

UMEÅ KOMMUN



Personalpolitiska målen, Umeå kommun ska...





Vår utgångspunkt



Vision

Umeå kommun ska ha 200 000 invånare år 2050.

Verksamhetsidé

Med gemensamma krafter skapar vi ett gott liv i Umeå. Vi bidrar till välfärd för alla och ger goda förutsättningar för företagande, fritid och kultur.

Personalpolitiskt mål

Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen.

Attrahera

Rekrytera

Utveckla

Behålla

Avveckla

REKRYTERA
BREDARE

ÖKA
HELTIDSARBETET

UTNYTTJA
TEKNIKEN
SMART

SÖK NYA
SAMARBETEN

STÖD
MEDARBETARNAS
UTVECKLING

STÄRK
LEDARSKAPET

PRIORITERA
ARBETSMILJÖ-
ARBETET

ANVÄND
KOMPETENSEN
RÄTT

FÖRLÄNG
ARBETSLIVET

Styrning och vägledning

Värdegrund, samverkansavtal, arbetsmiljöpolicy, medarbetarpolicy, ledarpolicy.

En attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen

Strategi för attraktiv arbetsgivare

Samlad strategi för att stärka förutsättningarna för nämndernas och verksamheternas arbete; arbetsgivarvarumärket buret av tex uppdaterad medarbetar/ledarpolicy, huvudbudskap etc. inkl KPI följa

Attrahera

Rekrytera

Utveckla

Behålla

Avveckla

Kompetensförsörjningsplaner

Nämnds specifika och gemensamma insatser för att omsätta verksamhetsnära strategier i aktivitet



En hållbar och gemensam lönepolitik

Gemensam arbetsvärdering, flerårig lönestrategi och en lönepolicy som vi gemensamt efterlever

Arbetsgivarrollen mot verksamhet

Roll	Ansvar
Kommunfullmäktige	Kommunövergripande, policynivå-ramverk
Nämnder	Personalfrågor, verksamhetsförutsättningar, systematik. Tyngdpunkt SAM/OSA/ÅÅ, kompetensförsörjning
Personalnämnden	Uppföljande, övergripande sammanhållning
Kommunstyrelsen	Anställande myndighet- delegation till chefer/förhandlare

Reglementet reglerar Umeå kommuns rollfördelning

Arbetsgivarrollen- grupp ej individ

Kommunen är den "juridiska person" som har det yttersta arbetsgivaransvaret

I rollen som förtroendevald politiker ingår att som arbetsgivare företräda kommunen gentemot fackliga organisationer, arbetstagare, myndigheter m.m.

Delegationsordningen och beslut ger tjänstemannaledningen uppdrag att företräda och agera Delegationsordningen Umeå kommun

Den politiska ledningen ska följa upp fattade beslut

Delegationen personalfrågor- från KS till tjänsteperson

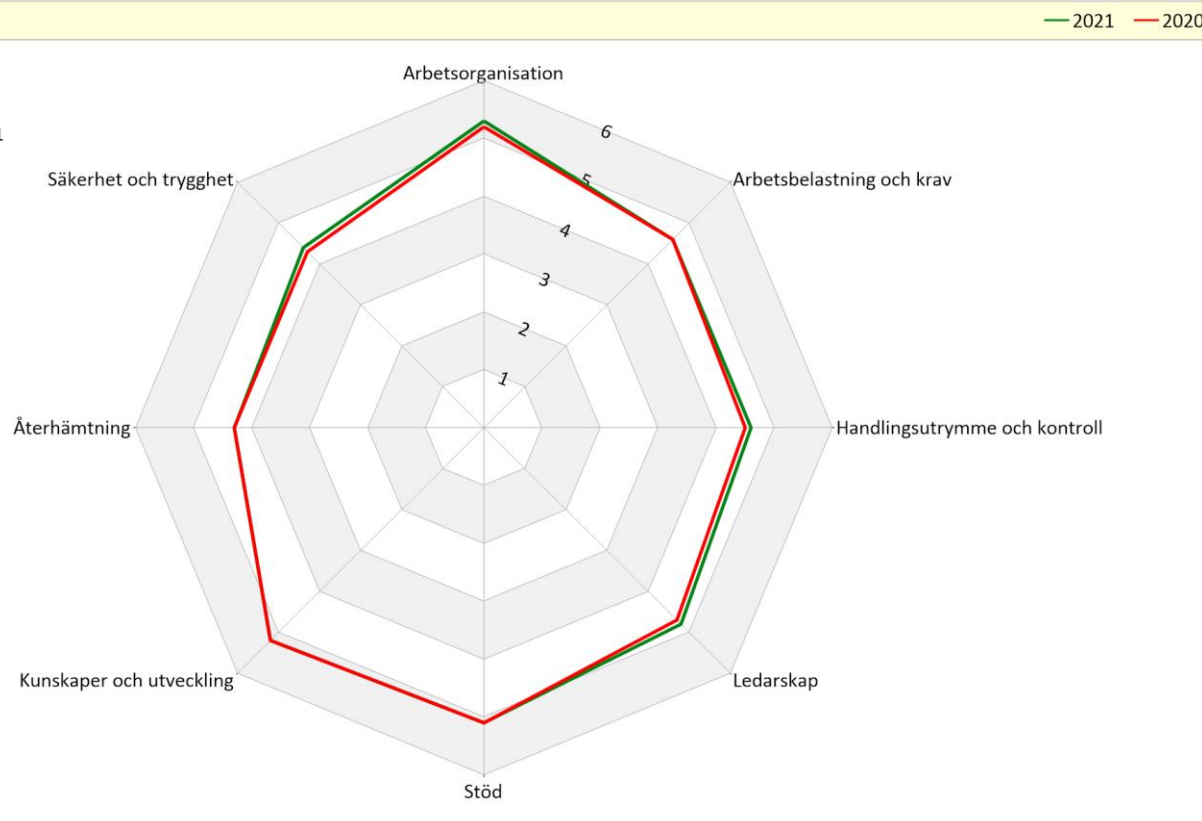
KS är anställande myndighet. Vi är ett gemensamt LAS-område, ej uppdelat per nämnd/förvaltning. Delegationen omfattar bla;

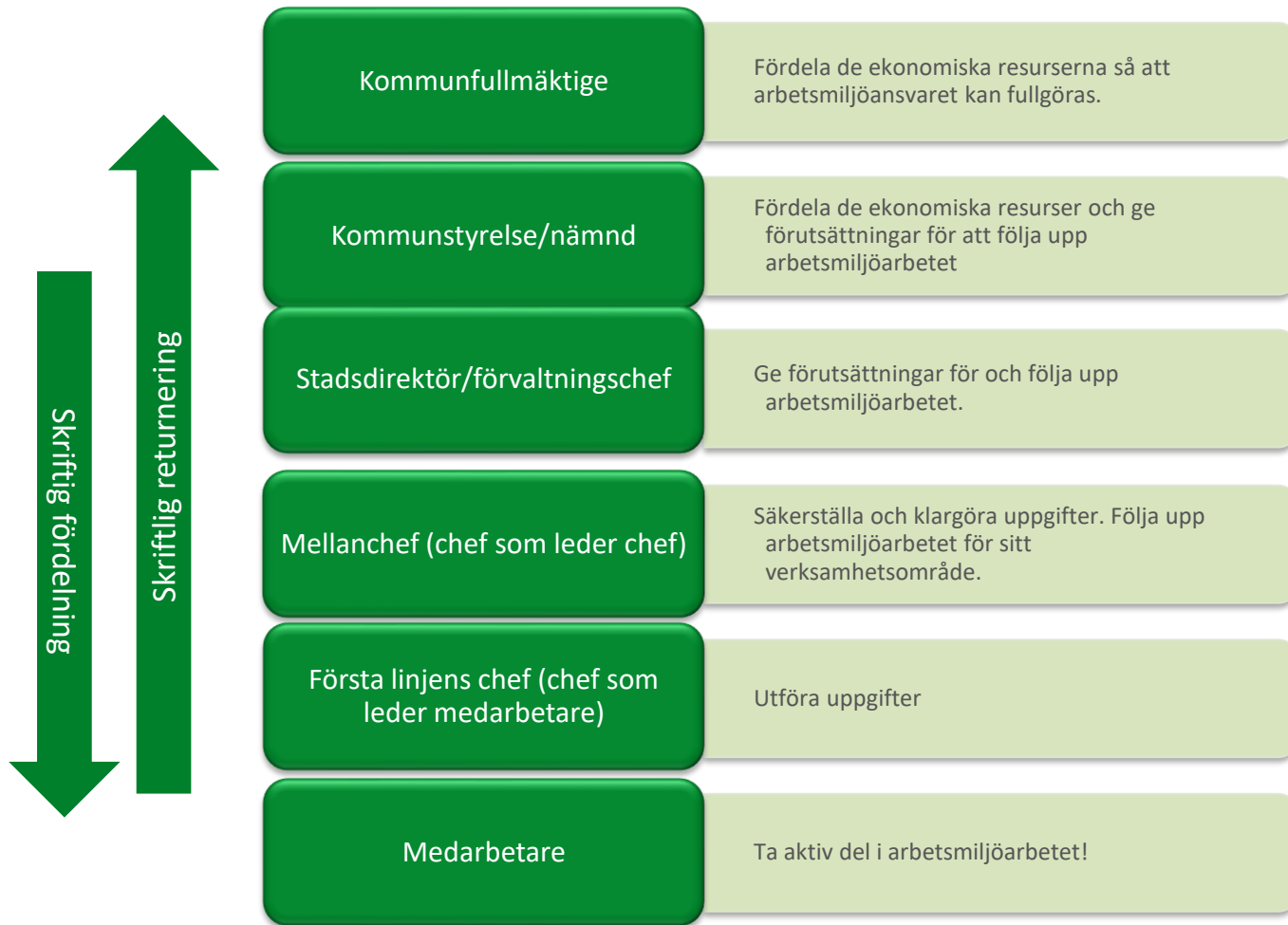
Roll:	Exempel åtgärd
Chef	Anställning, frågor för individ kopplat till anställningen
Mellanchefer	Disciplinåtgärd, bisyssla
Förvaltningschef	Uppsägning personliga skäl
Förhandlingchef	Uppsägning pga arbetsbrist, lokala kollektivavtal, tvisteförhandling

Starkt arbetsmiljöarbete som utvecklas genom systematik!

Umeå kommun

Jämförelse på år 2020-2021







Arbetsrätt

T.ex. LAS, MBL, lön, semester, förälder, diskrimineringslagen

Anställning, lön, rättigheter, placering

Facklig företrädare

Tillsyn av:
Parterna (fack-AG, ej politiker)



Arbetstid

Arbetstidslagen
Kan ersättas av kollektiv avtal

Övertid, jour, vila, natt, rast, schema

Facklig företrädare

Tillsyn av:
Parterna=vid avtal
Arbetsmiljöverket=om avtal saknas



Arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen
Föreskrifter

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö

Skyddsombud

Tillsyn av:
Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljörätt vs Straffrätt

Arbetsmiljöansvaret:

Förebyggande

AML

Juridisk person ansvar

Kan ej flyttas bort

Arbetsgivaren fördelar uppgift

Fördelas i förväg

Lätt att tydliggöra

Straffansvar:

Sanktionerande syfte

AML & BrB

Fysisk person ansvarig

Kan flyttas till olika personer

Domstol beslutar

Straff bestäms efter händelse

Ofta komplicerat fastställa

Medbestämmande och samverkan- vår grund

- MBL Skapa förutsättningar för inflytande på arbetsplatsen
- Samverkansavtalet, forum för information, dialog och tidig samverkan före beslut i personal- och verksamhetsfrågor Umeå kommun
- Ersätter primär förhandling och information enligt MBL Inkluderar hälso-, arbetsmiljö- och skyddsfrågor.
- Ej nämnder/politiker- AG är tjänstepersoner
- Alla förvaltningar, alla fackliga organisationer



Mötesplatser för vår samverkan

Arbetsplats - APT (Arbetsplatsträffar)

Arenor med facklig representation;

- Lokal samverkansnivå - LSG
- Verksamhetsnivå - VSG
- Områdesnivå - FSG
- Kommunnivå - CSG

Samverkansgruppen är tillika skyddskommitté om skyddsombud är närvarande

Partssamverkan kommun och regioner

Centrala parter SKR, respektive centrala fackliga organisationer

Fackliga organisationer är organiserade i 5 avtalsområden (Huvudöverenskommelse kallat HÖK med löneavtal tex så kallad AB, Allmänna bestämmelser)

- Kommunal
- Lärarnas samverkansråd
- AKV – Vision, Ledarna, Teaterförbundet, Akademikerförbundet SSR
- Vårdförbundet, Fysioterapeuterna
- Akademikeralliansen

Lokala kollektivavtal

Kan endast tecknas om det anges särskilt i centralt kollektivavtal

Syfte:

- arbetsgivare, facklig organisation och medarbetare ska ha något att vinna på ett lokalt kollektivavtal
- åstadkomma lösning på ett behov i verksamheten. *Det som inte regleras i centralt kollektivavtal*, till exempel flexibel arbetstid, arbetstidsmodeller, extra ersättningar, rekrytering. Avtalen tydliggör även områden där lokala avvikelser/avtal inte får tecknas.

Partssamverkan lokalt Umeå kommun

- Kommunal ca 3 800 medlemmar
- Sveriges Lärare ca 3 500 medlemmar
- Vision ca 1 000 medlemmar
- Akademikerförbundet SSR ca 400 medlemmar
- Vårdförbundet ca 220 medlemmar
- Akademikeralliansen, 11 organisationer ca 1 000 medlemmar (Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Ingenjörer, DIK, SRAT, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Arkitekter, JUSEK, Naturvetarna, Sveriges Skolledarförbund, Civilekonomerna)
- Fysioterapeuterna ca 30 medlemmar
- Ledarna ca 30 medlemmar
- Syndikalisterna ca 10 medlemmar
- Teaterförbundet ca 5 medlemmar

Lön och budget - de eviga frågorna!

En hållbar och gemensam lönepolitik

Gemensam arbetsvärdering, flerårig lönestrategi och en lönepolicy som vi gemensamt efterlever

” Lönebildning är den process som sammantaget skapar den mångfald av aktiviteter och ställningstaganden Umeå kommun gör för att sätta en adekvat och relevant lön på medarbetare och därmed åstadkomma en ändamålsenlig lönestruktur.

Umeå kommun ska tillämpa en gemensam lönepolitik och uppträda som en arbetsgivare i förhållande till sina medarbetare och de fackliga organisationerna.”

[Lönepolicy Umeå kommun](#)

Att tänka på som förtroendevald

- Alla förtroendevalda har ett arbetsgivaransvar
 - företräder arbetsgivaren
- Företräda arbetsgivaruppfattning, ingen motsättning att vara aktiv
- Respektera avtal, processer, beslut, partsarbetet och tillhörande roller - delegerat det praktiska i vardagen till tjänsteperson
- Inte särbehandla någon facklig organisation eller individ, avtal/lag måste efterlevas



Vad innebär arbetsgivarrollen för förtroendevalda?

- Företräda kommunen som främste arbetsgivareföreträdare
- Fatta (ibland svåra) beslut
- Fördela resurser och ge förutsättningar
- Delegera och fördela arbetsgivarbeslut respektive arbetsmiljöuppgifter
- Se till att samspelet med cheferna fungerar
- Följa upp

Hur kan du ta ditt ansvar som förtroendevald?

- Säkerställ din och er kompetens SKR
- Arbeta aktivt med nämnden/bolagets nyckeltal och uppföljning
- Bibehåll arbetsmiljö och kompetensförsörjningsfrågorna på dagordningen- aldrig klart
- Öppet respektfullt samtalsklimat

