

**Personalnämnden**

**Tid:** Tisdagen den 13 februari 2024 kl. 09:00-11.55

**Plats:** Kommunstyrelsens sammanträdesrum

**Beslutande:** Tomas Wennström (S), ordförande  
Mikael Thyni (M), vice ordförande  
Carin Nilsson (S) tjänstg. ers. för Andreas Lundgren (S)  
Peter Vigren (S) tjänstg. ers. för Moa Brydsten (S)  
Gabriel Farrysson (M)  
Lennart Arvidsson (V)  
Josefin Gustafsson (M) tjänstg. ers. för Åke Gustafsson (C)

**Övriga deltagare:** Se sidan två

**Utses att justera:** Mikael Thyni

**Sekreterare:** *digital signatur*..... §§ 4-8  
Olov Häggström

**Ordförande:** *digital signatur*.....  
Tomas Wennström

**Justerare:** *digital signatur*.....  
Mikael Thyni

---

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

Organ: Personalnämnden  
Sammanträdesdatum: 2024-02-13

Anslaget har satts upp: 2024-02-14

Anslaget tas ner: 2024-03-07  
Förvaringsplats: kommunkansliet

Underskrift: *digital signatur*.....  
Olov Häggström

## Övriga deltagare

### Ej tjänstgörande ersättare

Christer Lindvall (M)

Igor Hell (M)

Mariam Salem (MP)

### Tjänstemän

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskordinator SLK HR

Linda Thelberg, biträdande förhandlingschef

Patrik Carlsson, arbetsmiljöstrateg

Marie-Louise Gäärd, utvecklingsledare SLK HR

Carina Nyström, HR-konsult

## Beslutsärenden

### § 4

Diariennr:

## Upprop och godkännande av dagordning

### Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen

## § 5

Diarienumr: PN-2024/00004

### Remiss SOU 2024:1 Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier

#### Beslut

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunstyrelsen att lämna bifogat remissvar

Reservation: Josefin Gustafsson (M), Mikael Thyni (M) och Gabriel Farrysson (M) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande.

#### Ärendebeskrivning

Personalnämndens har utifrån sitt uppdrag att uttala sig i frågor som rör våld, hot och trakasserier som riktas mot de anställda.

Sammanfattningsvis ställer sig Umeå kommun positiv till de flesta av de föreslag som utredningen lägger fram. Samtidigt önskar kommunen påtala att en stor del av myndighetsutövandet i de kommunala verksamheterna sker i samspel mellan tjänsteperson och förtroendevalda/nämnder.

Det är av största vikt att det rättsliga skyddet även stärks för de förtroendevalda i likalydande syfte att ge förutsättningar för en rättssäker myndighetsutövning och demokratisk ordning. Kommunen är väl medveten om att denna utredning inte omfattar situationen och skyddet för förtroendevalda men vill understryka hur viktigt det är att hela myndighetsutövningen stärks genom skydd och stöd.

Beredning har skett genom dialog med särskilt berörda förvaltningar och central samverkansgrupp.

#### Beslutsunderlag

Remiss, SOU 2024:1

Remissmissiv

Remissvar

### Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

### Personalnämndens beslutsordning

#### Yrkanden

**Carin Nilsson (S)** med instämmande av **Peter Vigren (S)** och **Tomas**

**Wennström (S)** – bifall till tjänsteskrivelsens förslag

**Josefin Gustafsson (M)** med instämmande av **Gabriel Farrysson (M)** och

**Mikael Thyni (M)** – bifall till tjänsteskrivelsens förslag med följande tillägg:

Försöken att skydda tjänstepersoner från hot och våld uppmuntras men de kan inte ske på bekostnad av andra viktiga principer. Det finns flera risker med minskad exponering av namn i beslut och andra handlingar som dokumenterar åtgärder. Med sådant förfarande ökar risken för minskad tillit till myndigheter och myndighetsutövning. Avsaknad av den ansvarige tjänstepersonens namn kan även ses som en inskränkning på den enskilde individens rättssäkerhet och är ett avsteg från principen om god förvaltning. Avvägningsbedömningen som föreslås i den nya 33§ förvaltningslagen frångår likabehandlingsprincipen och kan riskera att bli godtycklig, i värsta fall diskriminerande.

#### Propositionsordning som godkänns

Ordförande ställer bifall mot avslag till tjänsteskrivelsens förslag.

Personalnämnden beslutar att bifalla tjänsteskrivelsens förslag.

Ordförande ställer avslag mot bifall till Gustafssons (M) med fleras

tilläggsyrkande. Personalnämnden beslutar att avslå Gustafssons yrkande.

**Reservation:** Josefin Gustafsson (M), Mikael Thyni (M) och Gabriel

Farrysson (M) reserverar sig mot beslutet med motiveringen: Vi vill att det ska skrivas in att det här ska bedömas med demokrati och rättssäkerhet i åtanke samt att det finns risker med avvägningen när namn ska censureras, då en sådan bedömning kan bli diskriminerande och motverka likabehandlingsprincipen.

#### Beslutet ska skickas till

Regeringskansliet

## § 6

Diarienum: PN-2023/00028

### Dispens från regler gällande dygnsvila

#### Beslut

Personalnämnden föreslår kommunstyrelsen att besluta

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0741467

#### Ärendebeskrivning

##### Bakgrund

I november 2022 tecknade parterna en överenskommelse om att göra ändringar i bestämmelserna om dygnsvila. I bestämmelserna anges att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar samt under vilka förutsättningar det är möjligt att göra undantag från reglerna om dygnsvila.

Centrala parter konstaterar att dispens ska tillämpas restriktivt och att det alltid ska göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Parterna har särskilt fört dialog om räddningstjänstpersonal, personliga assistenter och LSS-verksamhet utifrån verksamhetens karaktär.

- För personliga assistenter, ledsagare och avlösare är det möjligt att under vissa förutsättningar överstiga 20 timmar om det är nödvändigt för att säkerställa omsorgstagarens rättigheter och friheter enligt lag.

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln kan en ansökan om dispens upprättas. Beslut om dispens fattas i normalfallet av arbetstidsnämnden men inom personlig assistans är det kommunstyrelsen som tar beslutet. Även om arbetstidsnämnden inte beslutar om dispens har nämnden möjlighet att överpröva en arbetsgivares beslut om undantag.

#### Analys

Utifrån bestämmelserna om arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila har verksamheter gjort en analys utifrån de förutsättningar som

finns. Analysen har bland annat innehållit översyn av schemaläggning, brukares/verksamhetens behov, samordning, tillgång till personal med specialistkompetens samt risk- och konsekvensanalyser utifrån arbetsmiljö med mera. I de fall arbetsgivaren bedömt att det är aktuellt med ansökan om dispens har aktuella verksamheter även tagit fram en handlingsplan för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Berörda fackliga organisationer har tagit del av arbetsgivarens analys och har i samband med MBL-förhandling haft möjlighet att komma med inspel och förslag till åtgärder för att undvika dispens. De fackliga organisationerna kan inte se några andra, på kort sikt genomförbara, åtgärder för att undvika dispens. De fackliga parterna poängterar även vikten av att fortsätta att arbeta med medarbetares arbetsmiljö samt med framtagna handlingsplaner.

### **Beslutsunderlag**

Verksamhetsanalys, underlag för ansökan om dispens samt riskbedömning MBL-protokoll

### **Beredningsansvarig**

Linda Thelberg, biträdande förhandlingschef

### **Personalnämndens beslutsordning**

#### **Yrkanden**

**Carin Nilsson (S)** med instämmande av **Tomas Wennström (S)** – bifall till tjänsteskrivelsens förslag

#### **Propositionsordning som godkänns**

Ordförande finner att det finns ett förslag till beslut.

Personalnämnden beslutar att bifalla tjänsteskrivelsens förslag

#### **Beslutet ska skickas till**

Linda Thelberg, SLK HR

## § 7

Diarienumr: PN-2024/00005

### **Tilläggsuppdrag 2022:8 Chefers förutsättningar nå riktmärket för antal medarbetare per chef**

#### **Beslut**

**Personalnämnden beslutar**

**att godkänna bifogad rapport**

#### **Ärendebeskrivning**

Kommunfullmäktige har gett personalnämnden i uppdrag att tillsammans med för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samt äldrenämnden ta fram en plan som möjliggör chefers förutsättningar och når riktmärket för antal medarbetare per chef.

Arbetet med uppdraget har samordnats av SLK HR och bestått av uppföljning av riktmärket och genom kontinuerlig dialog med berörda förvaltningar/nämnder. Dialog har också genomförts med centrala samverkansgruppen vid två tillfällen under 2023. HR-direktör och ledarutvecklare har haft samtal med berörda förvaltningsdirektörer för att inhämta verksamhetsperspektiv och kontinuerlig dialog har även skett med HR-chefer från förvaltningarna och representanter från SLK HR.

I bifogad rapport beskrivs forskningsläget kopplat till Umeå kommuns arbete med uttalat riktmarke. Ett avsnitt beskriver berörda förvaltningarnas pågående och planerade strategier för att förbättra chefers förutsättningar. I bifogade filer återfinns planer från berörda nämnder samt en checklista som utarbetats för att utgöra stöd i det fortsatta arbetet.

Rapporten avslutas med förslag på fortsatt arbete för att stärka chefers förutsättningar.



### **Beslutsunderlag**

Rapport Tilläggsuppdrag om chefers förutsättningar

Bilaga 1 Plan för chefers förutsättningar, för- och grundskolenämnden och  
gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Bilaga 2 Handlingsplan för ett starkt ledarskap, äldre- och äldreomsorgsnämnden

Bilaga 3 Checklista, chefers förutsättningar

### **Beredningsansvariga**

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Marie Louise Gärd, ledarutvecklare

### **Beslutet ska skickas till**

## § 8

Diarienum: PN-2024/00006

### **Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-december 2023 inklusive uppföljning internkontrollplan**

#### **Beslut**

**Personalnämnden beslutar**

**att anta personalnämndens rapport till kommunstyrelsen 2023**

**att godkänna uppföljning av internkontrollplan 2023**

#### **Ärendebeskrivning**

SLK HR har upprättat en rapport enligt kommunstyrelsens direktiv.

Vid granskning av måluppfyllelsen avseende beslutade nyckeltal kan, i jämförelse med 2022, noteras lägre sjukfrånvaro, högre andel långtidsfriska och högre andel chefer med maximalt 30 medarbetare. Utfallet för övriga resultatmått förändrades marginellt.

En uppföljning av 2023 års internkontrollplan har genomförts avseende nedanstående risker och redovisas vid sammanträdet:

- Risk för att företagshälsovårdens insatser inte fördelas jämnt.
- Risk för vakanta chefsbefattningar på grund av hög personalomsättning i vissa verksamheter och svårigheter att rekrytera chefer.
- Risk för att omställningsavtalet inte efterlevs.
- Risk för att samarbete med andra aktörer uteblir p.g.a. minskad tillgång på arbetskraft
- Risk för att lönesättning görs på ett sätt som motverkar en enhetlig och sammanhållen personalpolitik.

#### **Beslutsunderlag**

1. Personalnämndens årsrapport till kommunstyrelsen 2023

2. Uppföljning av internkontrollplan 2023

**Beredningsansvariga**

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

**Beslutet ska skickas till**