



**Personalnämnden**

# **Verksamhetsplan 2024**

Beslutad av: Personalnämnden

Giltighetstid: [2024]

Reviderad: [20XX-XX-XX]

Diarienummer: [XX-20XX/XXXXX]

Beslut: [2023-11-14/§XX]

Ansvarig: [Karin Ahnqvist, SLK HR]

## Innehåll

Innehåll .....	2
Inledning .....	3
Plan för grunduppdrag .....	3
Plan för inriktningsmål och program .....	6
Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige .....	6
Plan för att nå personalpolitiska mål.....	7
Drift- och investeringsbudget.....	7

## **Inledning**

Verksamhetsplanen utgår från kommunfullmäktiges beslut 2023-06-19 om planeringsdirektiv och budget samt beslutad anvisning för verksamhetsplanering.

## **Plan för grunduppdrag**

### **Personalnämndens grunduppdrag**

Nämnden är kommunens samordnande nämnd för personalstrategiska frågor. Nämnden samordnar och verkar för att Umeå kommun har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik samt följer upp och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna.

Nämnden ska

- med uppmärksamhet följa och bevaka personalpolitiska frågor som är av intresse och vikt för kommunen och dess nämnder
- verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor, samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder
- personalnämnden verkar för och följer upp parternas lokala samverkansavtal
- svara för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik
- samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet och se till att verksamheten drivs enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter samt kommunens arbetsmiljöpolicy
- samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering i organisationen och bland kommunens anställda
- samordna genomförande och uppföljning av kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag
- svara för beredning av personalpolitiska frågor inför hantering i kommunstyrelse och kommunfullmäktige

### **Grunduppdragets genomförande**

Nämndens grunduppdrag genomförs genom att nämnden kontinuerligt följer och stödjer nämndernas arbete med de av kommunfullmäktige fastställda personalpolitiska målen och de riktlinjer som fastställs inom det personalpolitiska området, samt genom löpande dialog med nämnder och partsföreträdare i frågor som nämnden bedömer vara av särskild vikt och betydelse för att uppnå en enhetlig och sammanhållen personalpolitik.

## **Dialog med den centrala samverkansgruppen**

Nämnden har återkommande dialog med den centrala samverkansgruppen, CSG, som en del i att upprätthålla partsgemensam dialog i enlighet med samverkansavtalet. Under 2024 kommer personalnämnden bjuda in CSG för fördjupade samtal vid minst två tillfällen. Teman och områden för samtalen lyfts från nämnden och CSG.

## **Enhetlig och sammanhållen lönepolitik**

Nämnden verkar för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik. Under 2024 kommer personalnämnden genomföra det uppdraget genom att ta del av den kommungemensamma arbetsvärderingen samt lönekartläggningen.

Under 2024 ska personalnämnden även uppdatera lönepolicy utifrån den lönestrategi som tas fram. Personalnämnden lämnar även ifrån sig ett lönepolitiskt underlag i sitt svar inom ramen för budgetprocessen inför 2025.

Under 2024 kommer samtliga centrala kollektivavtal för kommunal sektor att löpa ut. Det innebär att förvaltningarnas resurser på det lönepolitiska området kommer behöva prioritera det arbetet som förutsättning för löneöversynsprocessen.

## **Samordning av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Uppdraget att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs bland annat genom återrapportering till nämnden från årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, organisatorisk och social arbetsmiljö samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Under året fortgår det arbetet och den gemensamma processen där medarbetarundersökningen utgör grund till både uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt analys avseende aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering.

Under året kommer även personalnämnden uppmärksamma de förändringar som sker av Arbetsmiljöverkets regelverk, arbetsmiljöföreskrifter (AFS) inför 2025. Den förändrade strukturen kommer även vara föremål för en utbildning för nämnden under året, vilken nämnden föreslår genomförs i samarbete med den centrala samverkansgruppen, CSG.

Området hot och våld/otillbörlig påverkan har även kommit in tydligare som område inom arbetsmiljöfältet. Förstärkningar sker av kommunens säkerhets- och rutinarbete på området. Personalnämnden avser att följa området med extra vaksamhet under 2024.

## **Samordning av det övergripande kompetensförsörjningsarbetet**

Nämndens uppdrag när det gäller att samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering genomförs i första hand genom

avrapportering till nämnden om pågående arbete samt uppföljning vid delår och årsrapport av de personalpolitiska målen.

Kommunens gemensamma kompetensförsörjningsplan kommer även uppdateras under året för att på ett bättre sätt fånga upp utveckling på området, inte minst nationell utveckling inom Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), samt initiativ som tas för att tydligare jobba med området attraktiv arbetsgivare.

Personalnämnden har även för avsikt att under året lyfta återkoppling från nämndernas arbete med sina kompetensförsörjningsplaner, i första hand genom en skriftlig återrapport från nämnderna.

Under året kommer även personalnämnden följa upp det kommungemensamma rekryteringsarbetet och ska senast juni 2024 ges en återrapport om på vilket sätt utveckling sker av rekryteringsprocess, utbildningsmaterial och andra insatser så att de verkar för kommunens mångfald. En återrapport **sker då även av den förstudie som genomförts under 2023, för att stärka rekryteringsprocessen** genom ytterligare digitalisering.

Ett viktigt område för kommunens gemensamma förutsättningar för kompetensförsörjning är arbetet med breddad rekrytering och på vilket sätt nämnder och dess verksamheter nyttjar möjligheten att även ge förutsättningar för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, möjligheter genom att finnas i våra verksamheter. Senast i april 2024 vill därför personalnämnden få en rapportering gällande på vilket sätt kommunen som arbetsgivare jobbar med att ta emot personer som idag behöver etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden. Rapporteringen ska även omfatta på vilket sätt det finns ett samspel på området mellan Arbetsförmedlingen, kommunens arbetsmarknadsenhet och förvaltningarna.

### **Samordning och utveckling i personalpolitiska frågor**

Personalnämnden har uppdraget att verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor, samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder.

Under året vill nämnden se en utvecklade kommungemensam rehabiliteringsprocess som säkerställer att kommunen och dessa nämnder fullt ut nyttjar de möjligheter som omställningsavtalet KOM-KR erbjuder. Att säkerställa och utveckla tidiga insatser ger förutsättningar för omställning och utveckling, vilket gör att kommunen i högre utsträckning kan behålla befintliga medarbetare. Detta är av särskild stor vikt i tider av kompetensbrist. Arbetet med den utvecklade rehabiliteringsprocessen återrapporteras till nämnden senast i oktober 2024.

De nya bestämmelserna om dygnsvila som infördes under sista delen av 2023 och första delen av 2024 innebär även att Umeå kommun behöver ha ett förfarande när det gäller

sökande av dispens från reglerna. Det är kommunstyrelsen som förordar respektive ger dispens, men det sker efter beredning och utifrån förslag till beslut från personalnämnden. Därtill behöver personalnämnden följa upp utvecklingen av lämnade dispenser.

Beredning av personalpolitiska frågor inför beslut i kommunstyrelse eller kommunfullmäktige sker fortlöpande.

## **Uppföljning**

Nämnden följer upp sitt grunduppdrag via egen och andra nämnders tertiärrapportering, styrkort och intern kontroll. Baserat på underliggande rapportering gör nämnden bedömning av grunduppdragets genomförande och åiterrapporterar bedömningen till kommunfullmäktige. Under året avser personalnämnden i särskild ordning följa upp det personalpolitiska målet om friskfaktorer, genom att senast oktober få en åiterrapportering av hur arbetet framskrider för respektive nämnd och i det kommungemensamma arbetet. Nämnden har även för avsikt att fördjupa sin kunskap om friskfaktorer och föreslår bland annat att det görs i samarbete med den centrala samverkansgruppen, CSG, under våren 2024.

I uppdraget som rör de personalpolitiska målen kommer ett arbete att fortgå som avser att utveckla indikatorer för att kunna följa upp de personalpolitiska målen, vilka får delvis ny utformning 2024.

## **Plan för inriktningsmål och program**

I Program för tillväxt finns tre fokusområden och i området Universiteten som tillväxtmotor har personalnämnden ett huvudansvar tillsammans med kommunstyrelsen samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.

Nämnden har för avsikt att följa upp det uppdraget inom ramen för hur man följer upp det kommungemensamma och förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsarbetet som nämns ovan.

## **Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige**

Nämnden har inte tilldelats några tilläggsuppdrag, utan kommer att följa och stödja övriga nämnder i deras arbete med tilläggsuppdrag som berör det personalpolitiska området.

## Plan för att nå personalpolitiska mål

Personalnämnden följer upp de personalpolitiska målen på kommun- och nämnds nivå genom nedanstående resultatmått samt genom de aktiviteter som nämns i verksamhetsplanen. Uppgifter om måluppfyllelse för resultatmått tillhandahålls via HR-controller.

### Rekommenderade resultatmått och målvärden

Här följer de resultatmått som nämnderna rekommenderas att följa. Det upp till respektive nämnd att använda även andra indikatorer utifrån behov, till exempel nedanstående analysmått. Det finns även ett påbörjat arbete, både internt och på nationell nivå, med indikatorer vilka kommer att bli tillgängliga i början av 2024 när det till exempel gäller attraktiv arbetsgivare och friskfaktorerna.

Resultatmått, uppföljning tertial 1 och 2	Målvärde 2024, kommunnivå
Sjukfrånvaro, procent	6,5
Andel långtidsfriska	60
Andel heltidsanställda	92

Resultatmått, uppföljning helår	Målvärde 2024, kommunnivå
Sjukfrånvaro, procent	6,5
Andel långtidsfriska	60
Andel heltidsanställda	92
Andel skyddsombud som genomgått introduktion	90
Andel chefer med max 30 medarbetare	85
Medarbetarenkäten, totalt medelvärde	4,8

### Analysmått

Följande mått tas fram regelbundet.

- Genomsnittlig sysselsättningsgrad
- Andel anställda med utomnordisk bakgrund
- Personalomsättning
- Sjukdagar per årsarbetare

### Drift- och investeringsbudget

Nämndens budget innefattar enbart arvoden och övriga kostnader i samband med konferenser, utbildning och sammanträden.