

Personalnämnden

Tid:	Tisdagen den 14 februari 2023 kl. 08:30-12.00
Plats:	Kommunstyrelsens sammanträdesrum
Beslutande:	Tomas Wennström (S), ordförande Mikael Thyni (M), vice ordförande Andreas Lundgren (S) Carin Nilsson (S), tjänstgörande ers. för Moa Brydsten (S) Josefin Gustafsson (M), tjänstg. ers för Gabriel Farrysson (M) Lennart Arvidsson (V) Åke Gustafsson (C)
Övriga deltagare:	Se sidan två
Utses att justera:	Mikael Thyni
Sekreterare:	<i>digitalt signerad</i> §§ 1-6 Olov Häggström
Ordförande:	<i>digitalt signerad</i> Tomas Wennström
Justerare:	<i>digitalt signerad</i> Mikael Thyni

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ:	Personalnämnden
Sammanträdesdatum:	2023-02-14
Anslaget har satts upp:	2023-02-20
Anslaget tas ner:	2023-03-14
Förvaringsplats:	kommunkansliet
Underskrift: Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S)

Christer Lindvall (M)

Igor Hell (M)

Mariam Salem (MP)

Tjänstemän

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Charlotta Niemi, förhandlare

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Ulrika Bertilsson, arbetsmiljöstrateg

Ingrid Andersson, ledarutvecklare

Liselotte Rehn, HR-strateg

§ 1

Diariernr:

Godkännande av dagordning

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordning med tillägg av ett extra ärende - Sommarbonus för vård- och omsorgspersonal, väckt av Lennart Arvidsson (V).

Ärendebeskrivning

Beredningsansvariga

Olov Häggström

Utbildning/genomgång

§ 2

Diariernr: PN-2023/00005

Arbetsvärdering

Förslag till beslut

Personalnämnden har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Utbildning/genomgång 1,5 timmar. Erik Nylén på Sysarb AB och Stefan Larsson föredrar ärendet. Arbetsvärderingen behövs för att en organisation ska kunna göra en lönekartläggning, vilket är viktigt för att kunna analysera lönerna för att se om det exempelvis finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten. Syftet med arbetsvärderingen är alltså att ta reda på vilka arbeten som är lika och vilka olika arbeten som är likvärdiga.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till

Beslutsärenden

§ 3

Diariennr: PN-2023/00003

Personalnämndens årsrapport till kommunstyrelsen 2022

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att anta personalnämndens årsrapport till kommunstyrelsen 2022

att godkänna uppföljning av internkontrollplan 2022

Ärendebeskrivning

SLK HR har upprättat en årsrapport enligt kommunstyrelsens direktiv.

För att förse personalnämnden med ytterligare information om året som gått har SLK HR även utarbetat en fördjupad rapport. Denna innehåller dels sammanställd statistik ur personal- och lönesystemet, dels annan statistik samt kommentarer med utgångspunkt i de personalpolitiska målen.

En uppföljning av 2022 års internkontrollplan har genomförts.

Fredrik Åberg, Ulrika Bertilsson, Ingrid Andersson, Liselotte Rehn och Stefan Larsson föredrar ärendet.

Beslutsunderlag

Personalnämndens årsrapport till kommunstyrelsen 2022

Uppföljning av internkontrollplan 2022

Årsrapport till personalnämnden – uppföljning av de personalpolitiska målen 2022

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör
Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutet ska skickas till

§ 4

Diarienum: PN-2022/00029

Lönekartläggning 2022**Förslag till beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna lönekartläggning 2022

Ärendebeskrivning

Sammanfattningsvis kan konstateras att kvinnors löner har ökat ytterligare med en dryg procent i en sammantagen analys för hela organisationen. 2020 var kvinnors löner i förhållande till mäns löner 104,3 procent. 2021 är kvinnors löner 105,9 procent av mäns löner. Detta får betraktas som fullt rimligt då det är en kvinnodominerad organisation och kvinnor är några år äldre i genomsnitt och har några års längre yrkeserfarenhet.

Vidare kan konstateras att det blir fler män i organisationen. Under ett antal år har det varit omkring 75 procent kvinnor och cirka 25 procent män, nu är förhållandet cirka 70 procent kvinnor och runt 30 procent män.

Lönekartläggningen har genomförts efter slutförd löneöversyn 2022. Lönekartläggningen visar att det gällande lika arbete – samma yrkesgrupp eller likvärdiga arbetsuppgifter – inte finns några osakliga löneskillnader. Det finns dock några grupper där en djupare analys behöver göras gällande roll, uppdrag och ansvar. Dessa grupper är arkitekt, biståndsbedömare, boendehandledare, elevassistent, exploateringsingenjör, fritidspedagog, ITsystem/nättekniker, resurspersonal skola, specialist och specialist inom ekonomi.

Gällande likvärdigt arbete – likvärdiga yrkesgrupper som jämförs med varandra - så finns det osakliga löneskillnader i sju grupper. Dessa är utbildade barnskötare, undersköterskor, arbetsterapeuter, bibliotekarier, biståndsbedömare, fysioterapeuter och vissa socialsekreterare. Dessa

grupper har tagits upp i en handlingsplan där löneskillnaderna ska åtgärdas i en fyraårsplan under åren 2023–2026. Beträffande fysioterapeuter görs åtgärderna under tre år då skillnaderna är mindre. Åtgärder för utbildade barnskötare och undersköterskor görs inom ramen för Kommunals avtalsområde med särskilda satsningar av löneutrymmet.

Beslutsunderlag

Rapport Lönekartläggning 2022

Beredningsansvariga

Stefan Larsson

Kerstin Björkman

Beslutet ska skickas till

HR-chefer

Kerstin Björkman

Informationsärenden

§ 5

Diariernr: PN-2023/00004

Informationsärenden februari

Förslag till beslut

Personalnämnden har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

- HR-direktören informerar - Ärendet föredras inte på sammanträdet på grund av tidsbrist. Informationen mejlas i stället ut till nämndens ledamöter och ersättare.
 - Gemensamt arbete i Umeåregionen och länet kring kompetensförsörjning
 - Aktuella arbetslöshetsciffror
 - Två gemensamma dagar PN-CSG-HDL 21 april och 21 september
 - En arbetsplats för alla – utbildningsunderlag finns gällande diskrimineringsgrunderna
 - Vissa ska göra val inom nya tjänstepensionsavtalet, riktad info går ut Tjänstepensionen höjs
 - Vissa ska göra val inom nya tjänstepensionsavtalet, riktad info går ut Tjänstepensionen höjs
 - Förberedelser sommarbemanning
 - Dygnsvila nya bestämmelser med påverkan i många verksamheter
 - Säkerhet+arbetsmiljö=SAM Riktlinjer, resurser och arbetsformer

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till

Extra ärende

§ 6

Diarienumr: PN-2023/00006

Nämndinitiativ - Sommarbonus för vård- och omsorgspersonal

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att överlämna ärendet till stadsledningskontoret för beredning

Ärendebeskrivning

Lennart Arvidsson (V) lyfter följande nämndsinitiativ:

Inför rekryteringen av sommarvikarier till Umeå kommuns vård- och omsorgsverksamheter har ett erbjudande om sommarbonus kommunicerats till potentiella sökande. Denna bonus är proportionerlig till utbildningsnivå såväl som antalet sammanhängande veckor som arbetas. Någoting som Vänsterpartiet reagerar över är bestämmelserna om att bonus inte ska utgå i de fall som den anställde har en frånvaro som överstiger ett visst antal tillfällen, eller dagar. Formuleringen är enligt följande:

Då bonus ej utgår

Bonus utgår ej om medarbetaren har varit frånvarande på grund av vård av barn- och/eller sjukdom enligt följande:

Arbete 4–5 veckor: Frånvaron får inte överstiga 1 frånvarotillfälle, om max 5 dagar.

Arbete 6–7 veckor: Frånvaron får inte överstiga 2 frånvarotillfällen, om max 6 dagar.

Arbete 8-10 veckor: Frånvaro får inte överstiga 3 frånvarotillfällen om max 7 dagar

Vänsterpartiet anser att personal inte ska fråntas en löneförmån eller en bonus i en omfattning som överskrider den faktiska frånvaron från arbetet. Eventuell frånvaro bör rimligtvis påverka bonusen, men i en proportionerlig omfattning. Detta skulle leda till att en veckas sammanlagd frånvaro från en period av tio veckor resulterar i en minskning av bonusen med 10%, och två veckors frånvaro med 20%. Detta är ett rättvisare sätt att justera den utbetalda bonusen efter faktiskt arbetad tid som inte slår onödigt hårt mot småbarnsföräldrar eller de med ett skört hälsotillstånd.

Därför yrkar Vänsterpartiet:

att regelverket för sommarbonus för vård och omsorg justeras så att bonusen alltid utgår i proportionerlig omfattning, räknat till antal procent arbetad tid av överenskommen sysselsättningsgrad.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Karin Ahlqvist

Beslutet ska skickas till