



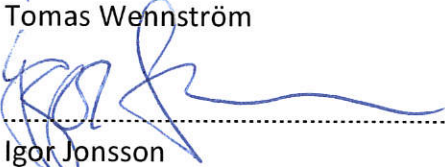
Personalnämnd

Tid: Tisdagen den 26 mars 2019 kl. 9:00-12:00
Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum
Beslutande: Tomas Wennström (S), ordförande
Igor Jonsson (M), 1:e vice ordförande
Andreas Lundgren (S)
Moa Brydsten (S)
Mikael Thyni (M)
Anna-Karin Sjölander (C)
Carin Nilsson (S), ersättare för Ulrika Edman (V)

Övriga deltagare: Se sidan två
Utses att justera: Igor Jonsson

Sekreterare:  §§ 17-26
Anna Holmstedt

Ordförande: 
Tomas Wennström

Justerare: 
Igor Jonsson

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnd
Sammanträdesdatum: 2019-03-26

Anslaget har satts upp: 2019-04-10

Anslaget tas ner: 2019-05-02
Förvaringsplats: Kommunledningsstaben, nämndskansliet

Underskrift: 
Anna Holmstedt

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S)

Mariam Salem (MP)

Greger Knutsson (M)

Sara Häggström (C)

Tjänstepersoner

Birgitta Forsberg, personaldirektör

Carina Nylander § 20

Ewa Gustafsson § 20

Mona Kårebrand-Åberg, personalfunktionen § 21

Rune Lidström, lön och pension § 21

Ulrika Bertilsson, arbetsmiljö och hälsa § 25

Patrik Carlsson, arbetsmiljö och hälsa § 25

§ 17

Diariernr:

**Godkännande av dagordning och val av justerare
för mandatperioden**

Beslut

Personalutskottet beslutar

att lägga till två övriga frågor och därmed godkänna dagordningen

att utse vice ordförande Igor Jonsson (M) till justerare för
mandatperioden

§ 18

Diarienum: PN-2019/00006

Remiss: Samspel för hälsa (SOU 2018:80).**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att som svar på remiss Samspel för hälsa (SOU 2018: 80) avge förvaltningens yttrande

Ärendebeskrivning

Umeå kommun har gett möjlighet att svara på remissen Samspel för hälsa (SOU 2018:80). Finansiell samordning mellan hälso- och sjukvård och sjukförsäkring.

Förvaltningens yttrande

Att stimulera landstingens/regionernas arbete med frågor relaterade till sjukskrivningsprocessen gynnar i förlängningen oss som arbetsgivare. Att minska variationen i sjukfrånvaron och få in långsiktighet och bra planeringsförutsättningar för landstingen och därmed skapa förutsättningar för att rätt insatser sätts in tidigt i processen ser vi som värdefullt.

Att fokus för finansieringen ligger på sjukfall upp till 90 dagar och att fler individer får hjälp i ett tidigare skede skapar möjligheter för oss som arbetsgivare att sätta in åtgärder tidigare i processen och därigenom minska antalet långa sjukfall. Att primärvården får stöd för ett mer preventivt arbetssätt främjar även arbetsgivarens preventiva arbete.

Vidare ser vi även positivt på att stimulera en effektivare dialog mellan vården och arbetsgivare då, kontakten i dagsläget främst går via Försäkringskassan. Att specialiserade funktioner införs inom landsting/regioner med ett ökat fokus på återgång i arbete och strategier som involverar arbetsgivare gynnar rehabiliteringsprocessen och förhindrar att rehabiliteringen avstannar, till exempel på grund av oklara medicinska underlag.

Utifrån detta instämmer Umeå kommun i förslaget att införa en ny form av finansiell samordning mellan hälso- och sjukvård och sjukförsäkring.

Beslutsunderlag

Samspel för hälsa (SOU 2018:80)

Beredningsansvariga

Patrik Carlsson, personalfunktionen

Beslutet ska skickas till

Socialdepartementet



§ 19

Diarienum: PN-2019/00015

Kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag 2019-2022: Godkännande av övergripande tidplan**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna övergripande tidplan för kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag 2019 - 2022**Ärendebeskrivning**

I budget och planeringsförutsättningar för 2019 – 2022 har kommunfullmäktige beslutat om ett antal personalpolitiska visioner, mål och uppdrag. De övergripande visionerna och målen följs upp av varje nämnd tertialvis och ingår i delårsrapporter till kommunfullmäktige. I och med bildandet av Personalnämnden överförs ansvaret för de fem uppdragen till nämnden. För varje uppdrag redovisas en övergripande tidplan.

Beslutsunderlag

Kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag – övergripande tidplan

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg

Beslutet ska skickas till

Personalfunktionen

Kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag 2019 – 2022- övergripande tidplan

Inledning

I budget – och planeringsförutsättningar för 2019 – 2022 har kommunfullmäktige beslutat om mål och uppdrag för 2019 - 2022. För personalpolitiken gäller följande:

2. Personalpolitik

2.1 Övergripande visioner

2.1.1 Vi ska ha attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser. *Huvudansvar: Alla*

2.1.2 Vi ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat.

Huvudansvar: Alla

2.1.3 Vi ska ha engagerade medarbetare med rätt kompetens. *Huvudansvar: Alla*

2.1.4 Vi ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. *Huvudansvar: Alla*

2.2 Mål och uppdrag

M1: Alla tillsvidareanställda ska ha rätt att arbeta heltid. *Huvudansvar: KS*

M2: Riktvärdet för antalet medarbetare per chef skall vara 30. *Huvudansvar: KS*

U1: Att ta fram en handlingsplan för att få fler deltidssjukskrivna att återgå till full sysselsättning.

Huvudansvar: PU

U2: Att särskilt uppmärksamma det hälsofrämjande arbetet genom att sprida goda exempel.

Huvudansvar: PU

U3: Att genomföra en genomlysning av arbetsvillkoren, arbetsverktyg och förmåner inom alla verksamheter. *Huvudansvar: PU*

U4: Se över och utöka de fackliga organisationernas förtroendemannatid för att arbeta med arbetsmiljöfrågor. *Huvudansvar: PU*

U5: Utvärdera heltidsinförandet inför fortsatt genomförande i Umeå kommun och jämföra det med liknande heltidsinföranden i andra kommuner. *Huvudansvar: PU*

Tidplan

De övergripande visionerna och målen följs upp av varje nämnd tertialvis och ingår i delårsrapporter till kommunfullmäktige.

I och med bildandet av Personalnämnden överförs ansvaret för de fem uppdragen till nämnden. För varje uppdrag behöver en detaljerad plan tas fram efter dialog med personalnämnden. Här redovisas förslag på en övergripande tidplan.



U1: Att ta fram en handlingsplan för att få fler deltidssjukskrivna att återgå till full sysselsättning.

Delrapport : 28 maj 2019 i anslutning till tertialrapport 2019: 1

December 2019 hade Umeå kommun 457 personer som var långtidssjukskrivna, dvs hade en sjukfrånvaro längre än 30 dagar. 60% av dessa 272 personer var sjukskrivna på deltid. Sjukfrånvaron följs upp sedan länge månadsvis per verksamhet och förvaltning/nämnd.

Försäkringskassan och arbetsgivaren har länge arbetat för att undvika heltidssjukskrivning. Att kunna återgå till arbete på deltid är en viktig hälsofaktor för den enskilde och en möjlighet att kunna få ett anpassat arbete utifrån sin sjukdomsbild. Att merparten av de långtidssjukskrivna är sjukskrivna på deltid har därför betraktats som positivt. Samtidigt är det viktigt att den enskildes möjlighet att öka sin arbetsförmåga prövas över tid så att högsta möjliga arbetsförmåga kan nås. Det är dock ett arbete som måste bedrivas långsiktigt och i samarbete med den enskilde, arbetsplatsen, behandlande läkare och Försäkringskassa.

Uppföljning: Årsredovisning 2019, 2020 och 2021

Slutrapport: Årsredovisning 2022

U2 Att särskilt uppmärksamma det hälsofrämjande arbetet genom att sprida goda exempel.

Delrapport : 2 maj 2019

Det hälsofrämjande arbetet görs både på organisatorisk och individuell nivå. De organisatoriska insatserna handlar om att skapa en säker, trygg och trivsam arbetsmiljö. Delaktighet, inflytande och medskapande är grunden för engagemang och samhörighet på arbetsplatsen. För de anställda finns ett mångårigt och brett hälsofrämjande arbete i kommunen. Det sker både med kommunövergripande insatser som friskvårdserbjudande och personalföreningen Sporren och på de lokala arbetsplatserna med tex det arbete som ett 100-tal hälsoinspiratörer gör. Personalfunktionen lämnar en redovisning på personalnämnden i maj och efter dialog görs en planering på hur goda exempel kan spridas vidare i verksamheten.

Slutrapport: årsredovisning 2019

U3: Att genomföra en genomlysning av arbetsvillkoren, arbetsverktyg och förmåner inom alla verksamheter

Delrapport : mars 2019

I Jämställdhetsplanen för 2015- 2018 finns ett uppdrag att genomföra en ” Kartläggning och behovsinventering av skyddskläder, arbetskläder, tjänstebil och annan arbetsutrustning”. Uppföljning av Jämställdhetsplanen redovisas till personalnämnden i mars och i denna uppföljning redovisas vilken kartläggning som skett.

Inför kommande genomlysningen är det väsentligt att ta fram en definition på vilka arbetsvillkor, arbetsverktyg och förmåner som ska ingå i uppdraget. En avgränsning kan vara att lagstadgade arbetsvillkor och förmåner inte ska tas med. Tex regler i arbetstidslagen om dygnsvila,

lagstadgad rättighet till föräldraledighet och studieledighet, Skatteverket regler för friskvård och representation. I det centrala kollektivavtalet - Allmänna bestämmelser (AB) finns också villkor som omfattar alla anställda. Personalfunktionen återkommer med förslag till definitioner och genomförande.

Slutrapport : våren 2020

U4: Se över och utöka de fackliga organisationernas förtroendemannatid för att arbeta med arbetsmiljöfrågor

Delrapport: februari 2019

Förhandlingschefen lämnar en redovisning av regler för facklig förtroendemannatid och hur det nyttjas i Umeå kommun samt vilka behov som finns för en utökning. Ska den fackliga tiden utökas är det ett ärende som måste tas upp i budgetberedningen våren 2019.

Slutrapport: budgetberedningen 2019

U5: Utvärdera heltidsinförandet inför fortsatt genomförande i Umeå kommun och jämföra det med liknande heltidsinföranden i andra kommuner

Delrapport mars 2019

I den huvudöverenskommelse som finns mellan SKL och Kommunal sägs följande : Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Alla arbetsgivare ska därför, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen ska finnas på plats senast 2017-12-31 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 2021-05-31.

Personalutskottet har beslutat om en handlingsplan och personalfunktionen lämnar en lägesrapport om det fortsatta heltidsinförandet i Umeå kommun och vilka uppföljningar som skett av heltidsinförandet inom vård och omsorg. Redovisning sker även av de insatser som sker inom ramen för SKLs arbete Heltidsresan där exempel finns från olika kommuner

Delrapport 2: budgetberedningen 2019

Förvaltningarna redovisar vilka kostnader de haft och beräknas få i anslutning till heltidsinförandet.

Slutrapport: maj 2021



§ 20

Diariennr: PN-2019/00015

Kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag 2019-2022; U:5 Utvärdera heltidsinförandet**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att återremittera ärendet för komplettering av underlaget

Ärendebeskrivning

Ett av kommunfullmäktiges personalpolitiska uppdrag är att utvärdera heltidsinförandet inför fortsatt genomförande i Umeå kommun och jämföra det med likande heltidsinförande i andra kommuner.

Personalfunktionen har sammanställt en rapport som bygger på den utvärdering som gjordes när vård -och omsorgs heltidsinförande avslutades hösten 2017 och med en uppföljning våren 2019. Andra kommuners införande finns att följa via SKLs arbete Heltidsresan. Den ekonomiska uppföljningen redovisas till berörda nämnder och inför budget 2020 sker en särskild redovisning till budgetberedningen.

Beslutsunderlag

KF- uppdrag U:5 utvärdera heltidsinförandet

Beredningsansvariga

Ewa Gustavsson, personalfunktionen

Carina Nylander ekonomifunktionen

Personalnämndens beslutsordning**Yrkanden**

Carin Nilsson (S) – återremitteras för att komplettera med ekonomiskt underlag inför budgetberedningen

Tomas Wennström (S) – återremiss för att komplettera underlaget med tidplan för genomförandet

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden ställer frågan om nämnden kan bifall yrkandet om återremiss och finner att personalnämnden beslutar att återremittera ärendet.

Beslutet ska skickas till
Beredningsansvariga

§ 21

Diarienum: PN-2019/00009

Uppföljning av jämställdhetsplan 2015-2018

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna uppföljning av Jämställdhetsplan 2015 -2018

Ärendebeskrivning

Personalutskottet beslutade 2015-08-26 om en Jämställdhetsplan för 2015-2018. Planen utgår ifrån Diskrimineringslagens bestämmelser om jämställda arbetsförhållanden, löne -och arbetsvillkor, möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap, bestämmelser om rekrytering och kompetensförsörjning samt frihet från trakasserier.

Personalfunktionen har gjort en uppföljning av planen och dess åtgärder. Uppföljningen ska ligga till grund för fortsatta insatser för jämställdhet inom Umeå kommun.

Beslutsunderlag

Jämställdhetsplan 2015 - 2018

Uppföljning Jämställdhetsplan 2015 - 2018

Beredningsansvariga

Mona Kårebrand- Åberg, personalfunktionen

Beslutet ska skickas till

Personalfunktionen

§ 22

Diarienum: PN-2019/00016

Fullmakt till kommunstyrelsen att teckna avtal med Inera, kundavtal 2**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att ge fullmakt till kommunstyrelsen att teckna *Avtal om Umeå kommuns användning av Ineras tjänster (kundavtal 2)*, som inkluderar Ineras personuppgiftsbiträdesavtal 1 enligt Ineras standarddokument "*Fullmakt med instruktioner för behandling av personuppgifter*".

Ärendebeskrivning

Inera AB ägs gemensamt av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) samt landets landsting och kommuner. Ineras uppdrag är att utveckla och förvalta en nationell tjänsteplattform samt nationella och gemensamma digitala tjänster på ägarnas vägnar.

Umeå kommun blev delägare i Inera 2017 och tecknade då kundavtal 1 och nu finns möjlighet för kommunstyrelsen att teckna kundavtal 2. Den största skillnaden mellan kundavtal 1 och kundavtal 2 är att kunden i kundavtal 2 inte behöver administrera och teckna avtal varje gång den ska använda en ny tjänst samt att Ineras personuppgiftsbiträdesavtal 1 är en integrerad del av kundavtal 2 och därför inte behöver tecknas separat.

Avtalet ska fungera även för kommuner med självständiga nämnder. Därför har Inera tagit fram en fullmakt som självständiga nämnder kan använda för att ge kommunstyrelsen som företrädare rätt att binda även dem i avtalets reglering av personuppgiftsbehandling.

När nämnderna beslutat om fullmakt tas frågan vidare till kommunstyrelsen för beslut och därefter ska kommunstyrelsens ordförande och stadsdirektör i förening underteckna avtalet elektroniskt.

Beslutsunderlag

Ineras standarddokument Fullmakt med instruktioner för behandling av personuppgifter.

Kundavtal 2 inklusive bilagor finns på www.inera.se

Beredningsansvariga

Tomas Jakobsson, kommunsekreterare

Eric Lindström, dataskyddsombud

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

§ 23

Diariernr: PN-2019/00017

Arbetsmiljöverket besöker regioner och kommuner**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att till Arbetsmiljöverkets information kalla personalnämnden, presidierna i fullmäktige, kommunstyrelsen och nämnderna samt stadsdirektören, förvaltningscheferna, personalchefer och berörda handläggare

Ärendebeskrivning

Arbetsmiljöverket kommer med anledning av den nya mandatperioden göra en särskild tillsynsinsats där de inleder med att informera om arbetsmiljön i kommuner och regioner. Informationen riktar sig till förtroendevalda och tjänstemän på hög nivå. Syftet är att beskriva hur förtroendevalda kan hantera ansvaret för arbetsmiljön och hur arbetsmiljölagstiftningen fungerar. Kommunfullmäktige beslutade i januari 2019 om en ny fördelning av arbetsmiljöuppgifter där nämnderna ges ett tydligt ansvar. Personalnämnden har ett ansvar att samordna arbetsmiljöarbetet och övergripande beslut tas av personalnämnden eller fullmäktige. Därmed föreslås att personalnämnden och presidierna i fullmäktige, kommunstyrelsen samt nämnderna deltar i informationen. Därtill förvaltningschefer, personalchefer och berörda handläggare. Informationen sker den 28 maj 2019.

Beslutsunderlag

Skrivelse från Arbetsmiljöverket

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, personaldirektör

Beslutet ska skickas till

Presidierna

Stadsdirektören

Personalfunktionen

§ 24

Diariernr:

Övriga frågor

Carin Nilsson (S) lyfter frågan om personalkostnader för Personec-P.

Varför har inte personalnämnden fått den utlovade redovisningen i mars?
Birgitta Forsberg svara att det beror på tekniska problem och att en redovisning kommer vid nästa sammanträde.

Peter Vigren (S) frågar hur det ser ut med extra tjänster i förvaltningarna, vilka som har tagit emot och hur många?

Birgitta Forsberg svara att 160 av 200 tjänster är fördelade: Utbildning 90, äldrenämnden 50, måltidsservice 10, samhällsbyggnad 10. Återstår 40 tjänster att fördela. Personalfunktionen återkommer med en uppföljning.

§ 25

Diarienum: PN-2018/00002

Informationsärenden mars 2019**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna informationen

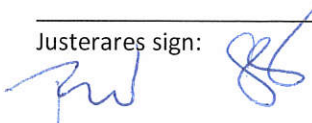
Ärendebeskrivning

Utbildning: Arbetsmiljöarbete och sjukfrånvaro – Ulrika Bertilsson

Sjukfrånvaron redovisas i kort- och långtidsfrånvaro samt uppdelat på kvinnor och män. Utifrån ålder och kön har kommunen det största gapet mellan kvinnor och män som är sjukfrånvarande 15 dagar eller mer, där kvinnor har en högre sjukfrånvaro än män. Skillnaden är som störst i åldersgruppen 30-39 med 3% enheter. De 10 yrkesgrupper med högsta sjukfrånvaron är alla kvinnodominerade verksamheter, där alla utom en yrkesgrupp är ett kontaktskapande yrke inom äldreomsorg, stöd och omsorg och utbildning.

Adato är ett systemstöd för chefer och arbetsmiljöhändelser rapporteras i Lisa. Det är fortsatt bra inrapportering av arbetsmiljöhändelser från Umeå kommuns medarbetare, den vanligaste risken i arbetet som inrapporteras är om hot om våld.

Viktiga och aktuella aktiviteter är: arbetsmiljöutbildning för chefernas chef, fokus på högsta ledningen, årlig uppföljning av Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och stöd till verksamheterna. Flera förvaltningar arbetar med att sammanställa 2018 års uppföljning av SAM.



§ 26

Diarienumr: PN-2018/00003

Anmälningssärenden mars 2019

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna anmälningssärendena

Ärendebeskrivning

Beslut

Kommunstyrelsens näringslivs- och arbetsutskott 2019-01-22 § 34

Arbetsmiljöansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Kulturnämnden

Tekniska nämnden

Äldrenämnden

Byggnadsnämnden

Fritidsnämnden