

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 15 september 2026 kl. 09:00-11.55

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)
Josefin Gustafsson (M) tjänstg.ers för Åke Gustafsson (C)

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Mikael Thyni

Sekreterare: *Digital signering*..... §§ 18-25
Olov Häggström

Ordförande: *Digital signering*.....
Tomas Wennström

Justerare: *Digital signering*.....
Mikael Thyni

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnden
Sammanträdesdatum: 2026-09-15

Anslaget har satts upp: 2026-09-18

Anslaget tas ner: 2026-11-09
Förvaringsplats: kommunkansliet

Underskrift: *Digital signering*.....
Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S)

Christer Lindvall (M)

Ellen Ström (V)

Tjänstepersoner

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Ulrika Bertilsson, SLK HR

Olov Häggström, kommunkansliet

Lovis Eskilsson Gejlsgård, praktikant SLK HR

Sandra Lundström, praktikant SLK HR

§ 18

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen med tillägget Nämndinitiativ - Uppdrag att identifiera hinder för kommunövergripande omplacering och kompetensförsörjning

§ 19

Diariennr: PN-2026/00016

Nämndinitiativ - Uppdrag att identifiera hinder för kommunövergripande omplacering och kompetensförsörjning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att nämndinitiativet skickas på beredning

Ärendebeskrivning

Ärendet väcktes vid personalnämndens sammanträde 2026-09-15.

HR-direktören ges i uppdrag att identifiera nuvarande hinder för Umeå kommun att agera som en arbetsgivare, när det kommer till omplaceringsbehov och möjlighet att i större utsträckning behålla medarbetare.

Syftet med förslagen ska vara att Umeå kommun ska utveckla och behålla medarbetaren och nyttja dennes kompetens inom hela kommunen. En återrapportering av uppdraget skall ske till Personalnämnden senast mars 2027. Rapporten ska även innehålla konkreta insatser, förslag till beslut och/eller uppdrag som kommunstyrelsen och nämnderna kan fatta för att tillsammans undanröja dessa hinder.

§ 20

Diariennr: PN-2026/00011

Risk för att gemensam utveckling uteblir om förvaltningar inte deltar i det gemensamma utvecklingsprojektet SAMBA

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna lämnad redovisning.

Ärendebeskrivning

Enligt personalnämndens internkontrollplan föreligger risk för att gemensam utveckling uteblir om förvaltningar inte deltar i det gemensamma utvecklingsprojektet Samverkansmodell för tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering (SAMBA).

Uppföljning av förvaltningarnas deltagande i SAMBA-projektet görs genom återrapport från styrgruppen.

Beslutsunderlag

Bildspel: SAMBA Lägesbild sommaren 2026

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Beslutet ska skickas till

§ 21

Diariennr: PN-2026/00012

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-augusti

Beslut

Personalnämnden beslutar

att anta personalnämndens rapport till kommunstyrelsen.

Ärendebeskrivning

SLK HR har upprättat en rapport enligt kommunstyrelsens anvisning.

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 6,8 till 6,4 procent i jämförelse med motsvarande period 2025. Kvinnors sjukfrånvaro har gått ner från 7,7 till 7,3 procent, medan männens reducerats från 4,8 till 4,3 procent.

Beslutsunderlag

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

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

§ 22

Diariernr: PN-2026/00014

Arbetsgivarens aktiva åtgärder 2025

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dokumentation för arbetsgivarens aktiva åtgärder 2025 och handlingsplan för kommande aktiva åtgärder på kommunövergripande nivå.

Ärendebeskrivning

Enligt diskrimineringslagens tredje kapitel ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder. Lagkravet innebär att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande och främjande i syfte att motverka diskriminering samt verka för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

I de aktiva åtgärderna ingår att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp arbetet inom de fem områdena arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena föräldraskap och arbete. Arbetsgivaren ska också främja en jämn könsfördelning, ha riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt genomföra lönekartläggning varje år. Arbetsgivaren ska samverka med arbetstagarna och i det ingår att förse kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer med den information de behöver för att kunna samverka.

Arbetsgivare som har 25 medarbetare eller fler är skyldig att dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Varje nämnd ska säkerställa att arbetet med aktiva åtgärder sker enligt lagkravet samt säkerställa att det finns en handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter inom varje förvaltning.

Personalnämnden ska samordna och verka för mångsidighet och inkludering i organisationen samt följa upp det kommunövergripande

arbetet som inkluderar den kommunövergripande dokumentationen och handlingsplanen för aktiva åtgärder.

Beslutsunderlag

Rapport: Arbetsgivarens aktiva åtgärder 2025

Beredningsansvariga

Ulrika Bertilsson, SLK HR

Beslutet ska skickas till

§ 23

Diariernr: PN-2026/00015

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025.

Ärendebeskrivning

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS: 2023:1. Syftet med uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs ändamålsenligt på alla nivåer i organisationen. Om det vid uppföljningen framkommer brister i arbetsmiljöarbetet ska dessa åtgärdas. Under 2025 har uppföljningen genomförts på samtliga nivåer och alla nämnder har tagit del av resultaten.

Sammanfattningsvis visar resultaten att Umeå kommun har ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och att nämnderna har beslutat om arbetsmiljöprioriteringar.

I bifogad rapport finns en handlingsplan för Umeå kommun på övergripande nivå.

Beslutsunderlag

Rapport: Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2025

Beredningsansvariga

Ulrika Bertilsson, SLK HR

Beslutet ska skickas till

§ 24

Diariennr: PN-2026/00013

Personalnämndens sammanträdestider 2027

Beslut

Personalnämnden beslutar

att 2027 års sammanträden hålls enligt datum i ärendebeskrivning, klockan 09.00.

Ärendebeskrivning

Personalnämndens sammanträdesdatum sammanfaller med kommunstyrelsen enligt följande:

9 februari
9 mars
13 april
18 maj
8 juni
14 september
12 oktober
16 november
7 december

Beredningsansvariga

Olov Häggström

Beslutet ska skickas till

§ 25

Diariernr: PN-2026/00004

PN Informationsärenden 2026-09-15

Beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av följande informationer

Ärendebeskrivning

HR-direktören informerar

- Lönetrasperensdirektivet
 - Nytt arbetssätt gällande rekrytering.
- Organisatoriska anpassningar på Stadsledningskontoret
 - Lönechef tjänstledig för studier, HR-direktör därför nu objektägare för såväl P-objektet och HR-objektet
 - Förbereds fysiska lokalflyttar, bland annat kommer Lön och Pension flytta till Nolia-området
 - Förbereder fortsatta "generationsväxlingar"
- Återrapport nämndsinitiativ exitenkät
 - Nu går enkät ut till umea.se-adress 14 dagar innan angivet slutdatum i Personec/Självservice
 - Möjliggöra att enkäten fylls i på arbetstid
- Hantering och utredning av kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier- stärkt stödmaterial & rutiner
 - För att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter arbetar kommunen systematiskt med Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen samt med Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).
- Nytt upplägg för skyddsombudsutbildning

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.

Underskrift 1

Namn: THOMAS WENNSTRÖM
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Organisation: Personalnämnd
 Befattning: Ordförande
 Datum och tid: 2026-09-15 14:46:05 GMT+02:00
 Transaktions-ID: 98c0572f68f24743bdfec44ee1e376ca

Underskrift 2

Namn: MIKAEL THYNI
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Organisation: Personalnämnden
 Befattning: Vice Ordförande
 Datum och tid: 2026-09-15 16:04:34 GMT+02:00
 Transaktions-ID: 8ddd5a49ea8a4b5fa9ba5fae85c9449c

Underskrift 3

Namn: Olov Häggström
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Organisation: Umeå kommun
 Datum och tid: 2026-09-17 13:30:19 GMT+02:00
 Transaktions-ID: dda17e68c9814c6b86556d876fce0e98