

Personalnämnd


Tid: Tisdagen den 26 februari 2019 kl. 9:00-12:00


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 Igor Jonsson (M)
Sara Häggström (C), ersättare för Anna-Karin Sjölander (C)

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Mikael Thyni

Sekreterare: 
Anna Holmstedt §§ 8-16

Ordförande: 
Tomas Wennström

Justerare: 
Mikael Thyni

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnd

Sammanträdesdatum: 2019-02-26

Anslaget har satts upp: 2019-03-08

Anslaget tas ner: 2019-03-30

Förvaringsplats: Kommunledningsstaben, nämndskansliet

Underskrift: 
Anna Holmstedt

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Carin Nilsson (S)

Peter Vigren (S)

Mariam Salem (MP)

Tjänstepersoner

Birgitta Forsberg, personaldirektör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Fredrik Åberg, personalfunktionen § 9

Rune Lidström, lön och pension § 9

§ 8

Diariernr:

Upprop, val av justerare och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att utse Mikael Thyni (M) till justerare

att godkänna dagordningen för mötet.

§ 9

Diarienum: PN-2019/00011

Personalredovisning inre kvalitet 2018**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna personalredovisning inre kvalitet 2018**Ärendebeskrivning**

Personalfunktionen har upprättat personalredovisning för 2018. I bilaga Inre kvalitet 2018 återfinns redovisning för respektive nämnd med kommentarer av ansvarig personalchef. I Tabellbilaga 2018 finns nyckeltal och annan statistik samlad.

Andelen långtidsfriska blev lägre 2018 än året innan, en minskning från 73 till 63 procent, och är därmed tillbaka på den nivå som gällde för 2015 och 2016. Utfallet för 2017 påverkades starkt av bytet av personalsystem och är inte direkt jämförbart med tidigare eller senare år.

Sjukfrånvaron blev 6,7 procent, att jämföra med 6,9 procent 2017. Sjukfrånvaron för kvinnor gick under året ner från 7,8 till 7,6 procent medan männen minskade från 4,6 till 4,4 procent.

Bland de största nämnderna är förändringarna relativt små med undantag för tekniska nämnden vars sjukfrånvaro minskade från 6,6 procent 2017 till 5,8 procent 2018. Bland de mindre nämnderna noteras för miljö- och hälsoskyddsnämnden en relativt stor minskning, från 4,4 till 3,5 procent, medan Umeåregionens räddningsnämnd ökade från 3,1 till 5,0 procent. Skillnaden mellan nämnderna är stor; från 2,8 procent som avser överförmyndarnämnden till äldrenämnden, vars sjukfrånvaro uppgick till 8,7 procent.

Nivån på andelen heltidsanställda respektive tillsvidareanställda samt genomsnittlig sysselsättningsgrad blev i stort sett densamma som för 2017.

Andelen heltidsanställda blev 88 procent. Nivån för respektive nämnd går från 77 procent, vilket avser fritids- respektive kulturnämnden, till 100

procent, vilket gäller för såväl Umeåregionens räddningsnämnd som överförmyndarnämnden.

Andelen tillsvidareanställda stannade för 2018 på 80 procent. Variationen mellan nämnderna sträcker sig från 69 procent för äldrenämnden till 93 procent för överförmyndarnämnden.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden blev 96 procent, med samtliga nämnder över 90 procent.

Beslutsunderlag

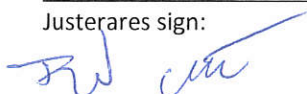
Inre kvalitet 2018

Tabellbilaga 2018

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg

Rune Lidström



§ 10

Diarienumr: PN-2019/00013

Lönekartläggning 2017**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna lönekartläggning 2017 med handlingsplan.

Ärendebeskrivning

Umeå kommun genomför årligen lönekartläggning utifrån diskrimineringslagens krav samt kommunens ambition att 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, paragraferna 10-12, i dess instruktioner och förarbeten samt i Diskrimineringsombudsmannens praxis.

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 och löneskillnader mellan arbeten med likvärdiga krav.

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. En viktig aktivitet är utbildningsinsatser för kommunens chefer avseende lönebildning. Här ingår även praktisk vägledning kring hur lönekriterierna ska brytas ner på arbetsplatsnivå. Kommunens lönepolicy behöver revideras. I samband med kommande arbetsvärdering ska genomgång av befattningsbenämningar ske för renodling och kvalitetssäkring, inte minst ur ett lönestatistiskt perspektiv. En fördjupad analys av statistiska underlag behöver göras och bli en ännu

bättre grund i lönebildningsarbetet. Det systematiska lönebildningsarbetet kan överlag utvecklas ytterligare så att det blir ett helhetsperspektiv sammantaget i lönevärdering och lönestruktur i Umeå kommun. Detta arbete är påbörjat och kommer att fortsätta utvecklas de kommande åren.

Som helhet visar kartläggningen att kvinnors andel av männens löner har ökat. Den är nu 98,9 % jämfört med 2016 då värdet var 96,5 %. Analysen i lönekartläggningen visar att de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män i de flesta grupper går att motivera med sakliga argument, oberoende av medarbetarens könstillhörighet. Det finns åtta huvudsakliga grupper där lönerna ska ses över 2019 och en handlingsplan tas fram.

Beslutsunderlag

Sammanställning lönekartläggning 2017
Handlingsplan

Beredningsansvariga

Stefan Larsson
Kerstin Björkman

Beslutet ska skickas till

Personalchefer
Förvaltningschefer

§ 11

Diarienumr: PN-2019/00014

Lönekartläggning 2018**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna lönekartläggning med handlingsplan 2018**Ärendebeskrivning**

Lönekartläggning 2018 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, paragraferna 10-12, i dess förarbeten samt i Diskrimineringsombudsmannens instruktioner och praxis.

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 och löneskillnader mellan arbeten med likvärdiga krav.

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. En viktig aktivitet är utbildningsinsatser för kommunens chefer avseende lönebildning. Här ingår även praktisk vägledning kring hur lönekriterierna ska brytas ner på arbetsplatsnivå. Kommunens lönepolicy ska revideras 2019. I samband med kommande arbetsvärdering ska en genomgång av befattningsbenämningar ske för renodling och kvalitetssäkring, inte minst ur ett lönestatistiskt perspektiv. Statistiska underlag har tagits fram och bearbetats på ett tydligare sätt, men kan bli en ännu bättre grund i lönebildningsarbetet. Det systematiska

lönebildningsarbetet kan överlag utvecklas ytterligare så att det blir ett helhetsperspektiv sammantaget i lönevärdering och lönestruktur i Umeå kommun. Lönebildning som en del i budgetarbetet har utvecklats men kan bli ännu tydligare i framtiden.

Som helhet visar kartläggningen att kvinnors andel av männens löner har ökat. Den är nu 100,2 % jämfört med 2017 då värdet var 98,6 %. För första gången i Umeå kommuns historia finns generellt inte någon löneskillnad mellan kvinnor och män, en liten övervikt till kvinnors fördel. Detta måste anses vara en milstolpe och är resultatet av ett långsiktigt, systematiskt och strategiskt lönebildningsarbete.

Beträffande löneskillnader som finns mellan kvinnor och män i lika arbeten kan skillnader förklaras och motiveras med sakliga argument, oberoende av medarbetarens könstillhörighet. Endast en i en yrkesgrupp har en korrigerig behövt göras.

I analysen av likvärdigt arbete finns nio huvudsakliga grupper där lönerna ska ses över 2019 och en handlingsplan tas fram. I åtta kvinnodominerade yrkesgrupper kommer strukturella löneökningar genomföras 2019. Dessa är kockar, utbildade barnskötare, undersköterskor, kuratorer, fysioterapeuter, arbetsterapeuter, verksamhetschefer inom Individ- och familjenämnden och äldrenämnden samt biståndsbedömare. Gruppen psykologer ses över under åren 2020-2021.

Beslutsunderlag

Lönekartläggning Umeå kommun 2018 sammanställning
Handlingsplan lönekartläggning 2018

Beredningsansvariga

Stefan Larsson
Kerstin Björkman

Beslutet ska skickas till
Förvaltningschefer
Personalchefer

§ 12

Diariernr: PN-2019/00010

Teknisk ramjustering avseende Personalnämnden

Beslut

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunstyrelsen att besluta om en teknisk ramjustering för 2019 om 1 085 tkr från kommunstyrelsen till Personalnämnden avseende budget för tidigare personalutskottet

Ärendebeskrivning

I oktober 2018 beslutade kommunfullmäktige om en ny organisation. I det beslutet ingick att en ny Personalnämnd skulle bildas från 2019 istället för personalutskottet.

Utifrån beslutet föreslås en ramjustering om 1 085 tkr från kommunstyrelsen till personalnämnden. I beloppet ingår 2018 års budget för personalutskottet uppräknat med index för 2019.

Beredningsansvariga

Peter Gustavsson, controller

Marcus Bystedt, ekonomichef

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsen

Marcus Bystedt, ekonomichef

§ 13

Diarienumr.: PN-2019/00008

Vidaredelegation av rätt att besluta enligt art 12.5 och 15-21 EU:s dataskyddsförordning**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att myndighetens rätt som personuppgiftsansvarig att besluta enligt art 12.5 och 15–21 i EU:s dataskyddsförordning (EU 2016/679) delegeras till personaldirektör vilken också ges rätt att vidaredelegera beslutsrätten.

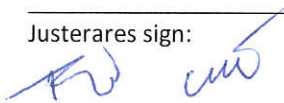
Delegationen innebär även rätt att avge yttrande till domstol då delegatens beslut överklagas.

Ärendebeskrivning

Den registrerade har en rad rättigheter enligt artiklarna 15–21 i dataskyddsförordningen (GDPR). Dessa är bl.a. rätten till tillgång, rätten till radering och rätten till rättelse. Personuppgiftsansvarig kan enligt artikel 12.5 i GDPR vägra tillmötesgå en sådan begäran eller ta ut en avgift som täcker de administrativa kostnaderna för att tillgodose begäran om begäranden från en registrerad är uppenbart ogrundade eller orimliga, särskilt på grund av deras repetitiva art. En begäran ska hanteras utan onödigt dröjsmål men i vart fall inom en månad från det att begäran inkom till personuppgiftsansvarig. Under vissa förutsättningar kan denna tidsfrist förlängas med ytterligare två månader. Beslut rörande dessa rättigheter och möjligheten att vägra tillmötesgå en begäran från registrerad har också reglerats i den svenska lagen som kompletterar dataskyddsförordningen (Lag (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, 7 kap. 2 §), där stadgas att "Beslut enligt artiklarna 12.5 och 15–21 i EU:s dataskyddsförordning som har meddelats av en myndighet i egenskap av personuppgiftsansvarig får överklagas till allmän förvaltningsdomstol." Att besluta i en begäran enligt artiklarna 12.5 och 15–21 är ett överklagningsbart beslut som ska fattas av nämnden (personuppgiftsansvarig). Då en begäran ska hanteras utan dröjsmål är det lämpligt att denna beslutsrätt vidaredelegeras från nämnd.

Beslutet ska skickas till

Eric Lindström, kommunjurist



§ 14

Diarienum: PN-2018/00004

Sammanträdestid maj 2019

Beslut

Personalnämnden beslutar

att flytta sammanträdet torsdag 2 maj till kl 13.15

Ärendebeskrivning

Personalnämnden beslutade 2018-12-18 om sammanträdestider för 2019. 2 maj har budgetberedningen möte på förmiddagen, därför flyttar personalnämnden sitt maj-sammanträde till eftermiddagen samma dag.

Beslutsunderlag

Sammanträdestider 2019

Beredningsansvariga

Anna Holmstedt, nämndsekreterare

Beslutet ska skickas till

Personalnämnden

Robert Rösth

Personalfunktionen

§ 15

Diarienumr.: PN-2018/00002

Informationsärenden februari 2019**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna informationerna

Ärendebeskrivning**Utbildning: Lönebildning, arbetsvärdering, lönekartläggning, lönekriterier, individuell lönesättning – Stefan Larsson**

Umeå kommun är en arbetsgivare och har en sammanhållen löneöversyn. Prioriteringar ska förankras i nämnder och personalfunktion under budgetprocess och gälla över nämndsområden.

Sammanställning facklig tid – Stefan Larsson

Facklig tid regleras av Lag om facklig förtroendemans ställning LFF (FML) och Kollektivavtal om fackliga förtroendemän AFF/LAFF. Umeå kommuns fackliga tid är för närvarande 840 tim/vecka.

Personaldirektören informerar - Birgitta Forsberg**Kommunfullmäktiges personalpolitiska uppdrag 2019-2022:**

U1: Att ta fram en handlingsplan för att få fler deltidssjukskrivna att återgå till full sysselsättning.

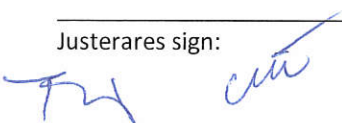
U2: Att särskilt uppmärksamma det hälsofrämjande arbetet genom att sprida goda exempel.

U3: Att genomföra en genomlysning av arbetsvillkoren, arbetsverktyg och förmåner inom alla verksamheter.

U4: Se över och utöka de fackliga organisationernas förtroendemannatid för att arbeta med arbetsmiljöfrågor.

U5: Utvärdera heltidsinförandet inför fortsatt genomförande i Umeå kommun och jämföra det med liknande heltidsinföranden i andra kommuner.

En tidplan för arbetet presenteras, delrapport lämnas vid nästa sammanträde 2019-03-26.



Sunt arbetsliv, resursteam

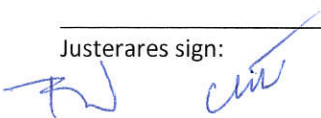
Umeå kommun har tilldelats ekonomiska resurser för en satsning inom äldreomsorgen. Suntarbetsliv drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges Kommuner och Landsting samt Sobona (Kommunala företagens arbetsgivarorganisation).

Personec-P

Visma genomför en kartläggning i Umeå kommun under vecka 10.

Heltidsinförandet

Informationen återkommer vid nästa sammanträde.



§ 16

Diarienum: PN-2018/00003

Anmälningssärenden februari 2019

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna anmälningssärenden

Ärendebeskrivning

Inbjudan

Misskötsel i anställningen och svåra uppsägningar, Östersund 9 maj

Sveriges kommuner och landsting

Cirkulär 19:04 Kombinationsanställningar, ett sätt att möta rekryteringsutmaningen inom räddningstjänsten

Beslut

Kommunstyrelsen 2019-02-12 § 18

Dataskyddsbud för personalnämnden