

§ 14

Diarienum: PN-2022/00011

Yttrande över personalpolitiska mål och löneutrymme 2023**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna yttrande över personalpolitiska mål

att godkänna yttrande över löneökningstrymme 2023

att lämna förslaget vidare för samordnad beredning tillsammans med övriga nämnders förslag inför hantering i kommunfullmäktige

Ärendebeskrivning

Inom ramen för Umeå kommuns nya planeringsprocess har stadsledningskontoret arbetat fram förslag till planeringsdirektiv för 2023. Kommunstyrelsen beslutade 7 december 2021 § 252 att berörda nämnder och bolag ska lämna yttranden och förslag i enlighet med fastställda anvisningar senast 25 mars 2022.

Personalnämnden har utifrån sitt specifika ansvar för kommunens personalpolitik i uppdrag att yttra sig över personalpolitiska mål och eventuella förändringar i lönestruktur. Stadsledningskontorets HR-avdelning har utarbetat förslag till yttrande.

Beslutsunderlag

Bilaga 1 Yttrande personalpolitiska mål

Bilaga 2 Yttrande löneökningstrymme 2023

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg och Stefan Larsson

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsens diarium

Umeå kommun
Personalnämnden

Protokollsutdrag
2022-03-15

Justerares sign:

Utdraget bestyrks:

Bilaga 2 – Yttrande personalpolitiska mål

Personalpolitiska mål

Personalnämnden har utifrån sitt specifika ansvar för kommunens personalpolitik i uppdrag att yttra sig över personalpolitiska mål och eventuella förändringar i lönestruktur.

Kommunfullmäktiges personalpolitiska mål anger mål och visioner som är övergripande för personalpolitiken. Till målen finns ett antal resultatmått som följer upp i delårsrapport och årsbokslut. Målen gäller samtliga nämnder som har ansvar för kompetensförsörjning och arbetsmiljö, personalnämnden har ett samordningsansvar.

Personalpolitiska mål 2022 - 2025

Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen.
Samordningsansvar: personalnämnden

Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. Samordningsansvar: personalnämnden

Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. Samordningsansvar: personalnämnden

Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. Samordningsansvar: personalnämnden

Yttrande inför 2023

Mål 6: Målet kvarstår med förslag till komplettering. Kompetensförsörjningen är den övergripande frågan kommande år. Förslag till komplettering som beskriver betydelsen av mångfald i organisationen och för att klara kompetensutmaningen genom att rekrytera bredare. Genom en ökad mångfald och att inkludera medarbetare med olika bakgrund kan kommunen möta olika medborgares behov. Förslag:

Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen och kommunens medarbetare ska spegla mångfalden i samhället.

Mål 7: Målet kvarstår. Medelvärdet ligger på 22 medarbetare per chef. Förbättringar har skett men fortfarande har 23 % av kommunens chefer (103 chefer) 30 eller fler medarbetare. Det innebär också att närmare 40% av kommunens tillsvidareanställda (3884 personer i dec 2021) har en chef som har fler än 30 medarbetare. Inte sällan är det i verksamheter med många vikarier och timanställda.

Ur verksamhets- och arbetsmiljösynpunkt skulle ett framtida riktmärke behöva vara 25. Särskilt för de verksamheter och chefer som har fler geografiskt spridda enheter och de som har verksamhet dygnet runt. Dock föreslås riktmärket om 30 kvarstå inför 2023.

Mål 8: Målet kvarstår. Hälsöfrämjande arbetsplatser där medarbetare trivs och stannar kvar är den viktigaste insatsen för att klara kompetensutmaningen. Till det hör en låg och stabil sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron har ökat under pandemin och sjukfrånvaron behöver sänkas 2023 till nivåer innan pandemin. Skillnader mellan kvinnor och mäns sjukfrånvaro behöver minskas. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro behöver fortsatt vara i fokus.

Mål 9 Målet kvarstår. Umeå kommun har arbetat framgångsrikt med att införa heltid i organisationen och nu är andelen heltidsanställda 91% av alla månadsavlönade. Heltidsmålet behöver vara kvar, dels för att några verksamheter fortfarande arbetar med målet och dels för att det fortfarande endast avtalsmässigt finns med i Kommunals centrala huvudöverenskommelse -HÖK

Målet tillsvidareanställning som norm skulle kunna tas bort eftersom det är väldigt tydligt i Lagen om anställningsskydd - LAS att tillsvidareanställning är norm: i 4 § står ” Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§”. Andelen visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda är 10%, vilket ger en tydlig bild att tillsvidareanställning är norm i Umeå kommun. Fortfarande behöver det göras mer arbete för att minska timanställningar genom att tex införa personalpooler med tillsvidareanställda i olika verksamheter. Målet om tillsvidareanställningar som norm föreslås därför finnas kvar.



Löneöversyn och löneutrymme 2023

Den förväntade löneutvecklingen 2023 bedöms innebära en betydligt högre löneutveckling än 2022. Basnivå i löneöversyn 2022 är 2 % och 2023 bedöms den landa på 2,5 %. Utöver basnivån 2022 finns satsningar på ett antal yrkesgrupper motsvarande 0,45 % d v s total löneutveckling 2,45 %. För 2023 bedöms dels basnivån vara 2,5%, dels riktade satsningar motsvarande 0,75 % d v s total löneutveckling 3,25 %.

Den förväntade löneutvecklingen tar sin utgångspunkt i var det s.k. märket inom industrins avtalsområde bedöms hamna 2023. I Kommunals nuvarande Huvudöverenskommelse (HÖK) framgår att löneutrymme 2023 utgår från märket som förhandlas fram inom industrins avtalsområde. En svårbedömd faktor är utvecklingen av inflationen. Kriget i Ukraina påverkar framför allt energipriser men även andra varor och tjänster vilket kan leda till kompensationskrav i avtalsrörelsen 2023.

De riktade satsningarna för 2023 ligger huvudsakligen inom Individ- och familjenämnden och Äldrenämnden där löneutvecklingen 2023 bedöms bli betydligt högre än löneutvecklingen 2022. I satsningarna är tidigare beslut i personalnämnden om ett utrymme utifrån lönekartläggning 2021 beaktat.

Skillnaden mellan en löneutveckling på 2,45% och en löneutveckling på 3,25% motsvarar totalt för Umeå kommun ca 50 mnkr, enligt tabell nedan.

Nämnd	Differens mnkr
Överförmyndarnämnd	0
Kommunstyrelse	0
Kommunfullmäktige	0
Personalnämnd	0
Valnämnd	0
Teknisk nämnd	-3
Byggnadsnämnd	0
Miljö- och hälsoskyddsnämnd	0
Umeåregionens räddningsnämnd	0
Äldrenämnd	-15
Individ- och familjenämnd	-23
Fritidsnämnd	-1
Kulturnämnd	-1
För- och grundskolenämnd	-4
Gymnasie- och vuxenutbildningnämnd	-1
Gemensam IT-nämnd Umeå-Skellefteå	0
Gemensam PA-nämnd Umeregionen	0
Umeå kommun	-51