

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 16 november 2021 kl. 09:00-11:50

Plats: Fullmäktigesalen, Rådhusplanaden 6A

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

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Igor Hell

Sekreterare: §§ 40-47
Anna Holmstedt

Ordförande:
Tomas Wennström

Justerare:
Igor Hell

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ: Personalnämnden

Sammanträdesdatum: 2021-11-16

Anslaget har satts upp: 2021-11-25

Anslaget tas ner: 2021-12-17

Förvaringsplats: Kommunledningsstaben, nämndskansliet

Underskrift:
Anna Holmstedt

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Carin Nilsson (S)
Greger Knutsson (M)
Madelene Nord (M)
Mariam Salem (MP)
Rebecca Sellstedt (V)

Tjänstepersoner

Birgitta Forsberg, HR direktör
Stefan Larsson, förhandlingschef
Ulrika Bertilsson, arbetsmiljö och ledarskap §§ 40-42
Anna Holmstedt, nämndsekreterare

§ 40

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen för mötet.

§ 41

Diarienum: PN-2021/00025

Årlig uppföljning av Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2020**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2020**Ärendebeskrivning**

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. 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 2020 har uppföljningen genomförts på samtliga nivåer och alla nämnder har tagit del av resultaten. Sammanfattningsvis visar resultaten av den årliga uppföljningen att Umeå kommun har ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och att nämnderna har beslutat om arbetsmiljöprioriteringar. För Umeå kommun som helhet är arbetsmiljöprioriteringarna 2021 - 2022 arbete med arbetsmiljöpolicy, riskbedömningar, säkerställa chefers kompetens och arbetsmiljöfördelning samt följa upp arbetsmiljöfrågor kopplat till arbetslivet efter pandemin.

Beslutsunderlag

Rapport: Årlig uppföljning av SAM 2020

Beredningsansvariga

Ulrika Bertilsson, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Birgitta Forsberg, SLK HR

§ 42

Diarienum: PN-2021/00026

Arbetsmiljöpolicy för Umeå kommun**Beslut****Personalnämnden beslutar****att föreslå kommunfullmäktige besluta att anta Arbetsmiljöpolicy för Umeå kommun****Ärendebeskrivning**

Stadsledningskontoret har utarbetat förslag till ny arbetsmiljöpolicy i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, 5 §. Enligt föreskriften ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö ska uppnås. Arbetsmiljöverkets vägledning anger att policyn ska visa arbetsgivarens övergripande målsättning, viljeinriktning och medel för det långsiktiga arbetet med verksamhetens arbetsmiljö.

Föreliggande arbetsmiljöpolicy uttrycker Umeå kommuns förhållningssätt och övergripande målsättning med arbetsmiljön och de åtaganden som behöver uppfyllas i arbetsmiljöarbetet. Utgångspunkten är att en bra arbetsmiljö är en förutsättning för att skapa god kvalitet och effektivitet i verksamheterna och för att Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen. Arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön och alla som verkar i Umeå kommun har ett gemensamt ansvar för att medverka till en god arbetsmiljö.

Centrala samverkansgruppen, CSG, som är Umeå kommuns centrala skyddskommitté, är helt enig med förvaltningens förslag.

Beslutsunderlag

Förslag till ny arbetsmiljöpolicy

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg och Patrik Carlsson
Stadsledningskontorets HR-avdelning

Beslutet ska skickas till

KS diarium
(Samtliga nämnder)

§ 43

Diarienum: PN-2021/00016

Motion 24/2021: Skydda våra medarbetare från effekten av covid-19; Nasteho Osman Lander (V)**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunfullmäktige att avslå *motion 24/2021: Skydda våra medarbetare från effekten av covid-19*

Ärendebeskrivning

I motion 24/2021: Skydda våra medarbetare från effekten av covid-19 anmäld till kommunfullmäktige i augusti 2021 föreslår Nasteho Osman Lander (V) att ekonomiskt kompensera gravida som stängs av från arbetet av arbetsgivaren och därmed är berättigade till graviditetspenning. Motionären föreslår att kompensationen ska vara upp till full lön för den som uppbär graviditetspenning. Vidare förslås att en utredning ska göras hur många som blivit avstängda, hur många som bedöms behöva stängas av fortsättningsvis samt vad kostnaderna skulle bli för kompensationen.

Graviditetspenning är en del i socialförsäkringssystemet. Graviditetspenning kan utgå tidigast 60 dagar före beräknad förlossning, om arbetstagaren inte kan arbeta p.g.a. graviditeten. Ersättningen är densamma som vid sjukpenning, knappt 80 % av lönen. Dock är maximalt belopp vid graviditetspenning per dag något lägre än sjukpenning, 759 kr jämfört med sjukpenning 810 kr. Gällande Covid -19 har Socialstyrelsen och Arbetsmiljöverket bedömt att det finns särskilda risker mot slutet av graviditeten. Därav finns det regler om att arbetsgivaren så långt som möjligt ska omplacera den gravida medarbetaren. Om dessa möjligheter är uttömda kan arbetsgivaren stänga av arbetstagaren och då inträder ersättning med graviditetspenning.

Socialförsäkringssystemen är tänkta att vara en inkomstförsäkring när en arbetstagare inte kan utföra arbete. Om arbetsgivaren går in och kompenserar med lön utöver socialförsäkringssystemet, exempelvis

graviditetspenning, finns det en risk att Försäkringskassan omprövar beslutet. Detta utifrån att Umeå kommun skulle fatta ett sådant beslut. Detta skulle i så fall drabba individen. Det finns ett undantag, 10 % av lönen som sjuklön från arbetsgivaren under sjukdag 15 – 90. Detta är då avtalat i centrala kollektivavtal och kommer därav inte påverka sjukpenning från Försäkringskassan. Vidare är bedömningen att de som varit sjukskrivna pga Covid-19 är att jämställa med de som inte kan arbeta pga graviditet och Covid-19. I båda fallen träder socialförsäkringssystemen in.

Beträffande utredning av antalet samt ekonomiska kostnader vid kompensation är förslaget att inte utreda detta mot bakgrund av förutsättningar för graviditetspenning. Dock kan konstateras att under månaderna januari – juni hade 64 medarbetare 2020 graviditetspenning och 2021 var siffran 107. Hur många som stängts av utifrån beslut från arbetsgivaren finns det ingen sammanställning på, men uppskattningsvis ca hälften av de som uppburit graviditetspenning. I sammanhanget är det viktigt att behandla alla lika som har graviditetspenning, oavsett orsak till denna.

Beslutsunderlag

Motion 24/2021

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, förhandlingschef

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Lennart Arvidsson (V) – bifall till motionen

Tomas Wennström (S) – bifall till tjänsteskrivelsens förslag att avslå motionen

Propositionsordnings som godkänns

Ordföranden ställer bifall till tjänsteskrivelsens förslag mot bifall till motionen. Personalnämnden beslutar enligt tjänsteskrivelsens förslag att avslå motionen.

Beslutet ska skickas till

Ks diarium

§ 44

Diarienum: PN-2021/00022

Lönekartläggning 2021

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna lönekartläggning 2021

att förvaltningen får i uppdrag att ta fram en plan för lönestrukturen på 5 år för hela kommunen och i dialog med nämnderna

Reservation

Lennart Arvidsson (V) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget tilläggsyrkande. Reservationstext, se personalnämndens beslutsordning.

Ärendebeskrivning

Sammanfattningsvis kan konstateras att kvinnors löner har ökat ytterligare med en dryg procent i en sammantagen analys för hela organisationen. 2020 var kvinnors löner i förhållande till mäns löner 103 %. 2021 är kvinnors löner 104,3 % av mäns löner. Detta får betraktas som fullt rimligt då det är en kvinnodominerad organisation och kvinnor är några år äldre i genomsnitt och har några års längre erfarenhet. Vidare kan konstateras att det blir fler män i organisationen. Under ett antal år har det varit ca 75 % kvinnor anställda och ca 25 % män, nu är förhållandet ca 70 % kvinnor och ca 30 % män.

Lönekartläggningen har genomförts efter genomförd löneöversyn 2021. Lönekartläggningen visar att det gällande lika arbete – samma yrkesgrupp eller likvärdiga arbetsuppgifter – inte finns några osakliga löneskillnader.

Det finns dock några grupper där en djupare analys behöver göras gällande roll, uppdrag och ansvar. Dessa grupper är arkitekt, biståndsbedömare, boendehandledare, elevassistent, exploateringsingenjör, fritidspedagog, IT-system/nättekniker, resurspersonal skola, specialist och specialist ekonomi.

Gällande likvärdigt arbete – likvärdiga yrkesgrupper som jämförs med varandra- så finns det osakliga löneskillnader i sju grupper. Dessa är utbildade barnskötare, undersköterskor, arbetsterapeuter, bibliotekarier, biståndsbedömare, fysioterapeuter och vissa socialsekreterare. Dessa grupper har tagits upp i en handlingsplan där löneskillnaderna ska åtgärdas i en treårsplan under åren 2023 - 2025. Beträffande fysioterapeuter görs åtgärderna under två år då skillnaderna är mindre. Åtgärder för utbildade barnskötare och undersköterskor görs inom ramen för Kommunals avtalsområde med särskilda satsningar av löneutrymmet.

Beslutsunderlag

Rapport Lönekartläggning 2021
Nyckelvärden – sammanställning 2021
Åtgärdsplan 2021

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, SLK HR
Kerstin Björkman, SLK HR

Personalnämndens beslutsordning**Yrkanden**

Lennart Arvidsson (V) – att ge personalfunktionen i uppdrag att se över orsakerna till och formulera en plan för att komma till rätta med den avvikande medellöneutvecklingen för vårdbiträden i Umeå kommun.

Tomas Wennström (S) – att förvaltningen får i uppdrag att ta fram en plan för lönestrukturen på 5 år för hela kommunen och i dialog med nämnderna

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden frågar om personalnämnden godkänner lönekartläggning 2021. Personalnämnden godkänner kartläggningen.

Därefter ställs frågan om personalnämnden bifaller tilläggsyrkandet från ordföranden. Personalnämnden bifaller tilläggsyrkandet.

Slutligen ställer ordföranden avslag mot bifall till Lennart Arvidssons tilläggsyrkande. Personalnämnden avslår tilläggsyrkandet.

Därmed har personalnämnden godkänt lönekartläggning för 2021 med tilläggsyrkande: att förvaltningen får i uppdrag att ta fram en plan för lönestrukturen på 5 år för hela kommunen och i dialog med nämnderna

Reservation

Lennart Arvidsson (V) - Vänsterpartiet reserverar sig till förmån för eget yrkande. Löneutvecklingen för personalgruppen vårdbiträden i Umeå kommun har de senaste 6 åren varit nästan obefintlig och medelmånadslönen ligger enligt den senaste lönekartläggningen på 21 846 kronor, vilket är en ökning på endast 598 kronor per månad. De senaste årens avtalade satsningar på undersköterskors löner har varit välbehövda, men kan inte ske på bekostnad av kommunens vårdbiträden. Därför yrkar Vänsterpartiet i dagens sammanträde med personalnämnden att ge personalfunktionen i uppdrag att utreda orsakerna till och formulera en plan för att komma till rätta med detta.

Beslutet ska skickas till

HR-chefer

Kerstin Björkman, förhandlare

§ 45

Diarienum: PN-2021/00023

Personalnämndens Uppdragsplan och internkontrollplan 2022

Beslut

Personalnämnden beslutar

att fastställa personalnämndens uppdragsplan och budget för 2022

att fastställa kontrollområden, riskanalys och internkontrollplan för personalnämnden 2022

att ge förvaltningen i uppdrag att i samverkan med fackliga parter vidta kunskapshöjande åtgärder i syfte att främja öppenhet och tillit och undvika en sk tystnadskultur

att ge förvaltningen i uppdrag att genomföra en genomlysning och inventering av arbetsvillkoren och återstående kostnader för arbetskläder och arbetsskor för medarbetare i Umeå kommun

att Umeå kommun skall sträva efter att personalsammansättningen skall spegla samhället i fråga om representation, givet rätt kompetens

Ärendebeskrivning

Förslag till uppdragsplan och budget för 2022 har utarbetats av Stadsledningskontoret. Förslaget utgår från kommunfullmäktiges mål och uppdrag. Kontrollområden, riskanalys och internkontrollplan för 2021 har reviderats inför 2022.

Beslutsunderlag

Personalnämndens Uppdragsplan 2022
Internkontrollplan 2022

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, HR-direktör

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Andreas Lundgren (S) – att ge förvaltningen i uppdrag att i samverkan med fackliga parter vidta kunskapshöjande åtgärder i syfte att främja öppenhet och tillit och undvika en sk tystnadskultur.

Peter Vigren (S) – att ge förvaltningen i uppdrag att genomföra en genomlysning och inventering av arbetsvillkoren och återstående kostnader för arbetskläder och arbetskor för medarbetare i Umeå kommun

att Umeå kommun skall sträva efter att personalsammansättningen skall spegla samhället i fråga om representation, givet rätt kompetens

Propositionsordning som godkänns

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

Beslutet ska skickas till

SLK Ekonomi
Kommunfullmäktige
KS diarium

§ 46

Diarienum: PN-2021/00002

Informationsärenden november 2021

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna informationerna

Ärendebeskrivning

Introduktionsutbildning i Mångfald

Informationen utgår och återkommer vid nämndens möte i december.

Medarbetarenkäten (MAE) 2021

Birgitta Forsberg ger en kort information om årets medarbetarenkät. Svarefrekvens var 83%. En fördjupad analys presenteras vid nämndens sammanträde i december.

§ 47

Diarienum: PN-2021/00003

Anmälningssärenden november 2021

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisningen av anmälningssärenden

Ärendebeskrivning

Beslut kommunstyrelsens näringslivs- och arbetsutskott 2012-09-21

§ 285 Tilläggsäskande om medel ur Utvecklingsanslag för digitalisering och digitaliseringsreserv

§ 287 Politiska möten efter 28 september

Beslut kommunstyrelsen 2021-10-12

§ 190 Budget 2023 - innehåll, planeringsdirektiv och agenda, nuläge och framtid.

§ 191 Förslag till investeringsramar 2023-2026

§ 192 Anvisning för nämndernas förslag till investeringsbudget 2023 och plan 2024–2026.

Beslut kommunstyrelsen 2021-10-18

§ 212 Nämndernas internkontrolluppföljning januari-augusti 2021

Beslut kommunfullmäktige 2021-10-25

§ 220 Förslag till riktlinjer för styrning och uppföljning av verksamhet som utförs av externa utförare.

§ 235 Motion 19/2020: Blodgivning på betald arbetstid; Igor Jonsson och Elmer Eriksson (M).

Skrivelse från Lärarförbundet Umeå

Arbetskläder idrottslärare i grundskolan