

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 17 maj 2022 kl. 09:00-10.40

Plats: Kommunstyrelsen

Beslutande: Carin Nilsson (S), ordförande, ers. för Tomas Wennström (S)
Robert Axebro (C), ersättare för Igor Hell (M)
Andreas Lundgren (S)
Moa Brydsten (S)
Mikael Thyni (M)
Lennart Arvidsson (V)
Anna-Karin Sjölander (C)

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Mikael Thyni (M)

Sekreterare: §§ 22-26
Olov Häggström

Ordförande:
Carin Nilsson

Justerare:
Mikael Thyni

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ: Personalnämnden
Sammanträdesdatum: 2022-05-17

Anslaget har satts upp:

Anslaget tas ner:
Förvaringsplats: kommunledningsstaben

Underskrift:
Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Mariam Salem (MP)

Tjänstemän

Birgitta Forsberg, HR-direktör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Fredrik Åberg, SLK HR

Ulrika Bertilsson, SLK HR

Charlotta Niemi, SLK HR

Elina Moström, praktikant SLK HR

Beslutsärenden

§ 22

Diariernr:

Val av justerare

Personalnämnden beslutar

att välja Mikael Thyni (M) till justerare

§ 23

Diarienum: PN-2022/00016

Motion 2/2022: Kompensation för extra insatser under pandemin

Beslut

Personalnämnden föreslår

att kommunfullmäktige beslutar att avslå motionen

Reservation

Anna-Karin Sjölander (C) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande att bifalla motionen.

Ärendebeskrivning

Bakgrund

I en motion väckt vid kommunfullmäktiges sammanträde februari 2022 yrkar Anna- Karin Sjölander (C) :

att berörda yrkesgrupper som varit extra utsatt till följd av smittorisk och förändrade arbetsbetingelse under pandemin får en ersättning motsvarande en extra semestervecka

att respektive nämnd ansvarar för att utarbeta riktlinjer för kompensationen, blir det extra semesterdagar eller en ekonomisk kompensation.'

Förvaltningens yttrande

Vid två tillfällen har medarbetarna i Umeå kommun erhållit gåvor från arbetsgivaren för de mycket stora och värdefulla insatser som gjorts under pandemin de senaste två åren. 2020 beslutade kommunstyrelsen att samtliga som arbetat under tiden mars till augusti i Umeå kommun fick ett presentkort med 400 kr som gåva. 2021 beslutade kommunstyrelsen att

alla tillsvidareanställda fick ett presentkort med 500 kr i december månad. I dessa beslut var inriktningen ett tack till alla som på olika sätt gjort stora och värdefulla insatser i sina respektive yrkesroller under pandemin.

Förvaltningen har de senaste två åren tydligt sett vilka ansträngningar som gjorts av samtliga medarbetare i kommunen för att överhuvudtaget ha klarat den dagliga verksamheten. Förvaltningens uppfattning är att det inte går att avgränsa vilka yrkesgrupper som utsatts för extra påfrestningar under pandemin. Förutom de grupper som motionären nämner, kan exempelvis konstateras att medarbetare vid Väven, stadsledningskontoret, samhällsbyggnad, Umeå fritid samt kulturskolan har omdisponerats till för- och grundskola och till äldreomsorgen.

Om kompensation ska ges till yrkesgrupper utifrån ökad arbetsbelastning, oro och ett mycket ansträngt läge under pandemin, är förvaltningens tydliga uppfattning att det måste omfatta samtliga yrkesgrupper.

Kompensation med ledighet motsvarande en semestervecka – 5 dagar – är inte möjligt att genomföra. Samtliga förvaltningar och verksamheter har under pandemin fått prioritera arbetsuppgifter kontinuerligt. Arbetsanhopningen har generellt ökat och verksamheterna har alltjämt inte hunnit i kapp med arbetsuppgifter som släpar efter. Vidare är det i verksamheter som kräver vikarier vid ledigheter mycket svårt att få bemanning för semester som ska tas ut enligt lag och avtal. Ytterligare ledighet som tillkommer är i princip uteslutet att bevilja.

Om kompensation ska utges ekonomiskt motsvarande en semestervecka handlar det om ett mycket stort antal dagar. Umeå kommun har i dagsläget ca 10 900 månadsavlönade medarbetare. 5 dagars kompensation innebär ca 54 500 dagar. Medellönen i Umeå kommun är för närvarande ca 31 640 kr/mån. En semesterdag kostar utifrån detta ca 1 540 kr. 54 500 semesterdagar med en ersättning på 1 540 kr innebär en kostnad på ca 83 930 000 kr netto.

Förvaltningen föreslår mot bakgrund av detta att personalnämnden föreslår kommunfullmäktige besluta att avslå motionen.

Beslutsunderlag

Motion2/2022

Beredningsansvariga

Stefan Larsson

Birgitta Forsberg

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Anna-Karin Sjölander (C) och **Lennart Arvidsson (V)** yrkar på bifall till motionen

Moa Brydsten (S) och **Mikael Thyni (M)** yrkar på avslag till motionen, enligt tjänsteskrivelsens förslag.

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden ställer avslag till motionen mot bifall till motionen.

Personalnämnden beslutar att föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen, enligt tjänsteskrivelsens förslag. Votering begärs.

Voteringsproposition

Ja-röst för avslag till motionen

Nej-röst för bifall till motionen

Namn	Ja	Nej	Avstår
Carin Nilsson (S)	x		
Robert Axebro (C)			x
Andreas Lundgren (S)	x		
Moa Brydsten (S)	x		
Mikael Thyni (S)	x		
Lennart Arvidsson (V)		x	
Anna-Karin Sjölander (C)		x	
Summa:	4	2	1

Med fyra ja-röster mot två nej-röster beslutar personalnämnden att föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen.

Reservation

Anna-Karin Sjölander (C) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande att bifalla motionen.

Umeå kommun
Personalnämnden

Sammanträdesprotokoll
2022-05-17

Beslutet ska skickas till
KS-diarium

§ 24

Diarienumr: PN-2022/00017

Revidering av medarbetarenkäten 2022

Beslut

Personalnämnden beslutar

att anta reviderad medarbetarenkät

att i samverkan med CSG föra dialog hur frågor i våld i nära relationer kan tas upp, samt återrapportera detta till nämnden i juni

Ärendebeskrivning

Efter beslut i personalnämnden november 2021 har SLK HR utarbetat ett reviderat förslag till medarbetarenkät. Beslutet baserade sig på behovet av att komplettera den sedan tidigare använda OSA-modulen med frågor utifrån kraven i Diskrimineringslagen. Diskrimineringslagens krav är att alla arbetsgivare ska undersöka om det finns risk för diskriminering, repressalier eller andra hinder för medarbetares lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Under våren har beslut tagits om en ny, integrerad process som innefattar OSA, SAM och Lika rättigheter och möjligheter. Utifrån den nya processen kommer resultaten från den nya enkäten att ge underlag och dialogstöd till arbetsplatsträffarna för att skapa OSA-mål samt stöd inför det fortsatta arbetet när det gäller insatser för lika rättigheter och möjligheter.

Utifrån ovanstående har ett arbete genomförts med deltagande från samtliga förvaltningar. Efter samråd i CSG finns ett förslag till frågeställningar utifrån Diskrimineringslagens krav.

Beslutsunderlag

Förslag på påståenden, Lika rättigheter och möjligheter

Beredningsansvariga

Linda Thelberg, förhandlare
Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Moa Brydsten (S) och **Andreas Lundgren (S)** yrkar på bifall till tjänsteskrivelsens förslag att anta reviderad medarbetarenkät och tillägget att i samverkan med CSG föra dialog hur frågor i våld i nära relationer kan tas upp, samt återrapportera detta till nämnden i juni

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden finner att det finns ett förslag till beslut.

Personalnämnden beslutar att anta reviderad medarbetarenkät och att i samverkan med CSG föra dialog hur frågor i våld i nära relationer kan tas upp, samt återrapportera detta till nämnden i juni

Beslutet ska skickas till

SLK HR

§ 25

Diarienumr: PN-2022/00015

**Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen
2022****Beslut**

Personalnämnden beslutar

**att anta personalnämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden
jan-april 2022****att godkänna uppföljning av internkontrollplan****Ärendebeskrivning**

SLK HR har upprättat en rapport enligt kommunstyrelsens direktiv.

Sjukfrånvaron blev betydligt högre än under motsvarande tertiäl, 2021, en ökning från 7,5 till 9,4 procent. Andelen långtidsfriska minskade från 56 till 52 procent. Såväl andelen heltidsanställda som tillsvidareanställda hamnade på i princip samma nivå som för 2021, medan andelen utbildade skyddsombud ökade från 66 till 79 procent.

En uppföljning av 2022 års internkontrollplan har skett.

Beslutsunderlag

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-april 2022

Uppföljning av internkontrollplan, januari-april 2022

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutet ska skickas till

SLK Ekonomi

KS diarium

Informationsärenden

§ 26

Diarienumr: PN-2022/00003

Informationsärenden maj

Beslut

Ärenden föranleder inte något beslut.

Ärendebeskrivning

- Arbetsmiljöverkets inspektion
 - Gott omdöme för kommunens rutiner för årlig uppföljning av SAM. Inget skriftligt svar ska ges, kommer genomföras en uppföljande dialog. Följande brister framkom i granskningen.
 - Brist 1: Åtgärder och handlingsplaner
 - Brist 2: Chefers arbetsbelastning
 - Brist 3: Organisation och arbetsbelastning (Hemtjänst)
 - Brist 4: Lokalfrågor (fysiskt arbetsmiljö)
 - Brist 5: Tillgängliga och fungerande bildskärmsarbetsplatser

Beslutsunderlag

Inspektionsmeddelande Umeå kommun

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg

Beslutet ska skickas till