grunduppdragets genomförande och återrapporterar bedömningen till kommunfullmäktige. Den interna kontrollen tar i första hand fasta på kommunens efterlevnad av gemensamma personalpolitiska regelverk och processer såsom lönepolitik, avtalsefterlevnad och skyldigheter relaterat till arbetsmiljö och rehabilitering.

Nämndens planering för inriktningsmål och program

Kommunfullmäktige fastställde i mars 2021 riktlinjer för aktiverande styrning i Umeå kommun. Där framgår att kommunfullmäktige använder inriktningsmål för att skapa riktning och förändring i en avgränsad fråga eller inom ett avgränsat område som är gemensamt för flera kommunala aktörer. Ett program fungerar som en konkretisering och inramning av respektive inriktningsmål som kommunfullmäktige antar.

Kommunfullmäktiges femte inriktningsmål, *För att klara kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljö och ge bättre medborgarynna ska de möjligheter som den digitala transformationen innebär vara förstahandsalternativet för Umeå kommuns verksamhetsutveckling*, konkretiseras genom Program för Digital transformation. I ett av programmets fokusområden, Ledning, styrning och organisering, framgår att personalnämndens tillsammans med kommunstyrelsen, under rubriken *1.4 Medarbetares delaktighet och kompetensutveckling*, ska:

Möjliggöra medarbetares delaktighet och kompetensutveckling i den digitala transformationen. Arbetet ska belysa vikten av förändringsledning samt arbetsmiljöaspekter och ske i nära samarbete med de fackliga organisationerna.

Personalnämnden kommer 2023 arbeta med programåtagandet genom att:

- I dialog med central samverkansgrupp (CSG), nämnder och förvaltningar gemensamt identifiera behov och eventuella hinder i ledning, styrning och organisation så att rätt prioriteringar görs, nya kompetenser utvecklas och att medarbetare involveras i och är medskapande i förändringsarbetet.
- Slutsatserna av dialogen sammanfattas av HR-direktör. Dialogen och förslag till åtgärder redovisas till personalnämnden senast oktober månad 2023. Nämndens arbete med programåtagandet rapporteras till KF i samband med delårsrapport och årsredovisning.

Tilläggsuppdrag

Tilläggsuppdrag 2022:8. Kommunfullmäktige ger personalnämnden i uppdrag att tillsammans med för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, och äldrenämnden ta fram en plan som möjliggör chefers förutsättningar och når riktmärket för antal medarbetare per chef.

PN kommer under 2023 att arbeta med uppdraget genom att:

- Personalnämnden följer upp för- och grundskolenämndens, gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens samt äldrenämndens planer för att nå riktmärket för antal medarbetare per chef. Nämnden lämnar därefter en samlad analys till kommunfullmäktige kring kvarvarande hinder för att nämnderna ska nå riktmärket.
- Ärendet bereds genom HR-direktörens ledningsgrupp och redovisas till nämnden senast juni 2023. Tilläggsuppdraget avrapporteras till kommunfullmäktige vid tertial 3 och slutredovisas vid årsbokslut.

Tilläggsuppdrag 2022:27. Kommunfullmäktige ger personalnämnden i uppdrag, att i samverkan med de fackliga organisationerna och nämnderna utreda förutsättningarna för hur medarbetarnas inflytande kan öka i Umeå kommun över arbetets organisering, arbetstider och kompetensutveckling i syfte att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet och kommunens framtida kompetensförsörjning.

PN kommer under 2023 att arbeta med uppdraget genom:

- Dialogdagar mellan central samverkansgrupp (CSG), personalnämnden och HDL för att gemensamt utreda och identifiera hinder och potential för medbestämmande i alla delar av verksamheten i kommunens arbete med framtida kompetensförsörjning. Dialogen sker i april och september, varefter HR-direktören ansvarar för att göra en samlad redovisning till personalnämnden senast oktober 2023. Tilläggsuppdraget avrapporteras till kommunfullmäktige vid tertial 3 och slutredovisas vid årsbokslut.

Nämndens arbete med personalpolitiska mål

Personalpolitiska mål och uppdrag

Samordningsansvar för de personalpolitiska målen: personalnämnden.

Nedanstående resultatmätt och indikatorer kommer, så långt det är möjligt, redovisas uppdelat på nämnd, förvaltning, kön och ålder.

Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen och kommunens medarbetare ska spegla mångfalden i samhället.

Resultatmätt	Målvärden 2023
OSA-index	4,8

I övrigt kommer personalnämnden att följa nedanstående indikatorer:

- andel medarbetare med utomnordisk bakgrund, andel chefer med utomnordisk bakgrund
- återrapporterad analys från exitenkäten år 2023

Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30.

Resultatmätt	Målvärden 2023
Andel chefer som ligger på eller under riktvärdet, 30 medarbetare per chef.	100 %

I övrigt kommer personalnämnden att följa nedanstående indikatorer:

- antalet medarbetare per chef, medelvärde

Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska.

Resultatmätt	Målvärden 2023
Sjukfrånvaro	6,1 %
Andel långtidsfriska	66 %
Andel utbildade skyddsombud	100 %
OSA-index	4,8

I övrigt kommer personalnämnden att följa nedanstående indikatorer:

- sjukfrånvaro, dag 1–14 och dag 15-

Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm.

Resultatmätt	Målvärden 2023
Andel heltidsanställda	90 %
Andel tillsvidareanställda	82 %

Nämndens drift- och investeringsbudget

Kommunfullmäktiges beslut om ekonomisk tilldelning för 2023	-1,23
Ökad ekonomisk tilldelning 2023 jämfört med 2022	-0,05

Personalnämndens driftsbudget avser enbart ledamöternas arvoden.

Personalnämnden har inte någon investeringsbudget.

Nämndens styrning och uppföljning av externa utförare

Personalnämnden anlitar inte externa utförare.

Bilagor

Bilaga 1 - Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

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. De utmaningar och möjligheter som specificeras nedan tar utgångspunkt från nämndens uppdrag att kunna möta sitt uppdrag för samordning och verka för sammanhållen utveckling för personalpolitiska området och den kompetensförsörjningsutmaningar som hela organisationen står inför.

Utmaningar

- Att skapa en sammanhållen resursnyttjande för att klara det omfattande behovet av arbetskraft vilket innebär att omkring 9 500 nya tillsvidareanställningar behöver göras fram till 2031.
- Finna sammanhållet förhållningssätt för nya arbetsformer och samarbete med andra aktörer för att klara kompetensförsörjning vid kraftigt minskad inflyttning till Sverige och därmed minskat inflöde till arbetsmarknaden.
- Samlat möta brist på chefer, färre som vill bli chef och hög personalomsättning inom vissa verksamheter.
- Hitta modeller för att bättre nyttja förutsättningarna för ökat andel äldre och minskat inflöde på arbetsmarknaden, vilket innebär hårdare konkurrens om arbetskraft med rätt kompetens.
- Att hitta arbetsformer för att matcha antalet utbildningsplatser på universitet och högskolor och antalet utexaminerade för att klara kompetensförsörjning i regionen.
- Att skapa incitament och möjligheter i kommunala verksamheterna att ta emot och nyttjandegöra kraft hos personer som idag står utanför arbetsmarknaden och egen försörjning.
- Samlat som arbetsgivare möta värderingsförändringar som bidrar till stigande förväntningar på välfärden och andra krav på arbetsgivare, chefer och arbetets innehåll.
- Ge förutsättningar för nämnderna att bryta arbetsrelaterad ohälsa med en sjukfrånvaro nära sju procent vid brist på medarbetare.
- Anpassa och utveckla våra verksamheter så att vi kan behålla våra medarbetare under en längre tid och till en högre ålder samt hitta former att nyttja kompetens efter det att personer gått i pension.
- Svårighet att hålla enhetlig och sammanhållen lönepolitik vid ansträngd personaltillgång.

Möjligheter

- Som arbetsgivare i vårt erbjudande möta den tydliga trend inom arbetslivet där arbetskraften söker trygghet, stabilitet, tydliga syften och värden i sitt arbete - här erbjuder vår sektor och vi som arbetsgivare stor attraktivitet.
- Samlade arbetsformer och resursnyttjande för att möta kompetensförsörjningsbehovet.
- Nyttja vår stora kunskap och erfarenhet för att skapa en attraktiv kommun för inflyttning till kommunen och hitta formerna för att överföra den kraften att omfatta även kompetensförsörjningsområdet och kommunen som arbetsmarknad.
- Rikta kommunens samlade erfarenheter och kunskap att jobba för attraktivitet, god arbetsmiljö som säkerställa att stödet riktas även till chefer som grupp utifrån ett behålla-perspektiv.
- Genom medvetet nyttjande av utvecklingsprogram och rekryteringsprocesser öka andel chefer i kommunen som har utomnordiskt ursprung i linje med fullmäktiges mål.
- Omsätta det stora förtroende som finns för arbetsgivaren Umeå kommun till att även omfatta medarbetare som lämnat tidigare tjänst genom pension, för att i stället hitta former att nyttja dess kompetens på andra sätt och kanske i andra anställningsformer.
- Att nyttja tvåpartsavtalet mellan Umeå kommun och Umeå universitet för att säkerställa ökad matchning mellan utbildningsplatser och verksamheternas kompetensbehov.
- Att nyttja tvåpartsavtalet mellan Umeå kommun och Umeå universitet för att gemensamt säkerställa ökad anknytning för studenter från andra delar av Sverige och världen - därigenom öka andelen studenter som stannar i kommunen efter examen för att etablera sig på Umeåregionen som arbetsmarknad.
- Att nyttja tvåpartsavtalet mellan Umeå kommun och Vasa stad för att gemensamt utveckla en attraktiv arbetsmarknad att söka sig till.
- Att skapa incitament och möjligheter i kommunala verksamheterna och kommunala bolag att i ökad grad ta emot och nyttjandegöra kraft hos personer som idag står utanför arbetsmarknaden och därmed dämpa effekten av kompetensförsörjningsbrist.
- Genom systematik och kunskap bryta arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro nu när verksamheterna inte längre behöver hantera pandemin och dess indirekta effekter.
- Med gemensam lönestrategi och processefterlevnad säkerställa en långsiktigt hållbar lönepolitik.

- Gemensamt i organisationen ta hem effekten av de investeringar som görs i digitalisering och nya arbetsformer för att avlasta chefer och medarbetare i anställning. Inte minst i introduktions- och utvecklingsprocessen.
- Aktivt nyttja den regionala plattform som utgörs av den mellankommunala samverkan inom ramen för Region Västerbotten samt säkerställa att den omfattar gemensamma effekter gällande samarbete med arbetsmarknadsaktörer såsom Arbetsförmedlingen omställningsfonder och företrädare för privata näringslivet och akademi, för att bredda rekryteringsbasen.