

**Personalnämnden**

**Tid:** Tisdagen den 18 oktober 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)  
Greger Knutsson (M) tjänstg. ers för Mikael Thyni (M)  
Lennart Arvidsson (V)  
Robert Axebro (C) tjänstg. ers för Anna-Karin Sjölander (C)

**Övriga deltagare:** Se sidan två

**Utses att justera:** Igor Hell

**Sekreterare:** ..... §§ 38-40  
Olov Häggström

**Ordförande:** .....  
Tomas Wennström

**Justerare:** .....  
Igor Hell

---

**BEVIS****Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnden  
Sammanträdesdatum: 2022-10-18

Anslaget har satts upp:

Anslaget tas ner:  
Förvaringsplats: nämndkansliet

Underskrift: .....  
Olov Häggström

## Övriga deltagare

### Ej tjänstgörande ersättare

Carin Nilsson (S)

Peter Vigren (S)

Mariam Salem (MP)

### Tjänstemän

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Sofia Koistinen Edlund, praktikant SLK HR

## Beslutsärenden

### § 38

Diarienumr: PN-2022/00024

## Ansökan digitaliseringsmedel

### Beslut

Personalnämnden beslutar

att ställa sig bakom Stadsledningskontorets ansökan till digitaliseringsanslaget för effektivisering av rekryteringsprocessen, en väg in och lön/schemahantering.

### Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige fattade den 26 oktober 2020 beslut om att inom kommunstyrelsens budget inrätta ett verksamhetsutvecklingsanslag för Digitaliserings och en Digitaliseringsreserv. Anslaget för 2023 är på 6 mkr och nämnderna har att inkomma med ansökningar senast 14 oktober 2022. Stadsledningskontorets har upprättat en ansökan för att genomföra en förstudie i syfte att effektivisera rekryteringsprocessen.

Umeå kommun behöver rekrytera ca 9000 tillsvidareanställda de närmaste 10 åren och minst lika många vikarier. Idag lägger chefer och rekryteringsstöd ner väldigt mycket tid på att läsa och sortera ansökningar för att hitta kvalificerade/relevanta kandidater. Kandidater behöver också ansöka till varje specifikt jobb och kan inte enkelt anmäla intresse till flera befattningar samtidigt. Sammantaget är det en resurs- och tidskrävande process som har stor potential att effektiviseras. Konkurrensen om arbetskraften kräver att arbetsgivaren behöver vara snabb och ha smidiga rekryteringsvägar så att kandidaterna inte hoppar av processen. Dagens process kan också utvecklas för att minska risken för diskriminering. Ett

---

ytterligare behov från förvaltningar och nämnder är att kunna följa upp andel behöriga sökande vilket är mycket tidskrävande idag.

Det arbete som genomförts inom Äldreomsorgens anställningsprojekt, har påvisat potential i att hitta effektivare och enklare sätt att hantera anställningsunderlag, grundläggande introduktion och behörighetstilldelning för nyanställda. Visionen är att tillhandahålla "en ingång" för chefen där de snabbt, enkelt och på ett kvalitetssäkrat sätt ska kunna utrusta en ny medarbetare. Det ska vara "lätt att göra rätt". Vi vill få till en förenklad process i ett enda flöde som underlättar och förenklar för både chef och HR, där chefen använder "en väg in" för att lämna information om anställning samt behov av behörigheter till nyanställd. Så långt det är möjligt ska anställningsinformation och behörighetsbeställning fyllas i "automatiskt". Vi vill få till ett digitaliserat och förenklat flöde där anställning och behörigheter som alla chefer och medarbetare behöver beställs och hanteras på ett enda ställe. I förlängningen ser vi potentialen att skala upp den kommunövergripande lösningen med förvaltnings specifika behörigheter i samma flöde.

Idag hanteras även tusentals scheman via ärendeportalen årligen för att det ska finnas rätt förutsättningar för medarbetaren att se aktuellt schema och få rätt löneutbetalning. Konsekvensen av ett felaktigt schema är förvirring om vilken arbetstid som gäller, risk att fel lön utbetalas och att löneskuld kan uppstå. Tidsåtgången för hantering av ett schema, genom hela processen (medarbetare, chef/administratör, lön) beräknas idag till ca 45min per schema. Idag är det en manuell hantering där medarbetaren beskriver/lämnar önskemål om arbetstider till sin chef, chef skriver in det i ett exceldokument, vilket sedan bifogas i ett ärende till lön. Lön tar emot ärendet, läser av excelfilen, knappar in schemat och kopplar det till medarbetaren, avslutar därefter ärendet och meddelar chef att ärendet är åtgärdat. De senaste 12 månaderna har 6112 st scheman hanterats, vilket innebär en total tidsåtgång på 4584 arbetstimmar. Löneskulderna uppgick 2021 till 6 MKR fördelat på 439st individer. Vi önskar effektivisera schemahanteringen, om möjligt automatisera eller på annat sätt få in rätt uppgifter direkt, säkra rätt lön och minimera tidsåtgången för såväl chef/administratör som för lönekonsult.

Övergripande mål är att med hjälp av nya tekniska lösningar förbättra möjligheter att klara kompetensförsörjningen och det personalpolitiska målet att Umeå Kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen och kommunens medarbetare ska spegla mångfalden i samhället. Detta sker genom att effektivisera rekryterings- och urvalsprocesser tex via användande av AI/RPA för att matcha kriterier från kravprofil med kandidatens kompetenser som angivits i ansökan. Utifrån personalnämndens ansvar att samordna kompetensförsörjningen föreslås att nämnden ställer sig bakom ansökan som slutligt ska hanteras av kommunstyrelsen.

**Beslutsunderlag**

Ansökan till digitaliseringsanslaget – rekryteringsprocessen

Ansökan till digitaliseringsanslaget – en väg in

Ansökan till digitaliseringsanslaget – lön/schemahantering

**Beredningsansvariga**

Carina Nyström, Birgitta Forsberg, SLK HR

Ida Berginström, lönechef

**Personalnämndens beslutsordning****Yrkanden**

**Andreas Lundgren (S), Moa Brydsten (S), Igor Hell (M) och Robert Axebro (C)** yrkar på bifall till tjänsteskrivelsen

**Propositionsordning som godkänns**

Ordförande finner att det finns ett förslag till beslut. Personalnämnden beslutar att ställa sig bakom Stadsledningskontorets ansökan till digitaliseringsanslaget för effektivisering av rekryteringsprocessen, en väg in och lön/schemahantering.

**Beslutet ska skickas till**

KS-diarium och verksamhetsutveckling@umea.se

## Informationsärenden

### § 39

Diariernr: PN-2022/00003

## Informationsärenden oktober

### Beslut

Personalnämnden har tagit del av informationen

### Ärendebeskrivning

- Återbesök arbetsmiljöverket
  - 23 november besöker Arbetsmiljöverkets återbesök efter den inspektion som genomfördes i april i år.
- HR-direktören informerar
  - Karin Ahnqvist informerar, samt diskussion, om välfärdens kompetensutmaning och vad det innebär för Umeå kommun kommande 10 år.
- Diskussion om arbetsformer kommande mandatperiod

### Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

**Beslutet ska skickas till**

## Anmälningssärenden

### § 40

Diarienumr: PN-2022/00025

## Cirkulär 22: 25 Överenskommelse om kompetens- och omställningsavtal KOM-KR

### Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisningen av anmälningssärenden

### Ärendebeskrivning

Cirkulär 22: 25 Överenskommelse om kompetens- och omställningsavtal KOM-KR