

2019-01-29

Personalnämnd

Tid: Tisdagen den 29 januari 2019 kl. 9:00-11:45
Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum
Beslutande: Tomas Wennström (S), ordförande
Andreas Lundgren (S)
Moa Brydsten (S)
Ulrika Edman (V)
Mikael Thyni (M)
Greger Knutsson (M), ersättare för Tina Myhrberg (M)
Sara Häggström (C), ersättare för Anna-Karin Sjölander (C)

Övriga deltagare: Se sidan två
Utses att justera: Mikael Thyni

Sekreterare: Anna Holmstedt §§ 1-7
Anna Holmstedt

Ordförande: Tomas Wennström
Tomas Wennström

Justerare: Mikael Thyni
Mikael Thyni

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnd
Sammanträdesdatum: 2019-01-29

Anslaget har satts upp: 2019-02-07

Anslaget tas ner: ~~2019-02-29~~ 2019-03-01
Förvaringsplats: Kommunledningsstaben, nämndskansliet

Underskrift: Anna Holmstedt
Anna Holmstedt

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Carin Nilsson (S)

Oliver Granered (M)

Lennart Arvidsson (V)

Tjänstepersoner

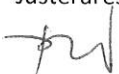
Birgitta Forsberg, personaldirektör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Rune Lidström, Lön och pension §§ 1-3

Fredrik Åberg, personalfunktionen §§ 1-3

Ulrika Bertilsson, arbetsmiljö och hälsa §§ 1-4



§ 1

Diarienumr:

Godkännande av dagordning och val av justerare

Beslut

Personalnämnden beslutar

att utse Mikael Thyni (M) till justerare av dagens protokoll

att godkänna dagordning för mötet med tillägg av tre övriga frågor från
Andreas Lundgren (S)



§ 2

Diariernr: PN-2019/00003

Inbjudan: Arbetsgivarforum Stockholm 16-17 maj

Beslut

Personalnämnden beslutar

att ordförande Tomas Wennström (S) och vice ordförande Tina Myhrberg (M) deltar i Arbetsgivarforum 16-17 maj i Stockholm

Ärendebeskrivning

Arbetsgivarforum är mötesplatsen för dig som vill vara med och utveckla välfärdens arbetsgivarpolitik. Årets tema är ett *förlängt och förändrat arbetsliv*.

Beslutsunderlag

Inbjudan med program

<http://konferens.skl.se/arbetsgivarforum/program.html>

Beredningsansvariga

Anna Holmstedt

Beslutet ska skickas till

Vanessa Holmlund

§ 3

Diariernr: PN-2019/00004

Resultatmått: Inre kvalitet 2019**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att anta föreslagna målvärden för inre kvalitet 2019 med redaktionell ändring

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige har tidigare fastställt fyra personalpolitiska mål:

- Vi ska ha attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser
- Vi ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat
- Vi ska ha engagerade medarbetare med rätt kompetens
- Vi ska heltid och tillsvidareanställning som norm

Till de personalpolitiska målen finns ett antal resultatmått och personalnämnden har nu att besluta om de målvärden som ska gälla för dessa resultatmått, vilka finns redovisade i bilagan.

De föreslagna målvärdena baserar sig på nämndernas antaganden om 2019 års utfall. Utifrån dessa har medelvärden tagits fram, vilka föreslås för kommunen som helhet. Målvärdena följs upp tertialvis.

Utöver resultatmått och målvärden, som har sin utgångspunkt i de personalpolitiska målen, har kommunfullmäktige antagit två mål:

- Alla tillsvidare ska ha rätt att arbeta heltid
- Riktvärdet för antal medarbetare per chef skall vara 30

De uppföljningsmått som redovisas i bilagan följs upp årsvis.

Beslutsunderlag

Bilaga: Inre kvalitet, mått och målvärden 2019



Beredningsansvariga

Personalcheferna

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Moa Brydsten (S) – Uppföljningsmått 2019: att rubriken **Målvärde 30**
under - Medarbetare per chef, genomsnitt - tas bort

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden finner att personalnämnden fastställer Målvärden för inre
kvalitet 2019 med redaktionell ändring enligt förslag från Moa Brydsten (S).

Beslutet ska skickas till

Personalfunktionen



§ 4

Diarienum: PN-2019/00005

Policy mot diskriminering , kränkande särbehandling och repressalier**Förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar

att anta Policy mot diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier

Beslut

Personalnämnden beslutar

att anta Handlingsplan mot diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier samt ge personaldirektören i uppdrag att vidta ev. erforderliga revideringar

Ärendebeskrivning

Umeå kommuns policy och handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling antogs av kommunstyrelsen 2011-10- 31.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har i tillsyn den 21 juni 2018 av Umeå kommuns riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier fattat beslut om att dessa inte uppfyller de krav som lagstiftningen ställer. Det gäller den del som avser repressalier. Det måste enligt beslutet framgå i kommunens riktlinjer att inte heller repressalier accepteras på arbetsplatsen. Vidare ska det i rutinen framgå att dessa ska tillämpas också vid repressalier.

Personalfunktionen har tagit fram en revidering av nämnda policy och handlingsplan. Policyn beslutas kommunfullmäktige eftersom den gäller samtliga nämnder och är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Personalnämnden godkänner handlingsplanen som anger vilka aktiviteter som krävs för att uppfylla Diskrimineringslagen och kommunens policy.

Personaldirektören ges i uppdrag att göra eventuella revideringar i handlingsplanen.

Beslutsunderlag

Policy mot diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier
Handlingsplan mot diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier

Personalnämndens beslutsordning

Personalnämnden beslutar föreslå kommunfullmäktige att anta Policy mot diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier enligt tjänsteskrivelsens förslag

Beredningsansvariga

Ulrika Bertilsson, personalfunktionen

Beslutet ska skickas till

Kommunfullmäktige

§ 5

Diarienum: PN-2019/00007

Motion 51/2018: Lika förmåner för kommunanställda; U Edman (V) och Å Bäckström (V)**Förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar

att anse *motion 51/2018: Lika förmåner för kommunanställda* besvarad med hänvisning till förvaltningens yttrande

Reservation

Ulrika Edman (V)

Ärendebeskrivning

I en motion väckt i kommunfullmäktige 2019-01-28 föreslår Vänsterpartiet: att Umeå kommun inför en policy för anställdas personalförmåner som är likvärdig för alla Umeå kommuns medarbetare samt

att Umeå kommun i de fall personalförmåner inte kan likriktas kompenserar berörd personal för uteblivna förmåner

Förvaltningens yttrande

Umeå kommuns anställda behandlas i grunden lika. EU-rådets direktiv gällande likabehandling i arbetslivet ((96/34/EG) är grunden i anställningsvillkor inom EU. Av EU:s visstidsdirektiv (99/70//EG) framgår vidare att visstidsanställda inte får missgynnas i jämförelse med tillsvidareanställda. Utgångspunkten är att samtliga anställda ska behandlas lika oavsett anställningsform. Visstidsanställda har i Umeå kommun samma möjligheter som tillsvidareanställda, exempelvis beträffande friskvård.

Diskrimineringslagen (2008:567), där EU-direktiv inom området är implementerade, utgår ifrån att ingen ska diskrimineras utifrån lagens



grunder och ett likabehandlingsperspektiv ska råda. Ingen ska behandlas sämre än någon annan i motsvarande situation skulle ha gjort med stöd i lagen. Umeå kommun följer detta och arbetar aktivt i förebyggande syfte med dessa frågor. Av Umeå kommuns handlingsplan mot diskriminering och trakasserier framgår att kommunen ”ska arbeta målinriktat och verka för att aktiva åtgärder vidtas för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet”.

Skattelagstiftning är också i detta sammanhang tydlig att anställda generellt ska behandlas lika, annars tillämpas förmånsbeskattning för dem som gynnas. Detta följer Umeå kommun noga när ersättningar och förmåner diskuteras och tillämpas. Ett exempel är julgåva där stadsdirektörens beslutat att det ska ske på ett likvärdigt sätt. I allt arbete och i de processer som pågår inom Umeå kommun beträffande personalpolitik och anställningsvillkor beaktas vikten av lika villkor. Ett exempel där arbete nu pågår är upphandling av förmånscykel.

Med hänvisning till gällande lagstiftning och tillämpning i kommunen föreslår förvaltningen att motionen avslås.

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att avslå motion 51/2018: Lika förmåner för kommunanställda med hänvisning till förvaltningens yttrande

Beslutsunderlag

Motion 51/2018: Lika förmåner för kommunens anställda

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, förhandlingschef

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Ulrika Edman (V) – bifall till motionen

Tomas Wennström (S) med instämmande av **Greger Knutsson (M)** – att anse motionen besvarad

Propositionsordning som godkänns

Ordförande ställer bifall till förslaget att anse motionen besvarad mot bifall till motionen. Ordföranden finner att personalnämnden beslutar föreslå kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.

Reservation

Ulrika Edman (V) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget förslag att bifalla motionen.

Beslutet ska skickas till

Kommunfullmäktige



§ 6

Diarienum: PN-2018/00002

Informationsärenden januari 2019**Beslut****Personalnämnden beslutar att godkänna informationerna****Ärendebeskrivning**

Personalnämndens utbildning: Arbetsrätt och arbetsgivarens roll – Stefan Larsson

Arbetsrättens grunder bygger på grundlagar, centrala och lokala kollektivavtal samt enskilda anställningsavtal.

Samverkansavtalet mellan parterna (arbetsgivare och fackliga organisationer) ersätter MBL §§ 11 och 19. Samverkansklimatet är gott, särskilt på central nivå, Central samverkansgruppen CSG.

Personaldirektören informerar – Birgitta Forsberg

Personec-P

Visma besöker alla sju kommuner i regionen för att göra en kommunvis kartläggning av nuläget.

Lönereserv, centrala löneandel

Lönekartläggning för 2018 behandlas i personalnämnden i februari.

Övriga frågor

Personalpolitiska mål: uppdrag i budget – Birgitta Forsberg

Alla uppdrag från kommunfullmäktige juni 2018 är fördelade på ansvarig handläggare och en samordnare är utsedd.

Föreningsrättskränkningar – Stefan Larsson

En tvisteförhandling har genomförts och skadestånd är utbetalt. Ärendet är avslutat, Kommunal anser det utagerat och övriga fackförbund har inget att invända. Det är mycket ovanligt förekommande med föreningsrättskränkningar och idag finns inget aktuellt ärende.

Facklig närvaro vid introduktionsutbildningar – Birgitta Forsberg

Upplägget ses över för att möjliggöra ytterligare (större) medverkan för de fackliga organisationerna. Dialogen fortsätter i CSG. Umeå kommun behöver även se över förtroendemannatiden i dialog med fackförbunden.



§ 7

Diariernr: PN-2018/00003

Anmälningssärenden januari 2019

Beslut

Personalnämnden beslutar

att lägga anmälningssärendena till handlingarna

Ärendebeskrivning

Sveriges Kommuner och Landsting - cirkulär

Cirkulär 18:43 Omräkning av pension enligt PA-KL

Cirkulär 18:44 Pensionsnämndens beslut om omräkning av pensionsbehållning och intjänad pensionsrätt 1997-12-31 enligt PFA samt värdesäkring av förmånsbestämda pensioner enligt PFA och KAP-KL under år 2019

Cirkulär 18:52 AFA:s styrelse har beslutat om premier för år 2019

Cirkulär 18:53 Överenskommelse om vissa ändringar i Allmänna bestämmelser § 17 mom. 3-6 och § 28 mom. 5

Cirkulär 19:02 Arbetsgivardeklaration på individnivå

Överenskommelser

Överenskommelse om vissa ändringar i BUI T, §§ 16 och 25 och BAL T, §§ 16 och 24. Viktig information från SKL (cirkulär)

Överenskommelse om vissa ändringar i PAN § 10 | Viktig information från SKL och Sobona (cirkulär)