
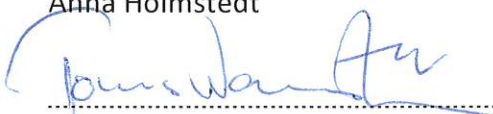



2019-10-29

**Personalnämnden**

**Tid:** Tisdagen den 29 oktober 2019 kl. 9:00-10:20  
**Plats:** Elite Hotel Mimer, Nävern  
**Beslutande:** Tomas Wennström (S), ordförande  
Igor Jonsson (M), 1:e vice ordförande  
Andreas Lundgren (S)  
Moa Brydsten (S)  
Ulrika Edman (V) §§ 47-50  
Anna-Karin Sjölander (C)  
Greger Knutsson (M) ersättare för Mikael Thyni (M)  
Lennart Arvidsson (V) ersättare för Ulrika Edman (V) §§ 45-46  
**Övriga deltagare:** Se sidan två  
**Utses att justera:** Igor Jonsson

**Sekreterare:**  ..... §§ 45-50  
Anna Holmstedt  
**Ordförande:**  .....  
Tomas Wennström  
**Justerare:**  .....  
Igor Jonsson

---

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

Organ: Personalnämnden  
Sammanträdesdatum: 2019-10-29  
Anslaget har satts upp: 2019-11-04  
Anslaget tas ner: 2019-11-26  
Förvaringsplats: Kommunledningsstaben, nämndskansliet  
Underskrift:  .....  
Anna Holmstedt

## Övriga deltagare

### Ej tjänstgörande ersättare

Carin Nilsson (S)

Mariam Salem (MP)

Lennart Arvidsson (V) §§ 47-50

Sara Häggström (C)

### Tjänstepersoner

Birgitta Forsberg, personaldirektör

Fredrik Åberg, personalfunktionen

Ulrika Bertilsson, arbetsmiljö och hälsa

### Personalvetarstudenter:

Paulina Gärner

Sandra Lamppa

Mikael Svedberg

Stina Svedjetorp

**§ 45**

Diariernr:

**Upprop, godkännande av dagordning och övriga  
frågor**

**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen för mötet

**§ 46**

Diariernr: PN-2019/00022

**Verksamhetsuppföljning 2019:2**

**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna rapport för verksamhetsuppföljning 2019, tertial 2.

**Ärendebeskrivning**

Kommunstyrelsen/Personalfunktionen har upprättat verksamhetsuppföljningsrapport 2019 tertial 2 för Personalnämnden.

**Beslutsunderlag**

Verksamhetsuppföljning T2 Personalnämnd

**Beredningsansvariga**

Peter Gustavsson, controller

Birgitta Forsberg, personaldirektör

**Beslutet ska skickas till**

Kommunstyrelsen/Ekonomifunktionen Anette Sjödin

**§ 47**

Diarienum: PN-2019/00021

**Personalredovisning: Inre kvalitet 2019:2**

**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna personalredovisning: Inre kvalitet 2019:2

**Ärendebeskrivning**

Personalfunktionen har upprättat personalredovisning för 2019:2. I bifogad rapport återfinns även redovisning för respektive nämnd med uppföljning av resultatmått för de personalpolitiska målen och kommentarer av ansvarig personalchef.

Andelen heltidsanställda för aktuell period har, i jämförelse med motsvarande period 2018, ökat från 88 till 90 procent.

Andelen tillsvidareanställda ligger kvar på samma nivå, 80 procent och den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat, från 96 till 97 procent.

Andel långtidsfriska har ökat från 62 till 64 procent och sjukfrånvaron har, i relation till motsvarande period 2018, ökat från 6,6 till 6,7 procent.

**§ 48**

Diariensnr: PN-2019/00026

**Umeå kommun som ett LAS-område och ökade intern rörlighet (Ny förvaltningsorganisation)****Beslut**

Personalnämnden beslutar

att fortsatt tillämpa att Umeå kommun är ett LAS-område utifrån Lagen om anställningsskydd och Allmänna Bestämmelser

att ökad intern rörlighet sker i dialog med de fackliga organisationerna och i översyn av riktlinjer för rekrytering

**Ärendebeskrivning**

Personaldirektören fick utifrån ett *beslut i kommunfullmäktige 2018-10-29 § 287 Ny förvaltningsorganisation (dnr KS-2018/00415)*, i uppdrag att i samråd med de fackliga organisationerna upprätta ett förslag till lokalt kollektivavtal som tydliggör att kommunen ska fungera som ett LAS-område samt hur incitament för en större intern rörlighet ska skapas.

Umeå kommun anställer medarbetare med kommunstyrelsen som anställningsmyndighet. Medarbetare anställs i Umeå kommun och placeras för närvarande i en verksamhet på ett arbetsställe. Detta innebär att kommunen är ett LAS-område utifrån Lagen om anställningsskydd (LAS). Vid behov av annan placering för medarbetare än den nuvarande hanteras detta arbetsrättsligt genom förflyttning inom ramen för anställningsavtalet med utgångspunkt i Allmänna bestämmelser 6 §, eller genom omplacering utanför anställningsavtalet med utgångspunkt i LAS 7 §. Vid uppkommen arbetsbrist kommer hanteringen att ske med utgångspunkt i Umeå kommun som ett LAS-område. Vid turordningsförhandlingar och turordningskrets hanteras Umeå kommun som en organisation. Detta regleras därmed i centralt kollektivavtal vilket gör att lokala kollektivavtal inte är aktuella att teckna.





Beträffande intern rörlighet pågår en dialog med de fackliga organisationerna i centrala samverkansgruppen, CSG. Dialogens utgångspunkt är att underlätta för Umeå kommuns medarbetare att få annan placering utifrån verksamhetens behov och krav samt individens önskemål innan extern rekrytering sker. I samband med detta ska en översyn av nuvarande rekryteringsriktlinjer göras.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse

### **Beredningsansvariga**

Stefan Larsson

Birgitta Forsberg

### **Beslutet ska skickas till**

Beredningsansvariga

Kommunfullmäktige

**§ 49**

Diarienum: PN-2018/00002

**Informationsärenden oktober 2019**

**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna informationerna

**Ärendebeskrivning**

**Ny organisation, decentralisering av ekonomi och personal – Birgitta Forsberg**

Förslag till decentralisering av Ekonomifunktionen och Personalfunktionen har nu samverkats och avslutats i enighet med CSG. Förslaget innebär att 51 årsarbetare på personalfunktionen och 30 årsarbetare på ekonomifunktionen föreslås fördelas till förvaltningarna. Kommunfullmäktige beslutar om en ramfördelning motsv ca 51 mkr den 25 november.

**Medarbetarenkäten 2019**

Årets medarbetarenkät är nyligen genomförd, svarsfrekvensen för Umeå kommun som helhet är 86,8 %. Vid nästa sammanträde ges en utförligare rapport om resultatet.

Efter sammanträdet slut fortsätter dagen med Strategidag för personalnämnden. Program, se bifogat dokument.



### 10.30 - 17.00 Strategidag Personalnämnden

10.30 Inledning och syfte med dagen Birgitta Forsberg  
Kunskap, dialog och strategi

Hur kan personalnämnden leda utvecklingen mot fullmäktiges personalpolitiska mål?

- \* attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser
- \* ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat
- \* engagerade medarbetare med kompetens
- \* tillsvidareanställning och heltid som norm

Tre fokusområden

- \* Delaktighet och samverkan
- \* Chefs och ledarskap
- \* Resultat och löneutveckling

10.45 Delaktighet och samverkan: Kerstin Björkman, förhandlare Umeå kommun  
Vårt samverkansavtal  
Hur stöttar vi dialogen på arbetsplatserna, APT och samverkan?

12.00 Gemensam lunch

13.00 Chefskap och ledarskap: Susanne Tafvelin, universitetslektor och docent vid Institutionen för psykologi, Umeå Universitet och Marie- Louise Gärd, ledarutvecklare Umeå kommun

Vad säger forskningen om ledarskap som fungerar och inte fungerar?  
Hur stöttar vi ett hållbart ledarskap?  
Vad betyder riktmärket antal medarbetare per chef?

14.45 Kaffe

15.15 Resultat och löneutveckling Kerstin Björkman  
Kommunens lönestrategi  
Hur stimulerar vi till goda resultat?

16.15 Summerande dialog

17.00 Avslutning

*Handwritten signatures*

**§ 50**

Diariennr: PN-2018/00003

**Anmälningssärenden oktober 2019**

**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisade anmälningssärenden

**Ärendebeskrivning**

**Arbetsmiljöansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter**

För och grundskolenämnden

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Överförmyndarnämnden

Individ- och familjenämnden

Kommunstyrelsen

**Beslut**

KF 2019-08-26 § 184 Uttag ur styrelsens och nämndernas egna kapital

KF 2019-08-26 § 186 Regler för representation

KSHU 2019-08-27 § 22 Redovisning av kartläggning av tjänsteresor

**Nämndsdialog**

Kommunrevisionens dialogmöte med personalnämnden 26/11