

Personalnämnden

- Tid:** Tisdagen den 17 mars 2020 kl. 9:00-12:00
- Plats:** Kommunstyrelsens sammanträdesrum
- Beslutande:** Tomas Wennström (S), ordförande
Igor Jonsson (M), vice ordförande
Andreas Lundgren (S)
Moa Brydsten (S)
Carin Nilsson (S), ersättare för Lennart Arvidsson (V)
Greger Knutsson (M), ersättare för Mikael Thyni (M)
Sara Häggström (C), ersättare för Anna-Karin Sjölander (C)
- Övriga deltagare:** Se sidan två
- Utses att justera:** Igor Jonsson
- Sekreterare:** §§ 13-17
Anna Holmstedt
- Ordförande:**
Tomas Wennström
- Justerare:**
Igor Jonsson

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

- Organ: Personalnämnden
- Sammanträdesdatum: 2020-03-17
- Anslaget har satts upp: 2020-03-19
- Anslaget tas ner: 2020-04-10
- Förvaringsplats: Kommunledningsstaben, nämndkansliet
- Underskrift:
Anna Holmstedt

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S)

Mariam Salem (MP)

Tjänstepersoner

Birgitta Forsberg, personaldirektör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Fredrik Åberg, personalfunktionen §§ 13-16

Catharina Fahlström, arbetsmarknad och integration §§ 13-16

Tordleif Hansson, ordförande Sporren § 17

Anna Adolfsson, friskvårdsutvecklare § 17

§ 13

Diariernr:

**Upprop, godkännande av dagordning och övriga
frågor**

Beslut

Personalnämnden beslutar

att flytta upp Lönekartläggning 2019 som första beslutsärende

att godkänna den reviderade dagordningen för mötet med tillägg av en
övrig fråga från Sara Häggström (C)

§ 14

Diarienum: PN-2020/00007

Lönekartläggning 2019**Beslut****Personalnämnden beslutar****att fastställa lönekartläggning 2019 med handlingsplan****Ärendebeskrivning**

Lönekartläggning 2019 har genomförts i syfte att Umeå kommun ska vara en modern, attraktiv och jämställd arbetsgivare som aktivt arbetar för att upprätthålla jämställda löne- och anställningsvillkor. Vidare understödjer lönekartlägningsarbetet syftet med att uppnå och upprätthålla en ändamålsenlig och långsiktigt hållbar lönebildning.

Formkravet för hur en kartläggning ska genomföras och vad som ska redovisas i samband med en lönekartläggning återfinns i Diskrimineringslagen (2008:567) kap 3 8-10§§.

I arbetet med att säkerställa könsneutral lönesättning har löneskillnader kartlagts och analyserats både när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män som utför i det närmaste samma arbetsuppgifter (samma yrkesgrupper) och löneskillnader mellan arbeten med likvärdiga krav (jämförelse mellan likvärdiga arbetsgrupper). En analys har också gjorts där lönenivån är högre än i lägre värderade yrken.

Som en följd av de dialoger som förts, både med verksamhets- och fackliga företrädare, har beslutats om ett antal aktiviteter för att på sikt förbättra lönebildningsarbetet i kommunen. 2019 har en tre timmars utbildning genomförts i lönebildning för samtliga chefer i kommunen. Utöver detta pågår kontinuerlig dialog med lönesättande chefer utifrån Umeå kommuns lönepolitik. I detta ingår lönesättning ur ett jämställt perspektiv.

Kommunens lönepolicy revideras 2019. Här framgår tydligt att lönepolitiken ska utifrån gällande lagstiftning arbeta aktivt för att förhindra

osakliga löneskillnader. Som ett komplement till lönepolicyn pågår ett arbete med en kompletterande lönehandbok som planeras vara klar första halvåret 2020.

Som helhet visar lönekartläggningen att kvinnors andel av männens löner sammantaget har ökat något. Den är nu 100,5 % jämfört med 2018 då värdet var 100,2 %. År 2018 nåddes för första gången nivån 100 % och det fortsatta arbetet under 2019 visar att denna nivå hållits.

Beträffande löneskillnader som finns mellan kvinnor och män i lika arbeten kan skillnader förklaras och motiveras med sakliga argument, oberoende av könstillhörighet. Därmed är arbetet i sig inte klart utan behöver fortgå kommande år för att utjämna skillnader i lönenivåer. Exempel på grupper som behöver analyseras och revideras vidare är kurator, verksamhetschef, sjuksköterskor och specialist.

I analysen av likvärdigt arbete finns nio huvudsakliga grupper där lönerna ska ses över 2020. Handlingsplanen från 2018 fortsätter även under 2020 och i nio kvinnodominerade yrkesgrupper kommer strukturella löneökningar genomföras. Dessa är utbildade barnskötare, undersköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, kuratorer, socionomer (socialsekreterare, familje- och ungdomsbehandlare, biståndsbedömare, förvaltare), enhets- och verksamhetschefer inom individ- och familjenämnden och äldre- och äldreomsorgsnämnden. Gruppen psykologer ses över under åren 2020-2021.

Beslutsunderlag

Rapport lönekartläggning 2019
Sammanställning lönekartläggning 2019
Handlingsplan för jämställda löner
Tjänsteskrivelse

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, förhandlingschef
Birgitta Forsberg, personaldirektör

Beslutet ska skickas till

Personalchefer

§ 15

Diarienum: PN-2020/00011

Uppföljning övergripande kompetensförsörjningsplan 2016-2019

Beslut

Personalnämnden beslutar

**att godkänna uppföljning av Övergripande kompetensförsörjningsplan
2016–2019**

Ärendebeskrivning

Stadsledningskontoret Personal har tillsammans med förvaltningarna gjort en uppföljning av Övergripande kompetensförsörjningsplan 2016–2019.

Uppföljningen visar att det genomförts en mängd insatser i syfte att stärka Umeå kommuns position som en attraktiv arbetsgivare. Med tanke på volymökningarna i flera av kommunens verksamheter och det demografiska läget, med stor konkurrens om kompetenta sökande, behöver det målmedvetna arbetet inte enbart fortsätta utan intensifieras.

Beslutsunderlag

Övergripande kompetensförsörjningsplan 2016–2019, uppföljning

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, personaldirektör

§ 16

Diarienum: PN-2019/00015

Kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag 2019-2022; U1 Att öppna upp arbetsplatser för studenter och personer som står längre från arbetsmarknaden genom praktik och arbetsträning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisning enligt bifogad rapport.

Ärendebeskrivning

Stadsledningskontoret Personal har tillsammans med förvaltningarna gjort en kartläggning av antalet praktikanter och anställda med lönestöd m.m. avseende 2019.

Det rör sig om drygt 2 600 personer, varav mer än hälften utgörs av praktikanter eller motsvarande och drygt 1 100 personer som under 2019 var anställda, bl.a. via lönestöd.

Beslutsunderlag

Praktikanter 2019

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, personaldirektör

§ 17

Diarienum: PN-2020/00002

Informationsärenden mars 2020**Beslut****Personalnämnden beslutar****att godkänna informationerna****Ärendebeskrivning****Sporren informerar – Anna Adolfsson, Tordleif Hansson**

Sporren är Umeå kommuns personalförening sedan 1970. Namnet Sporren anknyter dels historiskt till den tid då Stadshusområdet var regemente (K4), dels till att stimulera, "sporra" personalen till aktiviteter i hälsobefrämjande syfte. Alla anställda i Umeå kommun är medlemmar i Sporren, det vill säga alla som är anställda, arbetat och har fått lönebesked från Umeå kommun. Sporrens arbete står på tre ben: prova-på-tillfällen, rabatter och samverkan med andra arrangörer.

Umeå kommuns arbete kring coronaviruset – Birgitta Forsberg

Förberedelser har pågått sen sportlovsveckan, v 10.

Information läggs ut på intranätet www.intranat.umea.se/coronavirus

Beredningsplan pandemi har upprättats. Planen är utskickad för information till kommunfullmäktige. Pandemiplanens innehåll: Minimera smitta, förbereda verksamhet samt hantera och minimera effekter på verksamhet.

Lönehandbok, löneprocess, granskning lönebildning – Stefan Larsson

Ett arbete pågår med en lönehandbok som ska vara ett uppslagsverk och stöd för chefer i arbetet med lönebildningen. Innehåller är avtalsrörelse, central lönebildning, lönespridning, lönestruktur m m. Broschyren Din lön i Umeå kommun kommer att revideras.

Avtalsrörelsen – Stefan Larsson

Årets löneförhandlingar pågår, Akademikeralliansen, lärarfacken och Vårdförbundet är klart. Kommunal, Vision SSR och Ledarna avvaktar

märket, industrins parter. Under rådande omständigheter kommer lönerörelsen knappast vara klar innan sommaren.

Omställningsfond, nya medel, handlingsplan – Stefan Larsson, Birgitta Forsberg

Nya medel 2,1 milj kr har kommit för 2020. En treårsplan utarbetas från 2021. Planen har samverkats i CSG, personalchefer får komma med förslag på insatser under året. Personalfunktionen återkommer med mer information.

Dialog inför budget 2021 – Birgitta Forsberg

Vid kommande personalnämnd i april presenteras den reviderade kompetensförsörjningsprognosen och det tänkta lönebehovsutrymmet. I löneutrymme inför 2021 finns två tydliga mål: antal medarbetare per chef och heltidsinförandet. Arbetet med KF uppdraget att öka den fackliga tiden pågår.

Inbjudan till CSGs årliga lunch till lunch-konferens 2-3 sep

Centrala Samverkansgruppen har sedan länge en tradition att träffas till en lunch till lunch-konferens. Personalnämnden med ledamöter och ersättare inbjuds av CSG att delta till hösten. Beslut tas i nämnden när programmet är klart och inbjudan går ut.

Övrig fråga

Sara Häggström (C) - Hur planerar Umeå kommun att informera personalen om en tillfällig omplacering av anställd?

Frågan utgår då den redan anses besvarad under mötet.