

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 13 september 2022 kl. 09:00-11.55

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Beslutande: Tomas Wennström (S), ordförande
Igor Hell (M), vice ordförande
Andreas Lundgren (S)
Moa Brydsten (S)
Mikael Thyni (M)
Lennart Arvidsson (V)
Robert Axebro (C) tj. ers. för Anna-Karin Sjölander (C)

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Igor Hell

Sekreterare: §§ 31-37
Olov Häggström

Ordförande:
Tomas Wennström

Justerare:
Igor Hell

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ: Personalnämnden
Sammanträdesdatum: 2022-09-13

Anslaget har satts upp:

Anslaget tas ner:
Förvaringsplats: kommunledningsstaben

Underskrift:
Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Carin Nilsson, (S)
Peter Vigren, (S) (kl. 09.55-11.25)
Mariam Salem, (MP)
Greger Knutsson, (M)
Madelene Nord, (M)

Tjänstemän

Birgitta Forsberg, SLK HR
Ulrika Bertilsson, SLK HR
Fredrik Åberg, SLK HR
Stefan Larsson, förhandlingschef
Liselott Rehn, SLK HR
Julia Thuresson, praktikant HR-avdelningen
Moa Lindholm, praktikant HR-avdelningen

Lokal: KS Tid: 09.00

§ 31

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen samt att Julia Thuresson och Moa Lindholm, praktikanter på HR-avdelningen deltar på sammanträdet

Beslutsärenden

§ 32

Diarienumr.: PN-2022/00023

Årlig uppföljning av SAM 2021

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

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 2021 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 arbete med chefers arbetsbelastning, säkerställa chefers kompetens och arbetsmiljöfördelning samt riskbedömningar kopplat till ergonomi.

Beslutsunderlag

Rapport – Årlig uppföljning av SAM 2021

Beredningsansvariga

Ulrika Bertilsson, SLK HR

§ 33

Diarienum: PN-2022/00015

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-augusti 2022

Beslut

Personalnämnden beslutar

att anta personalnämndens rapport till kommunstyrelsen

att godkänna uppföljning av internkontrollplan

Ärendebeskrivning

SLK HR har upprättat en rapport enligt kommunstyrelsens direktiv.

I jämförelse med motsvarande period 2021 har sjukfrånvaron ökat från 6,7 till 7,8 procent och andelen långtidsfriska minskat från 58 till 52 procent. Utfallet för resultatmåttan avseende heltids- respektive tillsvidareanställda låg på samma nivå, medan andelen utbildade skyddsombud ökat från 71 till 77 procent.

En uppföljning av 2022 års internkontrollplan har genomförts.

Beslutsunderlag

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-augusti 2022
Uppföljning av internkontrollplan, januari-augusti 2022

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, HR-direktör
Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutet ska skickas till

Anette Sjödin, SLK ekonomi
KS-diarium

§ 34

Diarienumr: PN-2020/00022

KF-uppdrag 2020:3 - Analysera könsskillnader i ohälsotalen och föreslå åtgärder**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna uppföljning av KF-uppdraget 2018:3 Analysera könsskillnader i ohälsotalen och föreslå åtgärder, och därmed förklara uppdraget avslutat

Ärendebeskrivning

Personalnämnden fick inför 2019 i uppdrag av kommunfullmäktige att analysera orsakerna till könsskillnader i ohälsotalen och föreslå åtgärder.

Efter inledande dialoger med jämställdhetsutvecklare och utvecklingsstrateg vid Övergripande planering, forskare vid Umeå universitet samt representanter från verksamheterna, utarbetade SLK HR en rapport hösten 2020. Rapporten innehöll en mängd insatser som skulle prioriteras under de närmaste åren.

Efter att ha inhämtat underlag från såväl processansvariga som verksamheterna kan konstateras att det görs många goda insatser och att frågan om könsskillnader i ohälsa tas på största allvar. Coronapandemin har dock inneburit att vissa av de insatser som planerades inte genomförts.

Det krävs fortsatta och intensifierade insatser för komma till rätta med könsskillnaderna i ohälsa. Arbetet behöver bedrivas långsiktigt och vara integrerat i befintliga processer inom arbetsmiljö, rehabilitering, ledarskap etc. och ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet i verksamheterna.

Beslutsunderlag

Uppföljning, augusti 2022

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg

Fredrik Åberg

§ 35

Diariernr: PN-2022/00021

Remiss: Betänkandet Rätt och lätt – ett förbättrat regelverk för VAB (SOU 2022:31)

Beslut

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunstyrelsen besluta att avge remissvar i enlighet med tjänsteskrivelsens förslag.

Ärendebeskrivning

Umeå kommun har som remissinstans getts möjlighet att avge remissvar på utredning Lätt och Rätt (SOU2022:31), ett förbättrat regelverk om VAB. VAB-utredningen har sett över reglerna för tillfällig föräldrapenning. Syftet är att modernisera, renodla och förenkla regelverket och göra det mer lättöverskådligt, framför allt för föräldrar. Man vill dessutom minska utrymmet för fusk och felaktiga utbetalningar samt att stärka möjligheterna till kontroll. Personalnämnden lämnar utifrån detta följande yttrande.

Personalnämnden välkomnar intentionen i utredningen att förenkla hanteringen av ansökan av tillfällig föräldrapenning, främst för föräldrar. Vidare välkomnas intentionen med att öka kontrollen av utbetalning av tillfällig föräldrapenning så att rätt ersättning betalas ut för de som har rätt till denna.

Personalnämnden ser två förslag i utredningen som problematiska för kommunen att hantera. Det gäller dels förslag om digital lösning för att från arbetsgivaren lämna uppgifter om anställdas frånvaro samt arbetstid, dels förslaget om att spara uppgifter om barns frånvaro inom förskola och skola i två år.

På sidan 24 i utredningen föreslås att "Försäkringskassan bör vidare få i uppdrag att ta fram en kostnadseffektiv och ändamålsenlig digital lösning för kommunikation med arbetsgivare. Syftet är att Försäkringskassan på ett enkelt och smidigt sätt för såväl arbetsgivare som myndigheten ska kunna efterfråga uppgifter om anställdas frånvaro och arbetstid för att verifiera uppgifter i ansökningar om tillfällig föräldrapenning. En digital hantering har potential att vara mer kostnadseffektiv för såväl Försäkringskassan som arbetsgivare än dagens hantering. En digital lösning är i sig ett förenklat sätt att redovisa uppgifter enligt förslaget." För att redovisa dessa uppgifter måste arbetsgivaren ta fram uppgifter ur personalsystemet. Arbetstid och frånvaro är två skilda uppgifter som tas fram separat ur personalsystemet. Detta kommer medföra en omfattande administration för att registrera dessa arbetsuppgifter i arbetsgivardeklarationen. Det är vidare inte möjligt att rapportera in uppgifterna aktuell innevarande lönemånad. Uppgifter som registreras senare än lönebryt (ca den 18:e i månaden) kommer att registreras påföljande månad eller månader. Personalnämnden delar Arbetsgivarverkets, Företagarnas och TCO:s uppfattning på sidan 298 att uppgifter om arbetad tid och frånvaro i arbetsgivardeklarationer medför stora administrativa kostnader. Vidare vikten av att arbetsgivare får lämna synpunkter på hur arbetsgivare ska hantera arbetsgivardeklarationerna. Det finns också svårigheter att kontrollera uppgifterna i ett alltmer distanserat arbetsliv där många har flexibel arbetstid och förtroendetid.

På sidan 25 tar utredningen upp förslaget om uppgiftsskyldighet för vissa verksamheter enligt skollagen. Utredningen föreslår att i ärenden om föräldrapenningförmåner ska huvudmannen för den verksamhet enligt skollagen (2010:800) som ett barn som inte har fyllt 12 år normalt deltar i, på begäran lämna uppgift till Försäkringskassan om när barnet har varit frånvarande från verksamheten. Sådan information ska kunna lämnas under två år från det att frånvaron upphörde. Idag frågar Försäkringskassan om barn varit närvarande eller frånvarande, inget om omfattningen under dagen och dessa uppgifter går att relativt enkelt få fram och svara på. När det däremot gäller barn som flyttar mellan förskolor, inom eller mellan kommuner, kan det vara stora svårigheter att få fram dessa uppgifter bakåt i tiden. Personalnämnden ser utifrån detta en uppenbar risk för att utredningsförslaget kommer att medföra stora administrativa åtaganden

för arbetsgivaren. Uppgifterna ska enligt förslaget förvaras under två år, i sig ett stort administrativt åtagande.

Med dessa förbehåll instämmer personalnämnden i övrigt med utredningens förslag.

Beslutsunderlag

SOU 2022:31 Rätt och lätt – ett förbättrat regelverk för VAB
Remissmissiv 2022:31

Beredningsansvariga

Stefan Larsson SLK HR

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Moa Brydsten (S) yrkar på bifall till tjänsteskrivelsens förslag

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden finner att det finns ett förslag till beslut. Personalnämnden beslutar att föreslå kommunstyrelsen besluta att avge remissvar i enlighet med tjänsteskrivelsens förslag.

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsen

HR-chefer

Lönechef

Informations- och anmälningsärenden

§ 36

Diariernr: PN-2022/00003

Informationsärenden september

Beslut

Personalnämnden har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

- Boka tid webbsändning konferens kompetensförsörjning
 - 21 oktober kl 08.30 gemensam tid för att följa konferensen. Finns också möjlighet att se på egen hand.
- Återkoppling fråga om våld i nära relationer
 - Liselott Rehn redogör för frågan. 21 maj genomfördes ett seminarium internt på SLK HR. Syfte att lyfta upp, belysa frågan och höja kunskapen. Ny sida finns på intranätet som syftar till att informera och vägleda chefer och medarbetare. Ny fråga i resultat- och utvecklingssamtal; ”Har du någon gång blivit illa behandlad, upplevt hot eller våld på arbetsplatsen eller i din närhet? – Har du behov av hjälp eller stöd?”
- Personalnämndens verksamhetsplan 2023
 - Birgitta Forsberg redogör för informationspunkten.
- HR-direktören informerar
- Avtackning av HR-direktör Birgitta Forsberg
 - Personalnämndens ordförande och personalnämnden tackar Birgitta Forsberg för sina insatser som HR-direktör i Umeå kommun.

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg

§ 37

Diariernr: PN-2022/00022

Anvisning för nämndernas och bolagens verksamhetsplanering inför 2023

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna anmälningsärende "Anvisning för nämndernas och bolagens verksamhetsplanering inför 2023"