

Personalnämnden

Tid:	Tisdagen den 16 september 2025 kl. 09:00-12.00
Plats:	Kommunstyrelsens sammanträdesrum
Beslutande:	Tomas Wennström (S), ordförande Mikael Thyni (M), vice ordförande Andreas Lundgren (S) Carin Nilsson (S) tjänstg. ers. för Moa Brydsten (S) §§ 34-36 Peter Vigren (S) tjänstg.ers. för Moa Brydsten (S) §§ 37-41 Gabriel Farrysson (M) Lennart Arvidsson (V) Åke Gustafsson (C)
Övriga deltagare:	Se sidan två
Utses att justera:	Mikael Thyni
Sekreterare:	<i>Digital signering</i> §§ 34-41 Olov Häggström
Ordförande:	<i>Digital signering</i> Tomas Wennström
Justerare:	<i>Digital signering</i> Mikael Thyni

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ:	Personalnämnden
Sammanträdesdatum:	2025-09-16
Anslaget har satts upp:	2025-09-19
Anslaget tas ner:	2025-10-13
Förvaringsplats:	kommunkansliet
Underskrift:	<i>Digital signering</i> Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Josefin Gustafsson (M)

Christer Lindvall (M) till 11.00

Igor Hell (M)

Mariam Salem (MP)

Tjänstepersoner

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Ingrid Andersson, SLK HR

Marie-Louise Gäärd, SLK HR

Olov Häggström, kommunkansliet

Ulrika Bertilsson, SLK HR

§ 34

Diariennr: PN-2025/00020

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen jan-aug

Beslut

Personalnämnden beslutar

att anta personalnämndens rapport till kommunstyrelsen.

Ärendebeskrivning

SLK HR har upprättat en rapport enligt kommunstyrelsens direktiv.

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 måluppfyllelsen avseende de kommunövergripande resultatmåttén konstateras marginella skillnader i jämförelse med motsvarande period 2024.

Följande risker ur personalnämndens internkontrollplan har, helt eller delvis, hanterats under tertial 2:

- 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 lönestrategiska frågor.
- Risk för att gemensam utveckling uteblir om förvaltningar inte deltar i det gemensamma utvecklingsprojektet Samverkansmodell för tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering (SAMBA).
- Risk för att kompetensförsörjningen av kommunal verksamhet försvåras på grund av att länet och arbetsmarknadsregionen inte samordnar sina insatser.

- Risk för att motstridiga nationella regelverk om kontroller vid/under anställning leder till otydlighet om lokala förutsättning för en attraktiv och rättssäker rekryteringsprocess.

Beslutsunderlag

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

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

§ 35

Diariennr: PN-2025/00021

Ledar- och medarbetarpolicy

Beslut

Personalnämnden beslutar föreslå kommunfullmäktige

att fastställa Medarbetarpolicy och Ledarpolicy.

att upphäva styrdokumentet Chef- och ledarskap i Umeå kommun
respektive Medarbetarskap i Umeå kommun.

Ärendebeskrivning

Bakgrund

Vid ledardagen 2022 initierades ett processarbete med fokus på att stärka organisationens attraktivitet som arbetsgivare. Resultatet av detta arbete presenterades nästkommande ledardag 2023.

Vidare arbete

Våren 2024 genomfördes en aktualitets- och relevansprövning med beslut att revidera medarbetarpolicyn och ledarpolicyn. I samband med detta föreslogs även en översyn av organisationens värdegrund, MÖTS, i enlighet med beslut i stadsdirektörens forum. Där beslutades också att synpunkter på dokumenten skulle inhämtas från samtliga förvaltningar.

Remissförfarande

Inhämtning av synpunkter genomfördes via en enkät under perioden februari-april 2025. Enkäten skickades till samtliga ledningsgrupper via förvaltnings-direktörer och HR-chefer. Dokumenten har därefter reviderats i samarbete med kommunikationsavdelningen och tillgänglighetsgranskats. Detta baserat på de synpunkter och förslag som inkommit under remissförfarandet.

Förankring

Förslag till de reviderade dokumenten har presenterats i CSG, 2025-05-28 och 2025-09-11 samt i PN, 2025-06-03 och 2025-09-16.

Syfte

Medarbetarpolicyn och ledarpolicyn tydliggör förväntade förhållningssätt och beteenden för medarbetare och chefer inom organisationen, som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare. Värdegrunden, MÖTS, avser att fungera som en gemensam plattform och stödjer de perspektiv som lyfts i policydokumenten. Värdegrunden är ett viktigt redskap för implementering och efterlevnad av dessa policys. Värdegrunden är en riktlinje som fastställs av HR-direktör efter det att beslut om reviderade policys fattats, se bilaga.

Beslutsunderlag

Medarbetarpolicy

Ledarpolicy

Beredningsansvariga

Ingrid Andersson, SLK HR

Marie-Louise Gäard, SLK HR

Personalnämndens beslutsordning**Yrkanden**

Tomas Wennström (S) bifall till tjänsteskrivelsen med följande ändringsyrkande;

Ledarpolicy;

- Lägg till; beskriva och påtala när det råder obalans mellan krav och resurser.
- Lägg till; stärka förutsättningar i form av strukturer och normer som gör återhämtning möjlig under och mellan arbetspass

Medarbetarpolicy;

- Radera; vara medveten om dina egna behov för att återhämta dig och uttrycka när stöd behövs.
- Lägg till; känna igen egna signaler på belastning och i dialog med chef uttrycka när stöd behövs.

Propositionsordning som godkänns

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

Beslutet ska skickas till

Förvaltningschefer

HR-direktör

HR-chefer

§ 36

Diariennr: PN-2025/00022

Årlig uppföljning av SAM, 2024

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2024.

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 2024 har uppföljningen genomförts på samtliga nivåer och alla nämnder har tagit del av resultaten.

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

För Umeå kommun som helhet är arbetsmiljöprioriteringarna att:

- göra en översyn av rollerna för fördelning av arbetsmiljöuppgifter och stödet för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- utveckla samverkan inom arbetsmiljöområdet och tydliggöra roller, ansvar och arbetsformer

Beslutsunderlag

Rapport: Årlig uppföljning av SAM 2024

Beredningsansvariga

Ulrika Bertilsson, SLK HR

Umeå kommun
Personalnämnden

Sammanträdesprotokoll
2025-09-16

Beslutet ska skickas till
ksdiarium@umea.se

§ 37

Diariernr: PN-2025/00023

Aktiva åtgärder, 2024

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dokumentation för arbetsgivarens aktiva åtgärder 2024 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 2024

Beredningsansvariga

Ulrika Bertilsson

Fredrik Åberg

Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist

HR-direktör

Fredrik Åberg

Ledningskoordinator

§ 38

Diariennr: PN-2025/00024

Sammanträdestider 2026

Beslut

Personalnämnden beslutar

att sammanträdesdatum och tider för 2026 fastställs enligt
ärendebeskrivningen

Ärendebeskrivning

13 januari

10 februari

17 mars

14 april – Dialog med CSG del av sammanträdet

12 maj

2 juni

15 september

13 oktober

17 november - Dialog med CSG del av sammanträdet

8 december

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Olov Häggström

§ 39

Diariernr: PN-2025/00003

PN Informationsärenden 2025-09-16

Beslut

Personalnämnden har tagit del av följande information.

Ärendebeskrivning

HR-direktören informerar

- Miljödatafamiljen – Information om den cyberattack som en av Umeå kommuns systemleverantörer utsatts för i augusti, vilka följder den fått och vilka åtgärder som vidtagits.
- Återrapport IK-risk nr 9 - *att kompetensförsörjningen av kommunal verksamhet försvåras på grund av att länet och arbetsmarknadsregionen inte samordnar sina insatser*
- Datadriven befolknings och kompetensförsörjning
- Prevent, Return and Retain - The Umeå Centre for Sustainable Work Participation – som samverkanspart bidrar Umeå kommun till forskningsansökan till Forte.
- Återrapport IK-risk nr 1 - Risk för att gemensam utveckling uteblir om förvaltningar inte deltar i det gemensamma utvecklingsprojektet Samverkansmodell för tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering (SAMBA). SAMBA utforskar och tar fram nya arbetsformer hösten 2025 – Uppdatering om det pågående arbetet.
- Kompetensförsörjningsplaner 2026 – kompetensförsörjningsplaner håller på att integreras i nämndernas verksamhetsplan 2026.

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

§ 40

Diariernr: PN-2023/00028

Redovisning av delegationsbeslut

Beslut

Personalnämnden beslutar

Att delegationsbeslutet är anmält och redovisningen godkänns.

Ärendebeskrivning

Ordförandebeslut - Dispens från regler gällande dygnsvila, 2025-09-01

§ 41

Diariernr: PN-2025/00025

Anmälningssärende

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisningen av anmälningssärenden

Ärendebeskrivning

Grundläggande granskning personalnämnden Umeå, PN-2025/00025

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.