

Personalnämnden

| | |
|---------------------------|--|
| Tid: | Tisdagen den 6 december 2022 kl. 09:00-12.00 |
| Plats: | Kommunstyrelsens sammanträdesrum |
| Beslutande: | Tomas Wennström (S), ordförande Mikael Thyni (M), vice ordförande Andreas Lundgren (S) Peter Vigren (S) tjänstg. ers §§ 45-46 för Moa Brydsten Moa Brydsten (S) §§ 47-49 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: | <i>digitalt signerat</i> §§ 45-49 Olov Häggström |
| Ordförande: | <i>digitalt signerat</i> Tomas Wennström |
| Justerare: | <i>digitalt signerat</i> Mikael Thyni |

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

| | |
|-------------------------|-------------------------|
| Organ: | Personalnämnden |
| Sammanträdesdatum: | 2022-12-06 |
| Anslaget har satts upp: | 2022-12-12 |
| Anslaget tas ner: | 2023-01-03 |
| Förvaringsplats: | nämndskansliet |
| Underskrift: | Olov Häggström |

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Christer Lindvall (M)

Igor Hell (M)

Rebecca Sellstedt (V)

Mariam Salem (MP)

Tjänstepersoner

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutsärenden

§ 45

Diariennr: PN-2022/00030

Val av justerare för mandatperioden 2022-2026

Beslut

Personalnämnden beslutar

att vice ordförande Mikael Thyni (M) tillsammans med ordföranden utses till justerare av personalnämndens protokoll under mandatperioden 2022-2026.

Ärendebeskrivning

Beredningsansvariga

Olov Häggström

Beslutet ska skickas till

§ 46

Diariernr: PN-2022/00028

Internkontrollplan 2023

Beslut

Personalnämnden beslutar

att anta internkontrollplan 2023 med föreslagna ändringar

Ärendebeskrivning

SLK HR har upprättat ett förslag till internkontrollplan för 2023.

Planen tar sin utgångspunkt i personalnämndens reglemente, grunduppdrag och de utmaningar som framgår av personalnämndens verksamhetsplan 2023.

Beslutsunderlag

Förslag till internkontrollplan 2023

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Personalnämndens beslutsordning

Vid ärendets handläggning framkom förslag på följande ändringar; att R12 kompetensförsörjning bedöms som sannolik samt förändrad åtgärd till ”uppföljning och förslag på åtgärder”.

Personalnämnden beslutar enligt tjänsteskrivelsens förslag med ändringar.

Beslutet ska skickas till

§ 47

Diarienumr: PN-2022/00029

Lönekartläggning 2022

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna informationen om lönekartläggning 2022

Ärendebeskrivning

Lönekartläggning 2022 har genomförts utifrån de krav som finns i Diskrimineringslagen. (2008:567) kap 3, 8-10 §§. Lönekartläggningen analyserar tre delar. Vid lika arbete jämförs yrkesgruppen och/eller likvärdiga arbetsuppgifter. Vid likvärdigt arbete jämförs yrkesgrupper med likvärdig värdering – yrken som hamnar i samma värderingsbox. Den tredje jämförelsen är kvinnodominerat arbete med lägre lön som jämförs med mansdominerade grupper med högre lön men lägre värdering. Vidare har lönepolicy och lönekriterier analyserats. Dessa visar inte några skrivningar som kan hänföras till en ojämsställd lönepolitik. Lönekriterierna har setts över och reviderats under 2022 och ska tillämpas senast inför löneöversyn 2024. Den tydligaste kompletteringen är att längre erfarenhet nu tas med som en faktor i lönekriterierna.

Förutom lagkraven är lönekartläggningen ett viktigt verktyg i Umeå kommuns strävan att vara en modern, attraktiv och jämsställd arbetsgivare. Lönekartläggningen bidrar vidare i hög grad till ett aktivt arbete med att upprätthålla jämsställda löne- och anställningsvillkor och en önskvärd lönestruktur. Vidare understödjer lönekartläggning arbete med att uppnå och upprätthålla en ändamålsenlig och långsiktig lönebildning.

Som helhet visar lönekartläggningen att kvinnors andel av männens löner sammantaget i Umeå kommun har ökat ytterligare. Den är nu 105,9 % jämfört med 2021 då värdet var 104,3%. Kvinnors andel av mäns löner har därmed ökat med 1,6 % sammantaget. Denna utveckling har varit i stort

sett likartad de senaste fyra åren. Beträffande löneskillnader som finns mellan kvinnor och män i lika arbeten kan skillnader förklaras och motiveras med sakliga argument. Dessa är marknad (konkurrens på arbetsmarknaden), individ (prestation) och arbetets art (krav, kompetens, roller, ansvar), oberoende av könstillhörighet. Utifrån detta finns det dock heterogena grupper som behöver analyseras vidare gällande roll, uppdrag, kompetens och ansvar. Dessa grupper är arbetsledare och drifttekniker. Detta är en tydlig förbättring under 2022 då ett tiotal grupper var föremål för översyn 2021.

Lönekartläggning 2022 visar att löner för 7 kvinnodominerade yrkesgrupper behöver åtgärdas för att höja lönenivån. Dessa är utbildade barnskötare, undersköterskor, arbetsterapeuter, bibliotekarier, biståndsbedömare, fysioterapeuter och vissa grupper socialsekreterare. Utbildade barnskötare och undersköterskor åtgärdas i satsningar inom Kommunals gällande löneavtal. Övriga grupper åtgärdas i åtgärdsplan 2023 – 2026. Kostnaderna är sammantaget för perioden ca 9,5 miljoner kronor.

Beslutsunderlag

Rapport lönekartläggning 2022

Nyckelvärden sammanställning Lönekartläggning 2022

Åtgärdsplan lönekartläggning 2023 -2026

Beredningsansvariga

Stefan Larsson

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till

HR-chefer

§ 48

Diariernr: PN-2022/00031

Elektronisk justering

Beslut

Personalnämnden beslutar

att från och med den nya mandatperioden december 2022 tillåta elektronisk justering (digital signering) av sammanträdesprotokoll i personalnämnden

Ärendebeskrivning

Umeå kommun var relativt tidigt ute med att digitalisera nämndprocessen. Underlag för beslut har de förtroendevalda kunnat ta del av i sina iPads sedan många år tillbaka. Nästa steg i digitaliseringen är att införa en tjänst att justera sammanträdesprotokoll elektroniskt.

En underskrift på ett papper anger vem som skrivit under och avsikten med underskriften. En elektronisk underskrift måste därför fånga både undertecknarens identitet och dennes avsikt. En avancerad elektronisk signatur är uteslutande knuten till undertecknaren. Undertecknaren kan identifieras genom signaturen. Den är skapad på ett sådant sätt att undertecknaren har kontroll över den. Ändringar i den elektroniska signaturen kan upptäckas.

Kommunallagen säger inget om att detta bestyrkande måste ske genom undertecknande med en penna. Det finns därför inget lagligt hinder för att justera kommunala sammanträdesprotokoll med elektronisk signatur. Frågan har även prövats av förvaltningsrätten och kammarrätten i Göteborg där man också konstaterat att inga hinder finns.

Möjligheten att justera protokollen elektroniskt ger de förtroendevalda en förenklad hantering. Justerarna kommer nu att kunna justera protokollet från den plats där de befinner sig, de behöver inte längre åka in till stadshuset för att justera ett protokoll, vilket särskilt är en fördel för de

som bor en bit bort från Umeå centrum. Detta medför också att protokoll inte behöver bli liggande i flera dagar i väntan på justering.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Olov Häggström

Beslutet ska skickas till

Informationsärenden

§ 49

Diariernr: PN-2022/00003

Informationsärenden december

Beslut

Ärendebeskrivning

- HR-direktören informerar
 - Karin Ahnqvist redogör för personalnämndens roll och vad som är på gång nästa år för nämnden.
- Praktiska frågor, passerkort, iPads mm

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till