

Mötesbok: Personalnämnden (2026-05-12)

Personalnämnden

Datum: 2026-05-12

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Upprop och godkännande av dagordning

11/26 Upprop och godkännande av dagordning

3

Beslutsärenden

12/26 Nämndinitiativ (V) – Ändrade rutiner för EXIT-enkät

4

13/26 Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-april 2026

8

Informationsärenden

14/26 Informationsärenden 2026-05-12

16

Denna behandling '11/26 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.

Diarienumr: PN-2026/00005

Nämndinitiativ (V) – Ändrade rutiner för EXIT-enkät

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att avslå nämndinitiativet att ändra rutinerna för exitenkäten.

Ärendebeskrivning

I Umeå kommun skickas sedan 2023 en exitenkät ut till alla tillsvidareanställda som lämnar sin anställning. Syftet med enkäten är att undersöka vad som fungerat bra respektive mindre bra under anställningen samt hur kommunen kan bli en bättre arbetsgivare. För enkäten används plattformen esMaker och den tekniska lösningen för utskicken är framtagen av DoIT.

Enkäten skickas ut två veckor efter sista anställningsdag. Den skickas till digital brevlåda, exempelvis Kivra, alternativt per post om personen inte har en digital brevlåda. Respondenten når enkäten via QR-kod eller webblänk.

Exitenkäten är ett komplement till det avgångssamtal som varje chef ska genomföra med sina medarbetare som slutar. Enkäten består av såväl flervalsfrågor och skalfrågor som frågor med möjlighet att lämna fritextsvar. Då exitenkäten besvaras anonymt finns möjlighet för medarbetaren att lämna feedback avseende områden som hen kanske inte vill ta upp under avgångssamtalet med sin chef. Det kan exempelvis handla om ledarskapet eller arbetsmiljön.

Svarsfrekvensen för exitenkäten har sedan starten varierat, vilket delvis kan förklaras av tekniska problem som funnits kopplade till utskicken. Dessa problem är åtgärdade sedan en tid tillbaka och svarsfrekvens var högre 2025 jämfört med 2024.

För att öka svarsfrekvensen har ytterligare en åtgärd vidtagits under början av 2026 som innebär att det numera skickas ut en påminnelse till alla svarande. Eftersom enkäten besvaras anonymt är det inte möjligt att se vilka som svarat respektive inte svarat. Därav skickas påminnelse till samtliga svarande där man uppmanas att besvara enkäten om man inte redan gjort det.

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2026/00005

Upphandling av nytt rekryteringssystem

Under 2026 pågår upphandling av ett nytt rekryteringssystem eftersom nuvarande avtal löper ut vid årsskiftet 2026/2027. Inom ramen för det arbetet har en gedigen behovsanalys genomförts och en omfattande kravspecifikation tagits fram. I den finns en rad olika optioner för att möjliggöra en bred användning av systemet under hela medarbetarresan. I kravspecifikationen ingår option för en modul för offboarding, i vilken det kommer finnas möjlighet till utskick av en exitenkät. Inget inriktningsbeslut har ännu tagits när det gäller vilka optioner och moduler som kommer nyttjas, men det kommer finnas möjlighet att arbeta på ett annat sätt med exitenkäten på sikt. Upphandlingen beräknas vara klar innan sommaren 2026.

Sammantaget pågår redan ett utvecklingsarbete, både vad gäller nuvarande rutiner och framtida systemstöd. Mot denna bakgrund bedöms det inte ändamålsenligt att i nuläget besluta om ändrade rutiner för exitenkäten. Frågan bör i stället hanteras inom ramen för pågående upphandling och efterföljande inriktningsbeslut.

Beslutsunderlag

Protokollsutdrag PN 2026 § 4

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Carina Nyström, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Lennart Arvidsson (V)

Karin Ahnqvist

HR-direktör

Fredrik Åberg

Ledningskoordinator

Umeå kommun
Personalnämnden

Protokollsutdrag
2026-02-10

§ 4

Diarienum: PN-2026/00005

Nämndinitiativ, Lennart Arvidsson (V); Ändrade rutiner för EXIT-enkät

Beslut

Personalnämnden beslutar

att ärendet lämnas till förvaltningen för beredning

Ärendebeskrivning

Nämndinitiativ väckt av Lennart Arvidsson vid sammanträdet.

I Umeå kommun skickas en s.k. EXIT-enkät ut till de som har avslutat sin anställning vid kommunen. Syftet är att samla information om anledningen till att medarbetare väljer att avsluta sina anställningar och omdömen kring Umeå kommun som arbetsgivare. Svarsfrekvensen för enkäten har dock historiskt varit väldigt låg, vilket innebär att det finns problem med att dra slutsatser från det insamlade materialet.

Den låga svarsfrekvensen kan till viss del förklaras av att enkäten har skickats ut några veckor efter att anställningen har upphört. Det gör det svårt att säkerställa att enkäten fylls i, då det förväntas göras på den "egna tiden", och i ett läge där den enskilde kanske påbörjat en ny anställning, har flyttat, etc – faktorer som gör att en enkät från en före detta arbetsgivare inte upplevs som prioriterad att fylla i.

Vänsterpartiet föreslår därför att Umeå kommun bör ändra formerna för EXIT-enkäten, så att den fylls i under arbetstid strax innan dess att anställningen upphör. Detta gör det enklare för närmaste chef att säkerställa att enkäten faktiskt fylls i, då detta kan planeras som en regelrätt arbetsuppgift vid slutet av anställningen. Innehållet i enkäten behöver inte registreras förrän efter det att anställningen upphört, och det är självklart viktigt att enkäten fylls i anonymt.

Umeå kommun
Personalnämnden

Protokollsutdrag
2026-02-10

Vänsterpartiet yrkar:

att stadsledningskontoret ser över rutinerna för den befintliga EXIT-enkäten så att ifyllandet av enkäten sker innan anställningen har upphört och under betald arbetstid.

Beredningsansvariga

Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist och Fredrik Åberg



Tjänsteskrivelse

2026-04-28

Personalnämnden

Diarienum: PN-2026/00009

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-april 2026

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att anta personalnämndens rapport till kommunstyrelsen.

Ärendebeskrivning

SLK HR har upprättat en rapport enligt kommunstyrelsens anvisning. Av den framgår att nämnderna, i sin personaluppföljning för januari-april, i första hand ska fokusera på kompetensförsörjning och sjukfrånvaro.

Nämnden har tagit del av information och beslutat i en mängd ärenden inom ramen för sitt uppdrag som samordnande nämnd för personalstrategiska frågor.

Vid granskning av sjukfrånvaron kan konstateras att den minskat från 7,7 till 7,2 procent i jämförelse med motsvarande period 2025. Kvinnors sjukfrånvaro har gått ner från 8,7 till 8,2 procent, medan männens reducerats från 5,4 till 5,0 procent.

Följande risk ur personalnämndens internkontrollplan har hanterats under perioden:

- Risk för att skyddsombud inte ges tillräckligt goda förutsättningar för att fullt ut klara sina uppdrag.

Beslutsunderlag

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

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2026/00009

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator

Personalnämndens rapport till KS, januari–april 2026

Personaluppföljning

SLK HR har upprättat en rapport enligt kommunstyrelsens anvisning. Av den framgår att nämnderna, i sin personaluppföljning för januari-april, i första hand ska fokusera på kompetensförsörjning och sjukfrånvaro.

Då personalnämnden inte bedriver egen verksamhet redovisar nämnden i stället på vilket sätt nämnden jobbat med berörda områden utifrån sitt grunduppdrag. Främst har nämnden inom områdena tagit del av information och beslutat i en mängd ärenden inom ramen för sitt uppdrag som samordnande nämnd för personalstrategiska frågor.

Kompetensförsörjning

Nämnden har behandlat eller i övrigt tagit del av bland annat följande som är relaterat till kompetensförsörjning:

- Kontroller vid anställning
- Karriärcentra, Umeå kommun-Umeå universitet
- Upphandling av rekryteringssystem
- Datadriven befolknings- och kompetenstillväxt i norr, DBK
- Äldre medarbetare, utveckling i Umeå kommun
- Samtliga nämnders personalrapporter, 2025

Personalnämnden noterar bland annat att Umeå kommuns nämnder behöver fördjupa arbetet och beskrivningarna om på vilket sätt man jobbar med hela det personalpolitiska målet om att klara kompetensförsörjningen och spegla mångfalden i samhället. Nämnden har även för avsikt att under hösten fördjupa uppföljningen av olika verksameters personalomsättning och på vilket sätt det adresseras i nämndernas kompetensförsörjningsplaner.

Sjukfrånvaro

Nämnden har behandlat eller i övrigt tagit del av bland annat följande som är relaterat till sjukfrånvaro:

- Hot, våld och annan otillåten påverkan
- Arbetsmiljöhändelser
- Kommunens rehabiliteringsprocess
- Skyddsombudens förutsättningar

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–april 2026

2026-05-05

- SAMBA som gott exempel hos Suntarbetsliv

Personalnämnden kan konstatera att trenden med minskande sjuktal under de senaste åren håller i sig under inledningen av året. Det är positivt att utvecklingen går åt rätt håll för både kvinnor och män. Umeå kommun fortsätter dock att ha en relativt hög andel av sin sjukfrånvaro som avser längre sjukskrivningar, något som nämnderna med kraft behöver fortsätta jobba med. Det är även av största vikt att samtliga nämnder jobbar aktivt med friskfaktorsarbetet, som en del av den lokala implementeringen av våra kollektivavtal. Personalnämnden lägger även stor vikt vid utvecklingen av skyddsorganisationen och skyddsombudens förutsättningar, inklusive att ny utformning av skyddsombudsutbildningen kommer på plats under året.

Nyckeltal	Utfall januari–april 2026			Utfall januari–april 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	8,2	5,0	7,2	8,7	5,4	7,7

Ekonomiuppföljning

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

(mnkr med en decimal)	Budget jan–apr 2026	Utfall jan–apr 2026	Budget-avvikelse jan–apr 2026	Budget-avvikelse jan–apr 2025	Budget helår 2026	Prognos helår 2026	Årsprognos budgetavvikelse 2026
Verksamhetens intäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Verksamhetens kostnader	-0,4	-0,3	0,1	0,2	-1,3	-1,0	0,3
Verksamhetens nettokostnader	-0,4	-0,3	0,1	0,2	-1,3	-1,0	0,3

Investeringar

Personalnämnden gör inga investeringar.



Umeå kommun 2026-05-05

Personalnämnden 2026

Riskinventering av internkontrollplan, januari-april

Riskinventering och riskvärdering utgår från nedanstående definitioner.

Riskinventering/riskanalys

Sannolikhet	Definition	Värde
Osannolik	Praktisk taget obefintlig risk att fel uppstår.	1
Mindre sannolik	Mycket liten risk att fel uppstår.	2
Möjlig	Det finns en möjlig risk att fel uppstår.	3
Sannolik	Det är mycket troligt att fel uppstår.	4

Konsekvens	Definition	Värde
Försumbar	Konsekvensen av ett fel är obetydlig för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	1
Lindrig	Konsekvensen av ett fel är liten för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	2
Kännbar	Konsekvensen av ett fel uppfattas som besvärande för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	3
Allvarlig	Konsekvensen av ett fel är så stor att felet inte får uppstå.	4

Riskhantering

Riskvärde	Rekommendation till hur risken ska hanteras	Innebär
12–16	Minimera risk	Direkta och omfattande åtgärder ska finnas med i internkontrollplanen
4–11	Reducera risk	Åtgärder för att minska risk ska finnas med i internkontrollplanen
1–3	Acceptera risk	Inget agerande krävs – åtgärder tas ej med i internkontrollplanen

Riskinventering			Riskvärdering			
Kontrollområde	Identifierad risk	Nr	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Rekommenderad riskhantering
Personalpolitik	Risk för att gemensam utveckling uteblir om förvaltningar inte deltar i det gemensamma utvecklingsprojektet Samverkansmodell för tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering (SAMBA).	R1	Mindre sannolik	Lindrig	4	Reducera risk
Personalpolitik	Risk för att dispensförfarande som avser arbetstidsregler för dygnsvila (11 timmar) inte efterlevs med avtalsbrott som följd.	R2	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Personalpolitik	Risk för att regelverk och rutiner avseende distansarbete inte efterlevs.	R3	Sannolik	Lindrig	8	Reducera risk
Lönepolitik	Risk för att lönesättning görs på ett sätt som motverkar en enhetlig och sammanhållen lönepolitik och inte i enlighet med för kommunen fastslagen riktlinje för löne-strategiska frågor.	R4	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Lönepolitik	Risk för att kommunen inte förbereder ikraftträdandet av EU:s lönetransparensdirektiv.	R5	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att nämnder inte nyttjar möjligheterna som finns till utveckling och anpassning av gymnasie- och vuxenutbildningsutbud för att möta utbildningsbehov.	R6	Sannolik	Lindrig	8	Reducera risk
Arbetsrätt	Risk för otillåten påverkan till följd av att bisyssla ej rapporteras i enlighet med riktlinje och rutiner i Umeå kommun.	R7	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Arbetsmiljö	Risk för att hot, våld och annan otillåten påverkan bidrar till otrygghet och försämrad arbetsmiljö för medarbetare och chefer.	R8	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Samverkan	Risk för att skyddsombud inte ges tillräckligt goda förutsättningar för att fullt ut klara sina uppdrag.	R9	Sannolik	Lindrig	8	Reducera risk

Åtgärder			Uppföljning	
Nr.	Inriktning för riskhantering	Åtgärd	Ansvarig	Återrapport
R1	Reducera risk	Uppföljning av förvaltningarnas deltagande i SAMBA-projektet genom återrapport från styrgrupp.	HR-direktör	
R2	Reducera risk	Uppföljning av dispensförfarande.	Förhandlingschef	
R3	Reducera risk	Uppföljning nämndernas/förvaltningarnas efterlevandegrad.	HR-direktör	
R4	Reducera risk	Återrapport av lönekartläggning inkl. eventuella avvikelser från den kommungemensamma riktlinjen för lönestrategiskt arbete.	Förhandlingschef	
R5	Reducera risk	Återrapport av hur kommunen säkerställt organisationen för att klara ett ikraftträdande av EU:s lönetransparensdirektiv 2026.	Förhandlingschef	
R6	Reducera risk	Återrapport från nämnderna på vilket sätt man fört dialog och därefter tagit ställning till möjlighet att nyttja lokalt gymnasie- och vuxenutbildningsutbud för att möta utbildningsbehov, identifierade i nämndernas kompetensförsörjningsplaner.	HR-direktör	
R7	Reducera risk	Uppföljning av hur nämnderna/förvaltningarna följer upp frågan om bisyssla.	HR-direktör	
R8	Reducera risk	Återrapport om risker och tillbud som inrapporterats avseende hot och våld samt om insatser för att förebygga otillåten påverkan.	HR-direktör	
R9	Reducera risk	Uppföljning via dialog mellan den centrala samverkansgruppen och personalnämnden, våren 2026.	HR-direktör	Samtal om skyddsombudens förutsättningar genomfördes vid dialog mellan PN och CSG, 2026-04-14.

Tjänsteskrivelse

2026-04-28

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2026/00004

PN Informationsärenden 2026**Förslag till beslut**

Personalnämnden beslutar

att nämnden har tagit del av följande informationer

Ärendebeskrivning

- Sporrens årsrapport, 2025
- HR-direktören informerar.
 - Stärkt konkurrens i privat och offentlig verksamhet, ny lagstiftning.
 - Införande av aktivitetskrav
 - Nytt kollektivavtal om SAO-jobb
 - Ledningsråd för den kommunala AI-satsningen, SKR.

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Förnamn, Efternamn
BefattningOlov Häggström
Utredare