

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 14 september 2021 kl. 09:00-12:00

Plats: KS sammanträdesrum och Teams

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

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Igor Hell

Sekreterare: §§ 33-39
Anna Holmstedt

Ordförande:
Tomas Wennström

Justerare:
Igor Hell

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ: Personalnämnden

Sammanträdesdatum: 2021-09-14

Anslaget har satts upp: 2021-09-23

Anslaget tas ner: 2021-10-15

Förvaringsplats: Kommunledningsstaben, nämndkansliet

Underskrift:
Anna Holmstedt

Övriga deltagare (deltar på distans)

Ej tjänstgörande ersättare

Carin Nilsson (S)

Peter Vigen (S)

Rebecca Sellstedt (V)

Mariam Salem (MP)

Madelene Nord (M)

Tjänstepersoner

Birgitta Forsberg, HR-direktör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Fredrik Åberg, arbetsmiljö och ledarskap

Linda Thelberg, förhandling och arbetsrätt

Praktikanter från personalvetarutbildningen

Ida Maarman, stadsledningskontoret

Michael Forssén, samhällsbyggnad

Ammi Flemark, utbildning

Lina Stålhös, stöd och omsorg

§ 33

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna närvaro av fyra praktikanter från personalvetarutbildningen

att godkänna dagordning för mötet med tillägg av övrig fråga från Igor Hell (M)

Ärendebeskrivning

Igor Hell (M) ställer en övrig fråga om brott mot utlänningslagen

§ 34

Diarienum: PN-2021/00011

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen januari-augusti 2021

Beslut

Personalnämnden beslutar

att anta personalnämndens rapport till kommunstyrelsen

att godkänna uppföljning av internkontrollplan

Ärendebeskrivning

Stadsledningskontoret (SLK) HR har upprättat en rapport för perioden januari-augusti, 2021.

Sjukfrånvaron har sjunkit och andelen långtidsfriska har ökat i jämförelse med tertial 2, 2020. Sjukfrånvaron har minskat från 7,8 till 6,7 procent och ligger nu i nivå med både 2018 och 2019. Nedgången är tydlig för såväl kvinnor som män.

För resultatmåttan andel heltidsanställda och andel tillsvidareanställda är nivåerna i stort sett desamma som för januari-augusti 2020.

Den ackumulerade budgetavvikelsen för personalnämnden är 267 tkr.

Enligt internkontrollplanen ska följande risker följas upp för aktuell period:

- Vidmakthålla och utveckla befintliga kompetensförsörjningsplaner.
- Utveckla strategier för långsiktig ledarförsörjning.
- Tydlig styrning och uppföljning av lönepolitiken med särskild uppsikt för att minimera löneglidning.
- Kontinuerlig bevakning av omvärld och trender för att i tidigt skede ge nämnden kunskap om framtida behov av kapacitet och förutsättningar.

Enligt genomförd uppföljning kan konstateras att insatser vidtagits för att såväl minimera som reducera ovan beskrivna risker.

Beslutsunderlag

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-augusti

Personalredovisning, januari-augusti

Uppföljning av internkontrollplan, januari-augusti

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg

Fredrik Åberg

Beslutet ska skickas till

KS diarium och SLK ekonomi senast 30/9

Birgitta Forsberg

HR-direktör

§ 35

Diarienumr: PN-2020/00018

**Motion 19/2020: Blodgivning på betald arbetstid;
Igor Jonsson och Elmer Eriksson (M)****Beslut**

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunfullmäktige att bifalla motion 19/2020: Blodgivning på betald arbetstid**Ärendebeskrivning**

I en motion väckt i kommunfullmäktige 2020-08-31 förslår Igor Jonsson (M) och Elmer Eriksson (M)

- att Umeå kommun inför möjligheten för samtliga kommunanställda att lämna blod på arbetstid

Ärendet återremitterades av kommunfullmäktige, 2021-03-29, med uppgift att komplettera ärendet med en kostnadskalkyl.

Förvaltningens yttrande

I Allmänna bestämmelser (AB) § 28 moment 10 regleras medarbetarens rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall, om de är nödvändigt att besöket sker på arbetstid. Vidare har Umeå kommun möjlighet att fatta beslut om ledighet med bibehållen lön om medarbetaren behöver uppsöka hälso- och sjukvård under arbetstid. De besök som idag beviljas mot bakgrund av tidigare fattade arbetsgivarbeslut är besök för 40, 50 och 60 års-kontroll.

Att lämna blod är en av flera viktiga aktiviteter som medborgare och medarbetare kan göra för att bidra till samhället. Blodcentralen i Umeå är öppen alla vardagar, endera mellan 07.00-14.00 eller mellan 12.00 – 19.00. Möjligheten för medarbetare är därmed stor att lämna blod utanför arbetstiden. Att lämna blod kan därmed inte anses vara ”nödvändigt att besöket sker på arbetstid” då blodgivning är frivilligt för den enskilde och

besöket kan ske på ledig tid före eller efter arbetsdagens slut eller på lediga dagar för schemalagd personal.

Flera förvaltningar som Stöd och omsorg, Äldreomsorgen och Utbildningsförvaltningen har meddelat att det skulle vara svårt att möjliggöra att medarbetare får lämna blod på arbetstid. Några administrativa förvaltningar har meddelat att det kan vara möjligt.

Förvaltningen har gjort en sammanvägd bedömning och föreslår att motionen bifalles med hänvisning till att blodgivning är en samhällsviktig insats och de relativt ringa kostnaderna som uppstår. Blodgivning på arbetstid kan ske när det inte är möjligt att lämna blod på fritiden och det är möjligt för verksamheten.

Beslutsunderlag

Motion 19/2020 Blodgivning på betald arbetstid
Beslut, kommunfullmäktige 2021-03-29
Kompletterande kostnadskalkyl

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, HR-direktör

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Igor Hell (M), Lennart Arvidsson (V) och Andreas Lundgren (S) – bifall till motionen

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden finner att det finns ett förslag till beslut. Personalnämnden beslutar att föreslå kommunfullmäktige att bifalla motionen.

Beslutet ska skickas till

Motionärerna

§ 36

Diarienum: PN-2021/00013

Motion 19/2021: Sälj kommunens semesterlägenheter i Hemavan; Petter Nilsson och Maria Nilsson (SD)**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunfullmäktige att avslå motion 19/2021: Sälj kommunens lägenheter i Hemavan**Reservation**

Igor Hell (M)

Ärendebeskrivning

I en motion anmäld i kommunfullmäktige 2020-06-21 föreslår Petter Nilsson och Maria Nilsson (SD) :

- att fastigheterna Björkfors 1:499, Björkfors 1:500 samt Björkfors 1:503 skall säljas
- att Umeå kommun ur ett jämlikhetsperspektiv verkar för att samtliga kommunala bolag avyttrar sina fastigheter i Hemavan, Storumans kommun
- att om försäljning av fastigheterna avslås ska Umeå kommun verka för ett samarbete med Region Västerbotten så att lägenheterna, de veckor eller de dagar de står outhyrda, kan hyras ut till Region Västerbotten som personalboende åt tillfällig vårdpersonal vid Tärnaby sjukstuga, ex läkarkandidater och AT-läkare

Stadsledningskontoret redovisar i sitt yttrande att lägenheterna i Hemavan är väl nyttjade och uppskattade som personalförmån. Motionen föreslås avslås vilket de fackliga organisationerna i Central samverkansgrupp (CSG) stöder till fullo.

Beslutsunderlag

Motion 19/2021: Sälj kommunens lägenheter i Hemavan
Stadsledningskontorets yttrande

Beredningsansvariga

Kerstin Björkman Stadsledningskontoret

Personalnämndens beslutsordning

Igor Hell (M) – bifall till första och andra att-satsen

Lennart Arvidsson (V) och **Andreas Lundgren (S)** – bifall till tjänsteskrivelsens förslag att avslå motionen

Propositionsordning

Ordföranden ställer avslag mot bifall till motionen. Personalnämnden avslår motionen. Därefter ställer ordföranden frågan om bifall till första och andra att-satsen. Personalnämnden bifaller inte det. Därmed har personalnämnden beslutat att föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen.

Reservation

Igor Hell (M) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande.

Beslutet ska skickas till

Motionärerna

§ 37

Diarienum: PN-2021/00021

Plan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna vägledning för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen**att ge förvaltningen i uppdrag inför medarbetarenkät och medarbetarsamtal för 2022 uppmärksamma frågor om diskriminering, sexuella trakasserier, hot och våld.****Ärendebeskrivning**

Enligt diskrimineringslagens tredje kapitel ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder. Lagkravet innebär att arbetsgivaren har ett ansvar för att 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.

Arbetsmiljöuppgifterna är fördelade från respektive nämnd till förvaltningar vilket innebär att respektive nämnd ska säkerställa att det finns en handlingsplan för aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter per förvaltning.

Personalnämnden har ett särskilt ansvar för uppföljning av nämndernas handlingsplaner för aktiva åtgärder samt uppföljning av de särskilda bestämmelserna som anges i diskrimineringslagen. De särskilda bestämmelserna innefattar den årliga lönekartläggningen, riktlinjer för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt att främja en jämn könsfördelning.

Vägledningen är ett stöd för förvaltningarnas arbete med plan för aktiva åtgärder. Nämnderna ska upprätta en plan under 2022.

Beslutsunderlag

Vägledning för aktiva åtgärder.

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Tomas Wennström (S) – bifall till tjänsteskrivelsens förslag med tillägg:
att ge förvaltningen i uppdrag att inför medarbetarenkät och
medarbetarsamtal 2022 uppmärksamma frågor om diskriminering, sexuella
trakasserier samt hot och våld

Igor Hell (M), Lennart Arvidsson (V) och Andreas Lundgren (S) – bifall till
tjänsteskrivelsens förslag med tilläggsyrkandet

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden finner att det finns ett förslag till beslut. Personalnämnden
beslutar enligt tjänsteskrivelsens förslag med tilläggsyrkandet.

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg och Linda Thelberg

Beslutet ska skickas till

Resp nämnd
Förvaltningschefer
HR-chefer

§ 38

Diariernr: PN-2021/00002

Informationsärenden september 2021

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna informationerna

Ärendebeskrivning

Rapport om konverteringar

Stefan Larsson lämnar rapport om antalet medarbetare som 1 oktober övergår från visstidsanställning till tillsvidareanställning. Antalet är ca 44 st, vilket följer prognosen.

Kommande medarbetarenkät

Birgitta Forsberg presenterar innehållet i höstens medarbetarenkät (MEA). Medarbetare har möjlighet att besvara enkäten under perioden 23 sept – 17 okt. Resultatet presenteras 29 okt och följs upp med dialog i arbetsgrupperna.

Uppföljning av dialogmöte med Central samverkansgrupp (CSG)

Birgitta Forsberg ger personalnämnden möjlighet att lämna muntliga synpunkter från mötet med CSG. Mötet var mycket uppskattat av parterna och ett nytt möte planeras in under 2022.

Övriga frågor

Igor Hell (M) ställer frågan om brott mot utlänningslagen. Stefan Larsson lämnar upplysning i ärendet.

§ 39

Diarienum: PN-2021/00003

Anmälningssärenden 2021-09-14

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisningen av anmälningssärenden

Ärendebeskrivning

Beslut

KS beslut 2021-08-17

Anvisning om grunduppdrag samt översyn av nämndernas reglemente

KS beslut 2021-08-17

Revidering av kriterier för utvecklingsanslag för digitalisering och digitaliseringsreserv.

Kursinbjudan

Webbinarium om hot och hat mot förtroendevalda, 10 november –
Sveriges Kommuner och Regioner