

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 18 januari 2022 kl. 09:00-11.55

Plats: Teams

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

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Igor Hell

Sekreterare: §§ 1-6
Olov Häggström

Ordförande:
Tomas Wennström

Justerare:
Igor Hell

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnden
Sammanträdesdatum: 2022-01-18

Anslaget har satts upp:

Anslaget tas ner:
Förvaringsplats: kommunledningsstaben

Underskrift:
Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Carin Nilsson (S)

Peter Vigren (S)

Rebecca Sellstedt (V)

Mariam Salem (MP)

Robert Axebro (C)

Tjänstepersoner

Birgitta Forsberg, Stadsledningskontoret HR

Patrik Carlsson, Stadsledningskontoret HR

Linda Nejsäter, Stadsledningskontoret HR

Beslutsärenden

§ 1

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen med tilläggen:

- Information - Påverkan på verksamheter utifrån smittspridning Omikron
- Information – Uppdatering, uppdrag om öppet klimat för att undvika tystnadskultur

§ 2

Diariernr: PN-2021/00017

Motion 27/2021: Årskort i kollektivtrafiken för kommunanställda; Anna-Karin Sjölander och Maja Westling (C)

Beslut

Personalnämnden föreslår kommunfullmäktige besluta

att avslå motionen

Reservation: Anna-Karin Sjölander (C) och Lennart Arvidsson (V) till förmån för egna yrkanden.

Ärendebeskrivning

I en motion väckt vid kommunfullmäktiges sammanträde i september 2021 föreslår Anna-Karin Sjölander och Maja Westling, Centerpartiet kommunfullmäktige besluta:

- att kommunanställda som en personalförmån erbjuds köpa årskort till kollektivtrafiken genom bruttolöneavdrag

Förvaltningens yttrande

Det finns fördelar med kollektivt resande vilket tydliggörs bland annat i den rapport som, WSP (WSP Strategi och Analys) tagit fram på uppdrag av Svensk kollektivtrafik. Kollektivtrafiken skapar samhällsekonomisk nytta genom att bland annat bidra till minskade klimatutsläpp. Idag erbjuder Länstrafiken och Ultra årskort genom autogiro per månad, vilket gör att kostnaden fördelas under året.

Förutom de positiva effekter som kollektivt resande medför finns andra perspektiv att beakta vid beslut om att införa nya personalförmåner. Det handlar bland annat om administrativ hanteringen och ekonomiska effekter för organisationen och för den enskilde medarbetaren.

Löneväxling mot bruttolöneavdrag innebär att medarbetaren får en förmån mot att bruttolönen sänks. En fördel med ett bruttolöneavdrag på en skattefri förmån är att arbetsgivaren tjänar på att erbjuda detta samtidigt som medarbetaren betalar mindre skatt. Anledningen är att inbesparing av arbetsgivaravgifterna som arbetsgivaren gör genom att bruttolönen sänks kan komma medarbetaren till godo.

Resor till och från arbetet är dock att betrakta som privata resor och därmed en skattepliktig förmån. Detta innebär att arbetsgivare ska redovisa och betala arbetsgivaravgifter och skatteavdrag på förmånen. Detta innebär att ett bruttolöneavdrag på en skattepliktig förmån inte är en ekonomisk fördel för arbetsgivaren. Bruttolöneavdrag mot en skattepliktig förmån innebär i princip heller ingen fördel för medarbetaren. Den sammanlagda skattepliktiga inkomsten (bruttolön + förmån) är lika stor som före löneväxlingen (bruttolön). Om den anställdes bruttolön understiger högsta sjukpenninggrundande (SGI) respektive pensionsgrundande (PGI) inkomst kan ett bruttolöneavdrag tvärtom innebära en försämring för den anställda på längre sikt, det vill säga med lägre sjukpenning, föräldrapenning respektive pension som följd.

Samtliga förmåner som arbetsgivaren hanterar genererar administrativ hantering. Förutom den hantering som krävs i samband med att en medarbetare ska ta del av en förmån ska löneavdraget också hanteras under pågående period. Det krävs manuella kontroller för att säkerställa att avdraget blir korrekt vid exempelvis sjukdom och föräldraledighet. Vid avslut av anställning krävs ytterligare administration.

Sammanfattningsvis menar förvaltningen att den föreslagna personalförmånen inte blir fördelaktigt varse sig för den enskilde medarbetaren eller för arbetsgivaren. Umeå kommun ska givetvis fortsätta att stimulera hållbara arbets- och tjänsteresor genom att erbjuda olika alternativ.

Beslutsunderlag

Motion 27/2021 Årskort i kollektivtrafiken för kommunanställda

Beredningsansvariga

Linda Thelberg, Stadsledningskontoret HR

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Anna-Karin Sjölander (C) och **Lennart Arvidsson (V)** yrkar på bifall till motionen.

Igor Hell (M) och **Moa Brydsten (S)** yrkar på avslag till motionen, enligt tjänsteskrivelsens förslag

Propositionsordning som godkänns

Ordförande ställer bifall till tjänsteskrivelsens förslag mot Sjölanders (C) och Arvidssons (V) förslag. Ordförande finner att personalnämnden beslutar i enlighet med tjänsteskrivelsens förslag.

Beslutet ska skickas till

Motionärerna, KS diarium

§ 3

Diarienumr: PN-2021/00018

Motion 28/2021: Mentorskap för nyanställda av seniora medarbetare i Umeå kommun; Anna-Karin Sjölander och Sara Häggström (C)

Beslut

Personalnämnden föreslår kommunfullmäktige besluta

att bifalla förslaget att utreda möjligheten att införa en mentorskapsmodell för seniora medarbetare

att avslå förslaget att utreda 80-90-100 modellen

att avslå förslaget om utformning för senioranställning

Reservation: Anna-Karin Sjölander (C) och Lennart Arvidsson (V) till förmån för egna yrkanden.

Ärendebeskrivning

I en motion väckt vid kommunfullmäktiges sammanträde i september 2021 föreslår Anna-Karin Sjölander och Sara Häggström, Centerpartiet kommunfullmäktige besluta:

- Att utreda möjligheten att införa en mentorskapsmodell i Umeå kommun för seniora medarbetare från 63 års ålder fram till högsta möjliga anställningsålder
- Att utreda om 80-90-100 modellen vore ett alternativ för mentorskap i Umeå kommun
- Att ge förslag på utformningen för senioranställning för den som tar på sig ett aktivt mentorskap under ett år

Förvaltningens yttrande

Mentorskap har prövats i Umeå kommun genom åren. Framst har det avsett mentor – adept för chefer. För ett flertal år sedan gavs pedagoger inom gymnasieskolan möjlighet att minska sin undervisningstid i

klassrummet mot att fungera som mentor för yngre kollegor. Det finns således erfarenheter för att ta fram en modell för Mentorskap. En modell behöver vara kammungemensam och planeras in utifrån de behov som finns vid förvaltningarna. Detta görs lämpligast i resultat- och utvecklingsamtalen mellan chef- och medarbetare och integreras med övrig verksamhetsplanering och introduktions- och kompetensutveckling.

Feministiskt initiativ motionerade 2018 om att införa 80-90-100 på försök. Den utredning som gjordes då låg till grund för att fullmäktige avtog motionen. De arbetsgivare som hade infört 80-90-100 ansåg att effekterna varit svåra att mäta. I kommunens pensionsriktlinjer, gällande från 1 januari 2020, regleras möjligheten till minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension. Ett av kriterierna att erhålla detta är vid kompetensväxling. Den anställde kan minska sin arbetstid till som lägst 75% av heltid. En minskning av arbetstid kan enbart ske om verksamhetens förutsättningar medger det. Detta är ett effektivt sätt att hantera arbetstidsminskningen då kostnaden för arbetsgivaren fortsatt är en inbetald tjänstepension. Kostnaderna för pensioner kommer att öka 2023 med ca 1,5 % då nya pensionsavtal är tecknade mellan centrala parter. Om modellen 80-90-100 införs tillkommer, förutom ökad och fortsatt inbetald tjänstepension, lönekostnad med 10 % samt arbetsgivaravgift för arbetsgivaren. Detta för ett arbete som inte utförs. Medellönen i Umeå kommun är 2021 30 883 kr/månad. Det innebär en kostnad för en medarbetare med 3 089 kr plus arbetsgivaravgift med 1 267 kr/månad, sammantaget 4 356 kr per månad. För 100 medarbetare blir kostnaden 435 600 kr/per månad. På årsbasis blir det en kostnad på 5 227 000 kr. Pönera att 100 medarbetare per år tillämpar detta så uppstår år 3 en kostnad med 15 681 600 kr. Förvaltningen anser att det finns många andra kompetensutvecklingsåtgärder och arbetsmiljöåtgärder som behöver prioriteras framför att införa 80-90-100 modellen.

Förvaltningen anser att s.k. senioranställning ryms med nu gällande anställningsformer. Har förvaltningen behov av mentorer och möjlighet att tillskapa det utrymme krävs att chef – medarbetare planerar mentorskapet utifrån verksamhetens behov. Det kan vara att medarbetare arbetar heltid eller deltid där mentorskapet är en del i ordinarie arbete.

Som i all annan kompetensförsörjning är det verksamhetens behov och förutsättningar som styr möjligheterna att skapa dessa funktioner. Sammanfattningsvis ställer sig förvaltningen positiv till olika former för mentorskap men anser inte att det finns behov av särskild reglering avseende anställningsformerna.

Beslutsunderlag

Motion 28/2021 Mentorskap för nyanställda av seniora medarbetare

Beredningsansvariga

Kerstin Björkman Stadsledningskontoret HR

Personalnämndens beslutsordning**Yrkanden**

Anna-Karin Sjölander (C) och **Lennart Arvidsson (V)** yrkar på bifall till motionen.

Igor Hell (M) och **Tomas Wennström (S)** yrkar på bifall till första att-satsen och avslag till andra och tredje att-satserna, enligt tjänsteskrivelsens förslag

Propositionsordning som godkänns

Ordförande ställer bifall till tjänsteskrivelsens förslag mot Sjölanders (C) och Arvidssons (V) förslag. Ordförande finner att personalnämnden beslutar i enlighet med tjänsteskrivelsens förslag.

Beslutet ska skickas till

Motionärerna, KS diarium

§ 4

Diariernr: PN-2020/00022

Uppföljning: Genomlysning av arbetsvillkor, KF-uppdrag 2020:29**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna uppföljningen med reviderad sammanfattning

att ge förvaltningen i uppdrag att fortsatt bevaka arbetsvillkoren och återstående kostnader för arbetskläder och arbetskor för medarbetare i Umeå kommun

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige beslutade inför budget 2020 att ge personalnämnden i uppdrag att genomföra en genomlysning av arbetsvillkor, arbetsverktyg och förmåner inom alla verksamheter. Vid personalnämndens sammanträde i november 2020 beslutades att genomlysningen skulle omfatta medarbetarnas tillgång till datorer och mobiltelefoner, arbetskläder samt gratis kaffe/te.

Genomlysningen redovisades vid personalnämndens sammanträde i april 2021 och nämnden beslutade att förklara KF-uppdrag 2020:29 avslutat.

Uppföljning

I samband med att personalnämnden godkände genomlysningen togs beslut om att SLK HR, i samråd med IT och berörda förvaltningar, skulle ta fram en sammanhållen plan för att konkretisera och åtgärda de oskäligen skillnader som kvarstår vad gäller arbetsvillkor, arbetsredskap och förmåner. Detta för att skapa likvärdighet för Umeå kommuns medarbetare.

När det gäller de verksamheter som i genomlysningen angett att behovet av arbetskläder inte var tillgodosett har berörda nämnder IFN och FGN, efter detta budgeterat för arbetskläder inför för 2022. Efter genomförd genomlysningen framkom att även idrottslärare både inom för- och

grundskolan och gymnasiet upplevde att behovet av främst ytterkläder för vinterbruk inte var tillgodosett.

Arbetsgivaren har uppmärksammat behoven, men då detta framförts efter prioriteringarna för 2022 slutförts, skjuts satsningen på idrottslärare fram till budgetprocessen inför 2023.

Avseende tillgång till gratis kaffe/te tog IFN och ÄN beslut i februari 2021 som innebar att samtliga medarbetare skulle ha tillgång till gratis kaffe/te. Motsvarande beslut finns för resterande förvaltningar och är därmed inarbetat i samtliga förvaltningars budgetar för 2022.

Fler anställda än i dag kommer att ha behov av tillgång till utrustning som motsvarar de behov som finns i respektive förvaltning. Utrustningen kan bestå av mobiler (smartphones, tablett) och datorer, personliga eller gemensamma. I budgetunderlagen till budget 2022 fanns tydliga skrivningar kring vilka utökningar omsorgs- och utbildningsnämnderna ville göra med avseende på IT-utrustningar. Tekniska nämnden äskade medel och fullmäktige tillsköt 5 Mkr inklusive ett uppdrag där jämförelse skall göras med andra kommuner, hur de tillhandahåller IT-utrustning. Under 2021 utredning skett hur goda förutsättningar för mobila arbetssätt kan skapas i förvaltningarna. Fokus har varit kommunens hantering, förvaltning och finansiering av mobiltelefoner och abonnemang. Även här har omsorgs- och utbildningsnämnderna uttryckt ökade behov. Planer finns att centralisera finansieringen av mobiltelefoner och abonnemang men det får avvakta resultatet av KF-uppdrag 19.

Sammanfattning

Tillgång till kostnadsfritt kaffe och te finns i samtliga verksamheter och tillgång till mobiltelefoner och datorer är avhängigt verksamheternas behov och förutsättningar.

Inom ramen för KF-uppdrag 2022:19 genomförs en omvärldsanalys avseende hur jämförbara kommuner tillhandahåller digitala verktyg (mobiler, tablett) och datorer. Uppdraget ska utmynna i förslag till ekonomisk plan för digitala verktyg och innehålla beskrivning av ekonomiska konsekvenser i form av investeringar och drift, såväl som verksamhetsperspektiv. Uppdraget ska redovisas våren 2022 som ett underlag inför budget 2023.

Uppföljning av KF- uppdrag 2020:29 anses därmed fullgjort.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Patrik Carlsson SLK HR

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Tomas Wennström (S), Moa Brydsten (S), Andreas Lundgren (S) och Anna-Karin Sjölander (C) yrkar på att godkänna uppföljningen där första meningen i sammanfattningen "Vid genomgång av resultaten kan konstateras att det inför 2022 inte kommer att kvarstå några oskäligen skillnader i arbetskläder, bortsett från idrottslärarna." stryks samt att förvaltningen ges i uppdrag att fortsatt bevaka arbetsvillkoren och återstående kostnader för arbetskläder och arbetskor för medarbetare i Umeå kommun.

Propositionsordning som godkänns

Ordförande ställer bifall till Wennströms (S) med fleras förslag mot tjänsteskrivelsens förslag. Ordförande finner att personalnämnden beslutar i enlighet med Wennströms (S) med fleras förslag.

Beslutet ska skickas till

KS diarium

Informationsärenden

§ 5

Diarienumr: PN-2022/00003

Informationsärenden januari 2022

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna informationerna

Ärendebeskrivning

Dialog: Övergripande kompetensförsörjningsplan

Linda Nejsäter redogör för utkast av ny kompetensförsörjningsplan.

Avtalsinformation

Stefan Larsson redogör för förändringar av allmänna bestämmelser för 2022

Viktigare delar:

- Regler om konvertering tillsvidareanställning från 1 okt – 18 månader.
- Möjlighet till projektanställning – max 4 år. Särskilt finansiering
- Kompensation vid huvudsemester utanför perioden juni – augusti
- HÖK Lönedtrappning 6 månader – nuvarande 24 månader
- Förtydligande enskild angelägenhet § 32, ledigt med lön vid synnerliga skäl anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, samt Begravning, gravsättning av urna samt bouppteckning

KOM-KR Omställningsavtal

Nytt pensionsavtal AKAP-KR

Förslag förändringar i LAS

HR-direktören informerar – Birgitta Forsberg

Uppdatering – Pandemiläget. Stor smittspridning just nu, svårt att fylla behov av vikarier i exempelvis område utbildning. Personal inom Fritid Unga kommer omdisponeras till förskolan. Svårt läge även inom vård och omsorg, samt Äldreomsorg.

Uppdatering – uppdrag om öppet klimat för att undvika tystnadskultur

HR-direktören meddelar att hon lämnar sin anställning i höst.

§ 6

Diariernr: PN-2022/00004

Anmälningssärenden januari 2022

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisningen av anmälningssärenden

Ärendebeskrivning

Beslut

KS 2021-12-07 Förslag till planeringsdirektiv inför 2023 - Anvisning till nämnders och bolags yttrande.

KSNAU 2021-12-14 Tack till kommunanställda som arbetat under Coronapandemin.

KF 2021-12-21 § 290 Arbetsmiljöpolicy för Umeå kommun

KF 2021-12-21 § 291 Delprogram kamerabevakning

KF 2021-12-21 § 301 Ny ersättare i personalnämnden Robert Axebro (C)