

## Personalnämnden

<b>Tid:</b>	<b>Tisdagen den 3 december 2024 kl. 09:00-11:45</b>
<b>Plats:</b>	<b>Kommunstyrelsens sammanträdesrum</b>
<b>Beslutande:</b>	Tomas Wennström (S), ordförande Mikael Thyni (M), vice ordförande Andreas Lundgren (S) Carin Nilsson (S), tjänstgörande ersättare för Moa Brydsten (S) Gabriel Farrysson (M) Lennart Arvidsson (V) Josefin Gustafsson (M), tjänstgörande ersättare för Åke Gustafsson (C)
<b>Övriga deltagare:</b>	Se sidan två
<b>Utses att justera:</b>	Mikael Thyni
<b>Sekreterare:</b>	<i>Digital signatur</i> ..... §§ 52-57 Anna Holmstedt
<b>Ordförande:</b>	<i>Digital signatur</i> ..... Tomas Wennström
<b>Justerare:</b>	<i>Digital signatur</i> ..... Mikael Thyni

---

### BEVIS

#### Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ:	Personalnämnden
Sammanträdesdatum:	2024-12-03
Anslaget har satts upp:	_____
Anslaget tas ner:	_____
Förvaringsplats:	Stadsledningskontoret, kommunkansliet
Underskrift:	<i>Digital signatur</i> ..... Anna Holmstedt

## Övriga deltagare

### Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S)

Christer Lindvall (M)

Igor Hell (M)

Mariam Salem (MP)

### Tjänstepersoner

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Fredrik Åberg, ledningskoordinator SLK HR

Anna Holmstedt, nämndsekreterare

## Upprop och godkännande av dagordning

### Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordning för mötet.

## § 53

Diarienum: PN-2024/00028

# Lönepolicy samt Riktlinje för lönestrategiskt arbete, Umeå kommun

## Beslut

Personalnämnden beslutar föreslå kommunfullmäktige

att fastställa Lönepolicy, Umeå kommun.

att ge kommunstyrelsen i uppdrag att, vid behov, fastställa Riktlinje för lönestrategiskt arbete, Umeå kommun.

Personalnämnden beslutar föreslå kommunstyrelsen

att, under förutsättning att kommunfullmäktige fastställer Lönepolicy, Umeå kommun, fastställa Riktlinje för lönestrategiskt arbete, Umeå kommun.

## Reservation

Lennart Arvidsson (V) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget förslag.

## Ärendebeskrivning

2022 förde personalnämnden dialog med förvaltningen inom KS om behov av att ta fram en lönestrategi. Det konstaterades att Umeå kommun saknade en riktlinje för det lönestrategiska arbetet. 2023 tog personalnämnden med detta i sin verksamhetsplan och under 2023 planerade förvaltningen arbetet och i detta dialoger med samtliga förvaltningsledningar. Detta genomfördes under början av 2024. I samband med detta framkom också behovet av att se över lönepolicyn för att få tydlighet mellan policy relaterat till riktlinjen.

Under hösten har dokumenten fortsatt reviderats utifrån de synpunkter och förslag som har framkommit under processen.

De två styrande dokumenten gäller för Umeå kommuns nämnder inkl. gemensamma nämnder.

Polycyn beskriver i huvudsak förhållningssätt och vägledande principer, medan riktlinjen handlar om tillämpning samt roll- och ansvarsfördelning.

### **Beslutsunderlag**

Lönepolicy, Umeå kommun

Riktlinje för lönestrategiskt arbete, Umeå kommun

### **Beredningsansvariga**

Stefan Larsson, SLK HR

Linda Taavo, SLK HR

### **Personalnämndens beslutsordning**

#### **Yrkanden**

**Carin Nilsson (S), Tomas Wennström (S) och Mikael Thyni (M)** – bifall till förvaltningens förslag

**Lennart Arvidsson (V)** - Att det i förslaget till lönepolicy för Umeå kommun ska förtydligas att anställdas löneutveckling ska vara tydligt förankrad i rådande lönekriterier.

Att det i förslaget till lönepolicy för Umeå kommun ska framgå att lön och lönepolitiken i Umeå ska främja jämställda löner och minskade ekonomiska skillnader mellan kvinnor och män.

Att det i förslaget till riktlinjer för lönestrategiskt arbete i Umeå kommun under avsnittet för lönestrategiska satsningar ska läggas till satsningar riktade till låglöneyrken.

Att det i förslaget till riktlinjer för lönestrategiskt arbete i Umeå kommun under avsnittet för gemensamma lönestrategiska utgångspunkter ska läggas till en punkt som beskriver att företrädare för avtalsbärande lokal arbetstagarorganisation skall beredas möjlighet att i samband med årlig lönerevision granska och yttra sig över korrelationen mellan prestation enligt lönekriterier för individuell lönesättning och föreslagen fördelning av löneutrymme.

**Propositionsordning som godkänns**

Ordföranden ställer bifall till förvaltningens förslag mot bifall till Lennart Arvidssons tilläggsförslag. Personalnämnden beslutar enligt förvaltningens förslag.

**Reservation**

Lennart Arvidsson (V) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget förslag.

**Beslutet ska skickas till**

[ksdiarium@umea.se](mailto:ksdiarium@umea.se)

Ange KS-2024/01018 i ämnesraden

**§ 54**

Diarienum: PN-2024/00027

**Remiss: Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (DS 2024:24)****Beslut**

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunstyrelsen att lämna bifogat remissvar.

att uppdra till HR-direktören att säkerställa förberedelser för utökade möjligheter till registerkontroll vid anställning.

att HR-direktören återkommer med en lägesrapport under hösten 2025.

**Ärendebeskrivning**

Utredningens uppdrag har varit att se över möjligheterna att kontrollera anställda och personer som erbjuds anställning eller uppdrag inom kommunerna mot belastningsregistret och misstankeregistret i syfte att ge kommunerna bättre förutsättningar att genomföra bakgrundskontroller, bland annat för att minska risken för infiltration och inre påverkan.

Utredningen förslår att:

- det ska bli möjligt att göra registerkontroller vid anställning som innebär arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning
- registerkontrollerna av dem som arbetar med barn ska utökas till att omfatta fler brott och uppgifter ur misstankeregistret
- kommuner ska få möjlighet att besluta om registerkontroller vid anställning till befattningar som är kritiska för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag.

**Beslutsunderlag**

Förslag till remissvar

Remiss: Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (DS 2024:24)

**Beredningsansvariga**

Karin Ahnqvist, SLK HR

**Beslutet ska skickas till**

[ksdiarium@umea.se](mailto:ksdiarium@umea.se)

Ange KS-2024/00990 i ämnesraden



## § 55

Diarienum: PN-2023/00028

### Dispens från regler gällande dygnsvila

#### Beslut

Personalnämnden föreslår kommunstyrelsen att besluta

att bevilja förlängning av dispens inom personlig assistans för verksamheterna 0756384, 0722378, 0434754, 0467016, 0445564, 0041616 och 0488701.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0569357.

att paragrafen förklaras omedelbart justerad.

#### 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 utifrån verksamhetens karaktär fört särskild dialog om arbetstidsförläggning inom funktionshinderomsorgen. Detta innebär att det inom funktionshinderomsorgen är möjligt att, under vissa förutsättningar, överstiga förläggning av 20 timmars arbetspass om det är nödvändigt för att säkerställa omsorgs-tagarens 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 är tidsbegränsat till maximalt 12 månader.

**Analys utifrån aktuella ärenden***Förlängning av pågående dispensärenden*

I januari 2024 beslutade kommunstyrelsen att bevilja dispens för sju ärenden inom personlig assistans. I varje verksamhet har det därefter vidtagits en rad åtgärd som syftat till att komma ifrån en arbetstidsförläggning som inte är förenlig med arbetstidsdirektivet. Det har dock visat sig att de förändringar som en ny schemaläggning inneburit för brukarna behöver få ta mer tid. Detta då brukarna i de aktuella verksamheterna har stora svårigheter att hantera förändringar i sin vardag.

Verksamheterna har tagit fram en handlingsplan för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila. Uppföljning och åtgärder vidtas löpande.

*Nytt ärende*

Sedan februari 2024 har verksamhet 0569357 en schemaläggning som är förenlig med arbetstidsdirektivet. Verksamheten har vidtagit åtgärder för att säkerställa brukarens rutiner, men trots detta har brukaren visat sig ha stora svårigheter att acceptera de förändringar som den nya schemaläggningen innebär i vardagen. Brukaren har påvisat ett försämrat mående vilket skulle kunna ha en koppling till att det är genomfört många förändringar på kort tid. Därav är bedömningen att verksamheten har behov av att återgå till dygnspass för att därefter i ett lugnare tempo förändra arbetstidsförläggningen igen.

Verksamheten har tagit fram en handlingsplan för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

*Facklig dialog*

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 har inte gjort någon annan bedömning än arbetsgivaren kring behovet av dispens i aktuella verksamheter.

**Beslutsunderlag**

Verksamhetsanalys, underlag för ansökan om dispens

Riskbedömning

MBL-protokoll

**Beredningsansvariga**

Linda Thelberg, SLK HR

**Beslutet ska skickas till**

[ksdiarium@umea.se](mailto:ksdiarium@umea.se)

Ange KS-2023/00948

## § 56

Diariernr: PN-2024/00003

## Informationsärenden 2024-12-03

### Beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

### Ärendebeskrivning

#### Åtterrapporing, dispenser

Stefan Larsson redovisar dispenser inom personlig assistans och brandverksamheten 2024 samt brandverksamhetens utmaningar.

## § 57

Diarienum: PN-2024/00009

## HR-direktören informerar 2024-12-03

### Beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

### Ärendebeskrivning

HR-direktör Karin Ahnqvist informerar om:

- Avvikelse i löneutbetalningen 27 nov p g a utbetalande bank.
- SKR:s kraftsamling för välfärdens kompetensförsörjning:  
Arbeta med friskfaktorer  
Arbeta heltid och arbeta längre  
Arbeta med tidig omställning
- Umeå kommuns personalpolitiska mål

Ordföranden önskar alla God jul och Gott Nytt År!

## Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.