

2019-08-27

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 27 augusti 2019 kl. 9:00-11:30

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Beslutande: Tomas Wennström (S), ordförande
Igor Jonsson (M), 1:e vice ordförande
Andreas Lundgren (S)
Moa Brydsten (S)
Greger Knutsson (M), ersättare för Mikael Thyni (M)
Ulrika Edman (V)
Sara Häggström (C), ersättare för Anna-Karin Sjölander (C)

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Igor Jonsson

Sekreterare: Anna Holmstedt §§ 39-44

Anna Holmstedt

Ordförande:

Tomas Wennström
Tomas Wennström

Justerare:

Igor Jonsson
Igor Jonsson

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnden

Sammanträdesdatum: 2019-08-27

Anslaget har satts upp: 2019-09-04

Anslaget tas ner: 2019-09-26

Förvaringsplats: Kommunledningsstaben, nämndskansliet

Underskrift: Anna Holmstedt
Anna Holmstedt

Ej tjänstgörande ersättare

Carin Nilsson (S)

Peter Vigren (S)

Mariam Salem (MP)

Madelene Nord(M)

Lennart Arvidsson (V)

Tjänstepersoner

Birgitta Forsberg, personaldirektör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Ulrika Bertilsson, arbetsmiljö och hälsa §§ 39-40

Björn Söderbäck, personalfunktionen §§ 39-40

Sanna Jonsson, vård och omsorgsboende §§ 39-40



§ 39

Diarienumr: PN-2019/00023

**Remiss: Stärkt kompetens i vård och omsorg (SOU 2019:20) - slutbetänkande från utredningen
Reglering av yrket undersköterska****Beslut**

Personalnämnden beslutar

att yttra sig enligt den reviderade tjänsteskrivelsen (se bilagt yttrande)

Ärendebeskrivning

Umeå kommun har av Socialdepartementet fått möjlighet att yttra sig över Remiss: Stärkt kompetens i vård och omsorg (SOU 2019:20)

Umeå kommun ger följande remissvar angående skyddad titel för undersköterskor:

Utredningen har uppmärksammat att det finns ett antal olika yrkesbefattningar/titulaturer som används inom vård och omsorg. Vår uppfattning är att utredningen inte i tillräcklig omfattning har tagit hänsyn till yrkestitulaturerna inom stöd och omsorg.

Vår uppfattning är vidare att det är för stort fokus i skrivningarna om undersköterska inom sjukvård i regionerna. Kommunernas behov av undersköterskekompetens har inte beaktats i tillräcklig omfattning. Det finns en väsentligt skillnad i uppdraget som undersköterska beträffande vård inom regioner och inom äldreomsorg samt stöd och omsorg.

Umeå kommun har beslutat att använda sig av de nationellt beslutade titulaturerna som stödpedagog, stödassistent och stödpersonal inom stöd och omsorg. Det finns medarbetare som har läst på eftergymnasialnivå, gymnasienivå och de som inte har en gymnasieutbildning som eftersträvas inom vård och omsorg. Det finns risk man kan känna sig mindre värd i verksamheter där inte yrkestiteln undersköterska används, exempelvis inom stöd och omsorg. En annan risk är att man som undersköterska inte ser vitsen med att betala för sitt yrkesbevis, man får anställning ändå. Vinsten för individen kan bli svår att förstå.

Vi har ett stort kompetensförsörjningsbehov av grundutbildad personal. Det som skulle hjälpa oss som arbetsgivare är att vård och omsorgsutbildningen har ett likvärdigt innehåll som har tagit hänsyn till branschens behov. Mycket av arbetet idag är att bedöma om personer har den kompetens som verksamheten eftersträvar. Detta beror på att det finns många varianter av utbildningsanordnare och att utbildningarnas innehåll varierar. Som arbetsgivare kan vi inte diskvalificera om man gått en annan vårdutbildning utan måste bedöma om kunskapen är tillräcklig och att antalet poäng är i enhetlighet med vård och omsorgscollege riktlinjer. Det blir ett bekymmer att hantera valideringsfrågan. Vidare finns risk om undersköterskas titel ska utgöras av en legitimation att bedömningen kan komma att se olika ut beroende på i vilken region eller kommun som anställningen görs. För de grupper som idag har legitimation som krav utfärdar statliga myndigheter legitimationen utifrån samma kriterier. Detta är en förutsättning för att legitimationen ska vara validerad och giltig nationellt. Vi ser ett stort bekymmer med detta. Vidare konstaterar vi att det i dagsläget är högskoleutbildningar som ger legitimerade yrken. Om en gymnasieutbildning skulle ges legitimation blir det inte konsekvent relaterat till andra gymnasieutbildade yrkesgrupper. Det som vi ser är positivt är att socialstyrelsen värderar utländska utbildningar och gör en bedömning om den är likvärdig med den svenska gymnasieutbildningen. Detta har ett stort mervärde för oss som kommun. Sammanfattningsvis förordar Umeå kommun att det jobbas vidare med utbildningsdelar och praktik men ställer oss ytterst tveksamma till legitimation av undersköterskeyrket.

Beslutsunderlag

Remiss: Stärkt kompetens i vård och omsorg (SOU 2019:20) - slutbetänkande från utredningen Reglering av yrket undersköterska

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, förhandlingschef

Personalnämndens beslutsordning

Personalnämnden beslutar att ge presidiet i uppdrag att godkänna förvaltningens redaktionella ändringar i texten avseende validering m.m.

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsen, ksdiarium@umea.se

Kommunstyrelsen

Remiss: Stärkt kompetens i vård och omsorg (SOU 2019:20) - slutbetänkande från utredningen Reglering av yrket undersköterska

Beslut

Personalnämnden beslutar

att avge remissyttrande i enlighet med tjänsteskrivelsen.

Ärendebeskrivning

Umeå kommun har av Socialdepartementet fått möjlighet att yttra sig över Remiss: Stärkt kompetens i vård och omsorg.

Umeå kommun ger följande remissvar angående skyddad titel för undersköterskor.

Umeå kommun är positiv i sak beträffande införande av yrkesbevis för undersköterska. Kommunen vill dock uppmärksamma och belysa några aspekter som är av principiellt stor betydelse för att yrkesbevis ska kunna utfärdas.

Utredningen pekar på det stora behov som finns inom vårdsektorn beträffande kompetensförsörjning, inte minst av undersköterskor. Det gäller också självfallet Umeå kommun, inte minst beträffande utbildade undersköterskor. Det som är nödvändigt att åstadkomma är att det görs en validering av utbildningarna som idag bedrivs av olika aktörer gällande undersköterskekompetens. Dessa ser i dagsläget mycket olika ut både till omfattning och innehåll. Det innebär att i dagsläget kan undersköterskor anställas som har mycket skiftande utbildningsbakgrund. Detta gagnar inte kvaliteten inom vård- och omsorgsarbetet. Det som är nödvändigt för oss



som arbetsgivare är att vård och omsorgsutbildningen har ett likvärdigt innehåll som har tagit hänsyn till branschens behov. Mycket av arbetet idag är att bedöma om personer har den kompetens som verksamheten eftersträvar. Som arbetsgivare har vi inte möjlighet att i rådande situation med stor arbetskraftsbrist diskvalificera någon som gått en undersköterskeutbildning. Istället får tid och arbete ägnas åt att bedöma om kunskapen är tillräcklig och att antalet poäng är i enlighet med vård och omsorgscollege riktlinjer. Det är ett stort bekymmer att hantera valideringsfrågan. Denna fråga måste lösas innan yrkesbevis kan utfärdas. Umeå kommun har vidare synpunkter på att utredningen i alltför hög grad är inriktad på vårdsektorn beträffande undersköterskeyrket. Kommunens verksamhet inom äldrenämnden och Individ- och familjenämnden är av mycket skiftande slag. Utredningen har inte tagit tillräcklig hänsyn till den kommunala sektorn, särskilt inte beträffande stöd- och omsorgsverksamheterna. Detta är en brist. I sammanhanget är kommunens uppfattning att betydligt fler kommuner borde varit remissinstans då samtliga regioner har fått yttra sig.

§ 40

Diariennr: PN-2019/00015

Kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag 2019-2022; U2 Hälsöfrämjande arbete**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisning av uppdraget

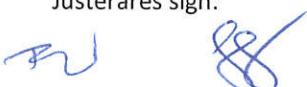
Ärendebeskrivning

Personalnämnden har i mars 2019 beslutat om en övergripande handlingsplan för hur fullmäktiges personalpolitiska uppdrag ska redovisas.

Uppdraget U2 Att särskilt uppmärksamma det hälsofrämjande arbetet genom att sprida goda exempel ska redovisas till personalnämnden och i årsredovisningen.

Umeå kommun har som många andra kommuner ett aktivt arbetsmiljöarbete med många goda exempel. I viss mån sprids dessa i dag, men det saknas systematik och kontinuitet för att spridningen skall nå önskad effekt. I föreskriften 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete ställer arbetsmiljölagen krav på att arbetsgivaren följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet på alla nivåer. Under 2018 påbörjades ett arbete med att skapa bättre förutsättningar för högsta ledningen att fullfölja sitt uppföljningsansvar avseende arbetsmiljö. Processen grundare sig i att chefer på alla nivåer i slutet av sitt arbetsmiljöår i ett elektroniskt formulär gör en kort redovisning av årets arbetsmiljöarbete. I redovisningen skall det framgå vad som gått bra, samt om det finns åtgärder man inte har kunnat genomföra och varför. När första linjens chef gjort sin årliga uppföljning av det systematiska arbetet skickas den vidare till verksamhetschef, som på samma sätt sammanfattar sin verksamhet och skickar till nästa nivå.

Personalfunktionen föreslår att goda exempel följs upp årligen i samband med den lagstadgade uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den befintliga uppföljningsmallen kompletteras med en



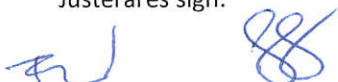
fritextdel där verksamheterna får lyfta fram sina egna goda exempel. Vidare föreslås att redovisningen sker i samband med den redan befintliga årliga redovisningen av inre kvalitet. Vidare föreslås att verksamhetsföreträdare bjuds in till personalnämnden och övriga nämnder där de kan ge en fördjupad beskrivning av sitt arbete.

Då Umeå kommun har en välfungerande samverkansorganisation med regelbundna sammanträden föreslås att goda exempel i första hands sprids i dessa forum. Det är även ett stort värde i att använda exemplen i de utbildningar som anordnas för chefer och skyddsombud. Umeå kommuns personaltidning Insidan är ett bra forum för ytterligare spridning.

Vid personalnämndens sammanträde i augusti redovisas ett hälsofrämjande och systematiskt arbete från äldreomsorgen.

Beredningsansvariga

Patrik Carlsson



§ 41

Diarienum: PN-2018/00004

**Personalnämndens sammanträdestider oktober
2019**

Beslut

Personalnämnden beslutar

att ställa in nämndens sammanträde 1 oktober

att genomföra en strategidag den 29 okt i anslutning till sammanträdet

Ärendebeskrivning

Samtliga nämndspresidier är kallade till fördjupningsdag om budget- och investeringsprocessen den 1 oktober, därför ställer personalnämnden in sitt sammanträde den dagen.

Beslutet ska skickas till

Personalnämnden

Personalfunktionen

Robert Rösth, kommunikation

§ 42

Diarienumr: PN-2019/00024

Inbjudan: Framtidens lönebildning, Stockholm 23 oktober**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att Tomas Wennström (S) och Igor Jonsson (M) deltar i temakonferensen Framtidens lönebildning, Stockholm 23 okt

Ärendebeskrivning

Sveriges kommuner och landsting bjuder in till konferens med tema "framtidens lönebildning." Föreläsningar och paneldiskussioner med forskare, nationella och lokala politiker, varvas med lokala erfarenheter och debatt mellan representanter från arbetsmarknadens parter.

Konferensen vänder sig till: Förhandlingschefer, personalchefer, berörda politiker, lönebildningsstrateger, förhandlare el liknande i kommuner och regioner och Sobona-anslutna företag.

Beslutsunderlag

Inbjudan med program

Beredningsansvariga

Anna Holmstedt, nämndsekreterare

Beslutet ska skickas till

Tomas Wennström

Igor Jonsson

Vanessa Holmlund

§ 43

Diariennr: PN-2018/00002

Informationsärenden augusti 2019**Beslut****Personalnämnden beslutar**

att godkänna informationerna

Ärendebeskrivning**Förändringar i Lagen om anställningsskydd (LAS) - Stefan Larsson**

Riksdagen har fattat ett beslut om höjd pensionsålder som påverkar LAS. Övre åldersgräns för rätt att kvarstå i anställning ändras till 68 år och lägsta ålder för uttag av pensions höjs samtidigt till 62 år. Beslutet innebär rörlig pensionsålder 62-68 år samt från 2023, 63-69 år.

Överenskommelse om Krislägesavtal (SKL) - Stefan Larsson

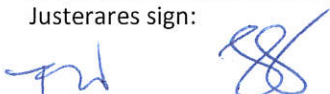
Sveriges Kommuner och Landsting har tecknat ett Krislägesavtal som kan aktiveras vid händelseförlopp som avviker från det normala och innebär allvarliga samhällsstörningar och kräver omedelbara insatser. Kommunens krisledningsnämnd ansöker hos SKL om avtalet behöver aktiveras.

Personaldirektören informerar – Birgitta Forsberg

Personalbemanningen inom äldreomsorgen har fungerat bra under sommaren.

Flygplansolyckan i Umeå: Samarbetet mellan kommunen, räddningstjänsten, polisen och Svenska Kyrkan fungerade bra och en utvärdering har gjorts. Kondoleansboken som funnits i stadshusets entré kommer att lämnas över till Fallskärmsklubben.

Arbetet med att anpassa den nya förvaltningsorganisationen fortgår. Personalförändringar inom Personal och Ekonomi leder till en decentralisering av verksamheten som förhandlas i CSG. Beslut tas i kommunfullmäktige om teknisk justering av de ekonomiska ramarna. Fullmäktige beslutar även om en gemensam arbetsgivarpolitik och en gemensam ekonomisk styrning.



Övriga frågor

Lika förmåner för alla anställda i Umeå kommun – Ulrika Edman (V)

Kommunfullmäktige har uppdragit till personalnämnden att genomföra en genomlysning av arbetsvillkor, arbetsverktyg och förmåner inom alla verksamheter. En plan för arbetet presenteras i oktober och arbetet ska vara färdigt under våren 2020.

Utköp av personal – Ulrika Edman (V)

En fördjupad redovisning kommer att presenteras i personalnämnden.

§ 44

Diariennr: PN-2018/00003

Anmälningssärenden augusti 2019

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisningen av anmälningssärenden

Ärendebeskrivning

Sveriges Kommuner och Landsting

Cirkulär 19:24 - Striktare tillämpning av begreppet sjukperiod

Cirkulär 19:27 - Kammarrättens dom 7173-18 om sjukpenninggrundad inkomst vid lön under lov

Cirkulär 19:33 - Ändring i lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL – utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister, 1 augusti 2019

Cirkulär 19:34 - Ny åldersgräns i LAS och nya regler för uppsägning vid uppnådd pensionsålder den 1 januari 2020

Överenskommelse om Krislägesavtal

