

Kommunrevisorerna granskar

**UMEÅ KOMMUN
PERSONALNÄMNDEN**

Grundläggande granskning 2020



1. Inledning och bakgrund

Revisorerna är kommunfullmäktiges organ för kontroll och ansvarsprövning av styrelser och nämnder. Revisorerna ska årligen granska verksamheten inom nämndernas verksamhetsområden i den omfattning som följer av god revisionssed. Enligt kommunallagen (12. kap 1 §) är revisionens uppgift att pröva om:

- Verksamheten sköts ändamålsenligt
- Verksamheten ur ekonomisk synvinkel sköts tillfredsställande
- Räkenskaperna är rättvisande
- Den interna kontrollen är tillräcklig

Revisorernas årliga granskning består av såväl en grundläggande granskning som av ett antal fördjupade granskningar. Den grundläggande granskningen är den löpande granskning som varje år genomförs avseende styrelse och nämnder, och består av tre delar:

- granskning av delårsrapport och årsredovisning
- granskning av måluppfyllelse
- granskning av intern styrning och kontroll

Den grundläggande granskningen är till sin karaktär en fortlöpande insamling av fakta och iakttagelser. Granskningen ska ge underlag för att bedöma styrelsens och nämndernas styrning, uppföljning och kontroll, säkerhet i redovisningssystem och rutiner samt måluppfyllelse, för att kunna uttala sig i ansvarsfrågan. Den grundläggande granskningen kommer att fortgå fram till revisionens slutliga bedömningar i revisionsberättelsen rörande 2020.

1.1 Syfte

Det övergripande syftet med den grundläggande granskningen är att utgöra en grund till revisorernas bedömning om styrelse och nämnder har skapat förutsättningar för tillräcklig styrning, uppföljning, och kontroll av verksamheten.

1.2 Avgränsningar

Den grundläggande granskningen avser år 2020. Den del av den grundläggande granskningen som avser delårsbokslut och årsbokslut redovisas i särskilda granskningsrapporter. I de bedömningar som görs i denna rapport har endast de resultat och de prognoser som redovisas i samband med nämndens delårsrapport (T2) beaktats. För en samlad bedömning av årets resultat, se revisionsberättelse och revisionsredogörelse för 2020.

1.3 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens slutsatser och bedömningar. I denna granskning utgörs revisionskriterierna av:

- Kommunallagen
- Budget och uppdragsplaner 2020
- Nämndernas reglementen

1.4 Ansvarig nämnd

Iakttagelser och bedömningar i denna rapport avser personalnämnden.

1.5 Genomförande

Dialogmöten har genomförts med respektive nämnd med syfte att bedöma om styrelse och nämnder har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten. Detta för att säkerställa att de lever upp till de mål och beslut som fullmäktige fastställt.

I årets grundläggande granskning har presidiet i styrelse och nämnder skriftligt besvarat generella och nämndspecifika frågor samt ett bedömningsformulär. De svar som lämnats har använts som underlag till de dialoger som genomförts med respektive presidium under augusti 2020. Vid presidiedialogerna gavs revisorerna även möjlighet att ställa kompletterande frågor.

Motsvarande underlag har även använts vid de träffar som genomförts under hösten med nämnder och styrelse. Syftet med dessa dialogmöten har varit att ge samtliga ledamöter möjlighet att yttra sig och föra en diskussion kring de svar som lämnats av respektive presidium.

För att få en helhetsbild av styrelsens/nämndens arbete, har de underlag som upprättats (formulär och anteckningar från dialoger) kompletterats med insamling, genomgång och analys av relevanta styr- och uppföljningsdokument.

Utöver detta har en enkät skickats ut till samtliga ordinarie ledamöter och ersättare i Umeå kommuns nämnder. I enkäten ombads ledamöterna och ersättarna besvara frågor avseende styrelsens/nämndens ekonomi, interna kontroll och målstyrning.

Den grundläggande granskningen baseras på revisorernas riskanalys och omfattar samtliga nämnder och styrelser. Den ger också underlag att under året uppdatera revisorernas riskanalys. Den grundläggande granskningen pågår under hela granskningsåret. Den information som inhämtats i samband med den grundläggande granskningen beaktas även vid revisorernas riskanalys inför kommande år.

1.6 Begreppsförklaringar

Nedan följer en förklaring av de begrepp som revisorerna använder vid sin bedömning:

- Bristfällig – Omedelbara förstärkningar krävs
- Tillräcklig – Behov av förstärkningar föreligger
- Ändamålsenlig – God följsamhet inom området
- Tillfredsställande – Mycket god följsamhet inom området

Det är också dessa begrepp som nämnderna har gjort sin bedömning/självskattning utifrån vid besvarandet av bedömningsformuläret.

2. Bedömningsformulär

2.1 Intern kontroll

I vilken utsträckning bedömer nämnden sin följsamhet till följande lagkrav, samt åtaganden enligt reglementen och styrande dokument:

Åtagande	Krav enligt	Presidiets bedömning av följsamheten	Hänvisning till §§ samt underlag som styrker bedömning
<i>2.1.1 Nämnden ska se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.</i>	Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Riktlinjer för intern styrning och kontroll	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input checked="" type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	PN 20-02-11 §9 Verksamhetsuppföljning PN 2020-03-17 §14 Lönekartläggning PN 2020-03-17 §15 Uppföljning av övergripande kompetensförsörjningsplan PN 2020-05-12 §19 Granskning av lönepolitik och lönebildning
<i>2.1.1.1 Har nämnden varit aktiva i genomförandet av en riskanalys, inkl. värdering och vägledning i hantering av riskerna?</i>	Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2019-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej xDelvis	PN 2020-01-14 § 6 Information om interkontrollplan samt nämndens roll i det. Kontrollområden som är viktiga för nämnden; sjuktalet, digitalisering, rekrytering och kompetensförsörjning. Fortsatt arbete var planerat till mars- april men har pga. av arbetet med Corona-pandemin fått skjutas till hösten 2020.

2.1.1.2 Har nämnden fastställt riskanalys?	Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2019-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	Ska ske under hösten 2020
2.1.1.3 Har nämnden fastställt internkontrollplan ?	Handledning – intern styrning och kontroll (KS 2019-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	Ska ske under hösten 2020
2.1.1.4 Har nämnden beslutat om uppföljning av internkontrollplan en?	Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2019-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	
2.1.1.5 Har nämnden gjort en värdering om den interna kontrollen är ändamålsenlig och tillräcklig?	Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2019-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	
2.1.1.6 Har nämnden tillsett att kommunstyrelsen tagit del av nämndens uppföljning av internkontrollplan en?	Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2019-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	
2.1.2 Nämnden ska årligen planera kontroller så att attestreglementet följs.	Attestreglemente	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input checked="" type="checkbox"/> Tillräcklig Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	PN har en budget på 1,1 mkr varav 1 miljon till arvoden och 100 000 till fika mm. Nämndens fakturor attesteras av SLK. Kontroller sker inom ramen för KS. Attestreglementet uppdateras och tas upp för beslut i kommunstyrelsen under hösten 2020.

2.1.3 Nämnden ska årligen genomföra kontroller så att attestreglementet följs.	Attestreglemente	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input checked="" type="checkbox"/> Tillräcklig <input type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	Se ovan.
2.1.3.1 Har nämnden vidtagit några åtgärder för att stärka attestrutinerna?		<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	Se ovan.

Lakttagelser

Personalnämnden har inte bedrivit ett strukturerat riskanalyserarbete eller antagit en internkontrollplan för 2020. I januari 2020 blev nämnden informerad av kommunens ledningskoordinator om arbetsgången kring framtagandet av en internkontrollplan och nämndens roll i det. Enligt protokoll (2020-01-14 § 6) avseende informationsärendet förde nämnden en diskussion kring kontrollområden som är viktiga för nämnden. De kontrollområden som lyftes fram som prioriterade i diskussionen var sjuktalen, digitalisering, rekrytering och kompetensförsörjning.

Nämnden antog hösten 2020 en riskanalys och internkontrollplan för 2021.

Bedömning

Vi bedömer att nämnden har en bristfällig struktur för intern kontroll avseende verksamhet och den ekonomiska redovisningen. Nämnden har inte beslutat om en riskanalys, där nämnden identifierat risker för nämndens verksamhet och ekonomi. Av kommunens riktlinjer för intern styrning och kontroll (reviderad av fullmäktige 2011-09-26, § 153) framgår att en riskanalys ska göras och dokumenteras i syfte att identifiera omständigheter som utgör risk för att inte uppfylla de krav som ställs på verksamheten. Nämnden har inte fattat beslut om en internkontrollplan för 2020. Med riskanalys avses det underlag som ligger till grund för nämndens riskbeskrivning i internkontrollplanen. Underlaget ska innehålla samtliga identifierade risker för nämndens verksamhet och ekonomi, inklusive värdering av dessa. Detta innebär att befintlig struktur för intern kontroll behöver förstärkas.

2.2 Målstyrning

I vilken utsträckning bedömer nämnden sin följsamhet till följande lagkrav, mål och beslut samt åtaganden kopplade till ett urval av fullmäktiges mål och uppdrag:

Åtagande	Krav enligt	Presidiets bedömning av följsamheten	Hänvisning till §§ och underlag som styrker bedömning
2.2.1 Nämnden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige bestämt, samt de bestämmelser i lagar och	Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder		

Åtagande	Krav enligt	Presidiets bedömning av följsamheten	Hänvisning till §§ och underlag som styrker bedömning
<i>författningar som verksamheten omfattas av.</i>			
<i>2.2.1.1 Har nämnden säkerställt att samtliga av fullmäktiges kommunövergripande /generella mål beaktas i uppdragsplanen?</i>		<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	Nämnden hanterar enbart arbetsgivarfrågor.
<i>2.2.1.2 Har nämnden säkerställt att samtliga av fullmäktiges mål och uppdrag som berör nämnden beaktas i uppdragsplanen?</i>		<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	PN 2020-01-14 § 2
<i>2.2.1.3 Har nämnden löpande under året tagit aktiva beslut utifrån uppföljning om åtgärder för att uppnå måluppfyllelse?</i>		<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	03-17 §14 fastställa handlingsplan för jämställda löner 05-12 § 19 Implementera revisorernas förtydligande
<i>2.2.2 Nämnden ansvarar för att det egna verksamhetsområdet kontinuerligt följs upp och utvärderas.</i>	Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder samt tillämplig lagstiftning för verksamheten.	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input checked="" type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	PN 2020-05-12 §20 Förenklad rapport för perioden jan-april som anmälts till KS/KF. För perioden jan-aug görs rapportering till KF inom ramen för delårsbokslutet. För helår, rapporteringen via årsbokslutet.

Åtagande	Krav enligt	Presidiets bedömning av följsamheten	Hänvisning till §§ och underlag som styrker bedömning
<i>2.2.3 Nämnden har ansvar att verka för att samråder med brukare av nämndens tjänster</i>	Kommunallagen (2017:725) 8 kap. 3 §, Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	Ej aktuellt. Nämnden har inga brukare.
<i>2.2.4 Nämnden ska verka för att samverkan sker mellan styrelse och nämnder för att gemensamt nå kommunens övergripande mål</i>	Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input checked="" type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	2019-05-28 Inbjudan till samtliga nämndpresidier för information av Arbetsmiljöverket.
<i>2.2.4.1 Fungerar samverkan i övrigt med nämnder och andra externa aktörer väl?</i>		<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	Samverkan med KS presidier betr lönebildning. Dialog med fackliga organisationer i lönebildning och andra partsfrågor.

Iakttagelser

I nämndens uppdragsplan finns en beskrivning av fullmäktiges långsiktiga mål, fullmäktiges mål avseende växande näringsliv och kompetensutveckling samt fullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag. Nämnde har med samtliga av fullmäktiges mål och uppdrag som berör nämnden i sin uppdragsplan.

I styrkortet har nämnden brutit ned fullmäktiges personalpolitiska mål till indikatorer men utfallsvärden för 2019 och målvärde för 2020. Nämnden har en tabellbilaga till uppdragsplanen som består av mål för mätvärde till fyra av de nio indikatorer som återfinns i styrkortet. Tabellbilagan redovisar även utfall för mätvärden för 2019.

I nämndens verksamhetsuppföljning per augusti redovisar nämnden måluppfyllelse och prognostiserad måluppfyllelse för nämndmålen samt resultatmått avseende andel långtidsfriska, sjukfrånvaro, andel heltidsanställda, andel tillsvidareanställda och genomsnittlig sysselsättningsgrad fördelat per nämnd.

Vi noterar att nämnden inte följer upp måluppfyllelsen för fullmäktiges långsiktiga mål i verksamhetsuppföljning för helåret.

Bedömning

Vi bedömer att nämndens målstyrning är tillräcklig. Enligt reglementet för Umeå kommuns styrelse och nämnder (2014-11-24, § 150) har samtliga nämnder i uppdrag att se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt. Vi noterar att nämnden förhåller sig till fullmäktiges övergripande mål. Nämnden har tolkat mål och uppdrag från fullmäktige och brutit ned flera av dessa så att de fungerar som styrsignaler till verksamheten genom nämndens styrkort.

2.3 Ekonomi

I vilken utsträckning bedömer nämnden sin följsamhet till följande lagkrav samt åtaganden som fullmäktige ålagt enligt reglementen:

Åtagande	Krav enligt	Presidiets bedömning av följsamheten	Hänvisning till §§ och underlag som styrker bedömning
<i>2.3.1 Nämnden ska ha en god ekonomisk hushållning i sin verksamhet.</i>	Kommunallagen (2017:725), 11 kap. 5 § Fullmäktiges riktlinjer för god ekonomisk hushållning	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input checked="" type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	
<i>2.3.1.1 Har nämnden anpassat verksamheten utifrån de förutsättningar som anges i budget?</i>		<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	
<i>2.3.1.2 Får nämnden tillräckliga underlag avseende ekonomi och verksamhetens utveckling för att kunna göra de prioriteringar och vidta de åtgärder som krävs för att nå</i>		<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	

<i>en ekonomi i balans?</i>			
2.3.1.3 <i>Prognostiserar nämnden ett underskott för året?</i>		<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	
2.3.1.4 <i>Om ja på fråga 2.3.1.3 - har nämnden under året tagit aktiva beslut om åtgärder för att nå en ekonomi i balans?</i>		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	
2.3.2 <i>Nämnden ska regelmässigt rapportera till fullmäktige om hur verksamheten utvecklas och hur den ekonomiska ställningen är under budgetåret.</i>	Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder samt kommunallagen.	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input checked="" type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	Rapporteras enligt fastställda direktiv.
2.3.3 <i>Har nämnden månatligen rapporterat till kommunstyrelsen om nämndens ekonomiska ställning?</i>	<p>Kommunstyrelsens uppgift är att leda och samordna planeringen och uppföljningen av kommunens ekonomi och verksamheter. Kommunstyrelsen beslutar om omfördelning av medel som under löpande år frigörs genom samordningsvinster samt vid behov för över/underskottshantering mellan nämnder.</p> <p>I planeringsförutsättningarna /budgetbeslutet för 2020 ställs krav på nämnder som redovisar eller befarar ett</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	Nämnden rapporterar tertialvis utifrån de direktiv som getts.

	underskott över en procent av tilldelad budgetram. Om underskottet uppgår till mer än 1 mnkr, ska nämnden snarast redovisa en prissatt åtgärdsplan till kommunstyrelsen och vidta de åtgärder som krävs för att uppnå en budget i balans. Om planerade åtgärder innefattar väsentlig förändring av beslutad servicenivå ska ärendet beredas för hantering och beslut i kommunfullmäktige.		
--	---	--	--

Lakttagelser

Av nämndens tertialuppföljning framgår att nämndens resultat under andra tertialet uppgick till +215 tkr och prognosen för helåret var +200 tkr. I tertialuppföljningen saknas analys över budgetavvikelsen.

Av personalnämndens verksamhetsuppföljning för 2020 framgår ett utfall på + 356 tkr, vilket förklaras av lägre arvodeskostnader på grund av inställda sammanträden samt att sammanträden har genomförts digitalt.

Bedömning

Utifrån vad som framkommit av denna översiktliga granskning bedömer vi att nämndens interna ekonomistyrning är ändamålsenlig. Med anledning av att den grundläggande granskningen är översiktlig görs bedömningen med begränsad säkerhet.

2.4 Enkät till ledamöter och ersättare i personalnämnden

Under hösten 2020 skickades en enkät ut till personalnämnden. Av de 14 ordinarie ledamöter och ersättare besvarade 11 enkäten vilket innebar en svarsfrekvens på 79 %. Enkäten innehöll frågor om utformningen av verksamhetsmål, måluppfyllelse och åtgärder för att nå mål och uppdrag, budget och de ekonomiska målen, riskanalys samt arbetet med intern kontroll och internkontrollplan.

Av enkätsvaren framgår att de svarande generellt upplever att ekonomin, målstyrningen och den interna kontrollen fungerar väl. De svarande bedömer att verksamhetsmål och budget är tydligt kopplade till kommunfullmäktiges mål och att verksamhetsmålen är mätbara och möjliga att utvärdera. Färre än hälften av de svarande upplever att deras åsikter tillvaratogs när nämndens verksamhetsmål fastställdes. Svaren visar att verksamhetsmålen och ekonomin följs upp och att åtgärder vidtas vid eventuella brister. Vidare framgår av enkäten att resultat från arbetet med den interna kontrollen regelbundet rapporteras till nämnden och att nämnden fattar beslut vid konstaterade brister i internkontrollen. Hälften av de svarande upplever att de varit delaktiga i risk- och väsentlighetsanalysen som ligger till grund för internkontrollplanen. Av övriga kommentar till enkäten framkommer att internkontrollplan inte finns för 2020 och därmed inte följts upp, men att nämnden håller på att ta fram en för 2021. Därmed är det möjligt att de svarande svarat på frågorna angående interna kontrollen avsåg arbetet för 2021.

3. Frågeställningar till nämndens presidium

3.1 Generella frågeställningar till samtliga nämnder

Har nämnden säkerställt att det finns rutiner och en beredskap för att hantera ej planerad frånvaro hos nyckelpersoner?

De personer som biträder Personalnämnden är anställda på Stadsledningskontoret, med Kommunstyrelsen som ansvarig nämnd för arbetsmiljö och kompetensförsörjning. För de nyckelpersoner som stöttar personalnämnden, så som nämndsekreterare, personaldirektör och förhandlingschef, finns ersättarplanering vid planerad och oplanerad frånvaro. Enligt nämndens rutin för fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska ersättare utses i förväg vid oplanerad frånvaro. Ersättaren ska vara namngiven. Rutinen följer av fullmäktiges beslut om fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Ersättare finns angivna i den skriftliga fördelningen från delegerande chef.

I beredskapsplanen för hanteringen av coronaviruset framgår att respektive förvaltningschef har i uppdrag att säkra ersättare för den egna rollen, ledningsgruppen, enhetschefer och nyckelpersoner. Stadsdirektören har under mars beslutat om 6 ersättare i prioritetsordning. Enligt nämnden finns för lönesystemet en ersättarplanering för alla kommuner i Umeåregionen. Ersättarplaneringen avser främst systemförvaltning och lönekorning. För andra nyckelroller är ersättarplaneringen kopplad till behörighetsfrågor i systemadministration, attestreglementet, delegationsordning i personalfrågor mm.

Hur styr nämnden arbetet med att identifiera och analysera nettokostnadsavvikelsen?

Frågan är inte aktuell för nämnden.

Hur arbetar nämnden med tillgänglighetsfrågor? Både när det gäller digital och fysisk tillgänglighet.

Reglementet för personalnämnden anger att nämnden ska samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med kompetensförsörjning. I dessa processer uppger nämnden att de integrerar tillgänglighetsfrågor för exempelvis skyddsronder och rekryteringar.

Hur arbetar nämnden med att främja en god arbetsmiljö i sina verksamhetsområden?

Personalnämnden har att verka och svara för utveckling av personalpolitiska frågor och ge råd och biträde till övriga nämnder. Detta gör nämnden genom att fastställa styrdokument som ska vara vägledande för förvaltningarnas arbete. Nämndens ledamöter består av flera ordföranden och ledamöter från nämnder som har personalintensiva förvaltningar. Genom tertialrapporter, information, utbildning och dialog mellan nämndens ledamöter sprids kunskap om hur man kan främja en god arbetsmiljö. I maj 2019 bjöd personalnämnden in samtliga nämndspresidier, förvaltningschefer, personalchefer och nyckelpersoner till en utbildning av Arbetsmiljöverket om förtroendevaldas ansvar för arbetsmiljön. I oktober 2019 genomförde nämnden en strategidag där forskare från Umeå Universitet inbjöds för att föreläsa om skillnaden mellan konstruktivt och destruktivt ledarskap och ledarskapets betydelse för en god arbetsmiljö.

I samband med att kommunfullmäktige tog beslut om ny arbetsmiljöfördelning fick personalnämnden i uppdrag att ge nämnderna en grundläggande arbetsmiljöutbildning. Under 2019 och 2020 har en 3 timmar obligatorisk arbetsmiljöutbildning genomförts för kommunens alla nämnder.

Personalnämnden beslutade i januari 2020 att godkänna en struktur för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enligt föreskriften *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1, 11 §), ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och den ska vara skriftlig. Syftet är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna. Om det vid

uppföljningen framkommer brister i arbetsmiljöarbetet ska dessa åtgärdas. Resultatet av uppföljningen är också ett underlag för arbetsmiljöarbetet kommande år.

Syftet med att uppföljningen ska ske på alla nivåer i organisationen är att:

- Säkerställa att arbetsmiljöarbetet fungerar.
- Säkerställa att arbetsmiljöarbetet hålls levande genom att det är naturlig del av verksamheten på alla nivåer inom förvaltningarna
- Säkerställa att åtgärderna får effekt och att det leder till en bättre arbetsmiljö för alla medarbetare, med fokus på att inga skillnader får förekomma mellan kvinnor och män
- Säkerställa att nämnderna får från respektive förvaltning en sammanställning av den Årliga uppföljning av SAM för att nämnden ska kunna fullfölja sitt arbetsmiljöansvar

Resultatet av årliga uppföljningen sammanställs till personalnämnden och blir därmed ett underlag för att personalnämnden kan uppfylla sin uppgift att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet och se till att verksamheten drivs enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter samt kommunens policy för hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering. Nämndernas uppföljningar kommer att hanteras av personalnämnden i höst.

2019 togs beslut om att medarbetarenkäten ska genomföras årligen stället för vartannat år. En undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA), samt det hållbara medarbetarengagemanget. Resultatet ska ligga till grund för dialog kring vad som kan bidra till att förebygga ohälsa och bidra till hälsa och varje arbetsplats ska upprätta mål och handlingsplan för OSA. Resultat av medarbetarenkäten redovisas i nämnden och finns även med som en del i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Hur arbetar nämnden med att säkerställa en långsiktigt stabil sjukfrånvaro på låg nivå?

Nämnden ansvarar för att följa upp fullmäktiges personalpolitiska mål. Till fullmäktiges mål har resultatmätt angivits som innefattar sjukfrånvaro och andelen långtidsfriska. Resultatmåten finns såväl på nämndnivå som kommunnivå och följs upp i samband med tertiärrapporter och årsbokslut.

I personalnämndens uppdragsplan för 2020 finns redovisat hur nämnden arbetar med de fullmäktigeuppdrag som berör sjukfrånvaro. Nämnden kommer i september att redovisa sin analys av orsakerna till könsskillnader i ohälsotalen och föreslå åtgärder. Enligt nämnden redovisar personaldirektören hur personalförvaltningen arbetar med rehabiliteringsprocessen och de styrdokument som gäller för denna. Nämnden får redovisning av sjukfrånvaroorsaker, tidiga insatser och rehabilitering m.m. Vid senaste redovisningen fick SLK Personal i uppdrag att göra en översyn av långtidssjukskrivningarna.

Vilka är nämndens utmaningar på kort och lång sikt?

Personalnämndens uppdrag är att skapa de styrdokument och strukturer som främjar kommunens kompetensförsörjning, arbetsmiljöarbete och ledarskap. Kompetensförsörjningsprognosen 2020–2030 är ett styrdokument. Riktmärket för andel medarbetare per chef är enligt nämnden ett annat viktigt mål för att möjliggöra ett gott ledarskap som främjar en låg sjukfrånvaro. Under hösten 2020 kommer nämnden att ha utmaning med att hantera Coronapandemin och samtidigt behålla viktiga arbetsgivarfrågor som tex lönebildningen.

Har nämnden, utifrån genomförd risk- och konsekvensanalys, säkerställt en tillräcklig intern kontroll och uppföljning av hanteringen av Corona-krisen?

Nämnden har i mars och maj tagit del av en redovisning av kommunens arbete med pandemiplanen och vilka åtgärder som har vidtagits. Särskild redovisning fick nämnden om riskbedömning av

arbetsmiljön och hur arbetet sker för att förhindra smittspridning, hantera riskgrupper och dokumentationsansvar till Arbetsmiljöverket.

Nämnden har tagit del av de rutiner som personaldirektören beslutat om för att hantera arbetsgivarfrågor under Coronapandemin. I rutinen för omdisponering av personal finns tydliga rutiner för hur kostnader ska hanteras och bokföras i lönesystemet.

3.2 Nämndspecifika frågor

Har nämnden förändrat sin struktur för intern kontroll med anledning av revisionens bedömning i den grundläggande granskningen 2019?

Nämnden ska upprätta en riskanalys och internkontrollplan hösten 2020.

Hur arbetar nämnden för införande av heltidstjänster i kommunens verksamheter?

Personalutskottet antog i december 2017 Plan för fler heltidsarbetande 2018–2021 utifrån en huvudöverenskommelse som SKR och Kommunal tecknade. Nämnden ska årligen följa upp planen fram till maj 2021. Umeå kommun följer upp andel heltidsanställda genom resultatmått i tertiärrapporterna.

Har nämnden följt upp den handlingsplan mot diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier som antogs i januari 2019? Vad visar uppföljningen?

Uppföljning av handlingsplanen gör nämnden via en årlig medarbetarenkät. I medarbetarenkäten finns det särskilda frågor om hot och våld, konflikter, trakasserier och kränkande särbehandling. På frågan ” Mitt arbete är fritt från trakasserier och kränkande särbehandling ” är medelvärdet 4,9 på en 6-gradig skala. I den årliga uppföljningen av SAM följer nämnden upp om arbetsplatserna arbetar med de förebyggande strukturer som handlingsplanen kräver. Exempel på förebyggande strukturer är mål och handlingsplan för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

I arbetsmiljösystemet LISA kan medarbetare anmäla kränkningar. När så sker gör nämnden en utredning där personalfunktionen eller företagshälsovården bistår vid behov.

Uppföljningen visar att det är viktigt att prioritera det förebyggande arbetet med värdegrund och OSA- mål. Vidare är det också viktigt att prioritera kunskap och rutiner för att förebygga samt hantera diskriminering och kränkningar.

Tillsyn av kommunens riktlinjer och rutiner för görs av Diskrimineringsombudsmannen (DO). DO har i maj 2020 lämnat en bedömning av kommunens riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. DO anser att Umeå kommun behöver göra vissa förtydliganden. Ärendet ska hanteras av nämnden under hösten 2020.