



Individ- och familjenämndens

Verksamhetsplan och budget 2026

Beslutad av: Individ- och familjenämnden
Gäller för: Stöd- och omsorgsförvaltningen
Giltighetstid: 2026

Diariennr: IFN-2025/00001
Beslut: 2025-11-19
Ansvarig: Kvalitetschef, Stöd och omsorg

Innehåll

Förord.....	3
Inledning	4
Fokus för 2026–2028	5
Plan för grunduppdrag.....	6
Plan för inriktningsmål och program	20
Kommunfullmäktiges tilläggsuppdrag till individ- och familjenämnden.....	22
Plan för kompetensförsörjning	23
Plan för att nå personalpolitiska mål	24
Nämndens drift- och investeringsbudget	26
Plan för styrning och uppföljning av externa utförare	29
Bilagor	30

Förord

Den nya socialtjänstlagen ger förutsättningar för framtidens socialtjänst. En resa för att arbeta mer förebyggande, mer lättillgängligt, kunskapsbaserat, jämlikt och jämställt har påbörjats.

Alla målgrupper som finns inom Stöd och omsorg kan dra nytta av de förflyttningar som den nya socialtjänstlagen möjliggör. Med långsiktigt perspektiv och hållbara förändringar ska fokus riktas till den enskildes individuella behov och sammanhang.

Möjligheten att samverka och arbeta tillsammans stärks, vilket främjar det gemensamma ansvarstagandet. När vi arbetar tillsammans för att tillgodose behoven skapar vi förutsättningar för att stärka den enskildes förmåga att leva ett självständigt liv.

Övergripande mål

*Att stärka den enskildes
förmåga att leva ett
självständigt liv*



Andreas Lundgren (S)
Ordförande
Individ- och familjenämnden



Hanna Lundin Jernberg (L)
Vice ordförande
Individ- och familjenämnden

Inledning

I verksamhetsplan och budget beskriver och konkretiserar nämnden den styrning och planering som ska gälla under kommande verksamhetsår. Utgångspunkter för verksamhetsplaneringen är:

- det planeringsdirektiv och den budgetram kommunfullmäktige fastställt för kommande år
- nämndreglemente fastställt av kommunfullmäktige
- övriga styrdokument som är gällande för nämnden.

Nämnden ansvarar för att grunduppdraget utförs och beskriver vad som ska åstadkommas för att säkra grunduppdraget, god ekonomisk hushållning, och på vilket sätt nämnden bidrar till utveckling inom fullmäktiges inriktningsmål, tilläggsuppdrag och personalpolitiska mål.

De övergripande målen och processmålen visar riktning och ska tillsammans med innehållet i verksamhetsplanen vara kända i organisationen. När verksamhetsplanen är fastställd har chefer i alla led ett ansvar att använda innehållet som utgångspunkt i planering av sin verksamhet kommande år. Detta görs i ett första led av verksamhets- och perspektivchefer och biträdande verksamhetschefer tillsammans med sina respektive verksamheter.

Verksamhetsplanen lägger grunden för stora delar av nämndens uppföljning. Uppföljningen ger en förståelse och riktning för genomförandet av grunduppdraget samt utveckling av arbetsmiljöfrågor och ekonomi. Under året följer nämnden kontinuerligt upp hur grunduppdrag, arbetsmiljö och ekonomi utvecklas, för att i sin tur rapportera till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Fokus för 2026–2028

Nämndens verksamheter påverkas ständigt av yttre faktorer. Nedanstående områden har därför en särskild betydelse och sammanfattar vad nämnden behöver fokusera på under de närmsta åren. De ger riktning för innehållet i verksamhetsplan för 2026.



Omställning av socialtjänsten

Omställning krävs, både utifrån ny lagstiftning inom olika områden och ett samhälle i förändring. En tydlig riktning är förflyttningen till en mer förebyggande, tillgänglig, jämställd och kunskapsbaserad socialtjänst, som möter behoven tidigt och bidrar till att frigöra människors egna resurser.

Brottsförebyggande arbete

Utvecklingen av kriminalitet i samhället behöver särskilt mötas med ett brottsförebyggande arbete inom ramen för nämndens ansvarsområde. Den aktuella lägesbilden visar behov av att förebygga och motverka rekrytering till organiserad brottslighet, framför allt bland unga. Aktivt arbete behövs också för att motverka välfärdsbedrägerier och ekonomisk brottslighet.

Tillit, säkerhet och beredskap

Tilliten, rättssäkerheten och de insatser som socialtjänsten ger riskerar att påverkas av otillåten påverkan och desinformation. Säkerheten behöver vara i fokus för att stärka tryggheten på våra arbetsplatser. Även beredskapsarbetet är i fokus då nämnden behöver kunna upprätthålla samhällsviktig verksamhet vid olika störningar, kriser och extraordinära händelser.

Det ekonomiska läget

Nämnden ser fortsatta utmaningar när det gäller ekonomin då behoven inom samhället ökar i en högre takt än nämndens budget och möjligheten att effektivisera processer för att hålla en budget i balans är en svårighet med de växande behoven hos samhället, förändrad lagstiftning och den snäva ekonomiska ram nämnden har att förhålla sig till för omställningsarbetet.

Kompetensförsörjningen

Utifrån den omfattande kompetensförsörjningskrisen behöver flera åtgärder vidtas. Bristen på arbetskraft är påtaglig och ställer krav på ökad samverkan inom nämndens verksamheter. Gemensamt ansvarstagande ökar verksamheternas möjlighet att klara grunduppdraget. Även den digitala omställningen behöver fortgå i ökad takt. Nämnden behöver samarbeta med andra förvaltningar och gemensamt ta ansvar för att utveckla utifrån digitaliseringens möjligheter.

Plan för grunduppdrag

Individ- och familjenämndens grunduppdrag

Nämndens grunduppdrag är att tillgodose behov av stöd och omsorg inom socialtjänstens lagstadgade ansvarsområde för att stärka och trygga den enskilde att leva ett självständigt liv. Socialtjänsten arbetar förebyggande för att främja jämlika levnadsvillkor.

Grunduppdraget omfattar att:

- ge stöd, omsorg och skydd till barn, unga och vuxna
- ge stöd och service till barn, unga och vuxna med funktionsnedsättning
- ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd
- tillgodose behov av råd, stöd samt handläggning av familjerättsliga frågor
- tillhandahålla familjerådgivning
- erbjuda hälso- och sjukvård till personer i bostad med särskild service och under vistelsetid
- på daglig verksamhet
- erbjuda hälso- och sjukvård till personer i ordinärt boende (hemsjukvård under 65 år).

Grunduppdragets genomförande

För att genomföra grunduppdraget ska nämnden:

- Arbeta förebyggande och erbjuda lätt tillgängliga insatser
- Utöva myndighetsutövning genom att aktualisera, utreda, besluta, utforma uppdrag samt följa upp beslut
- Ge behovsprövade insatser (verkställa beslut och utföra)

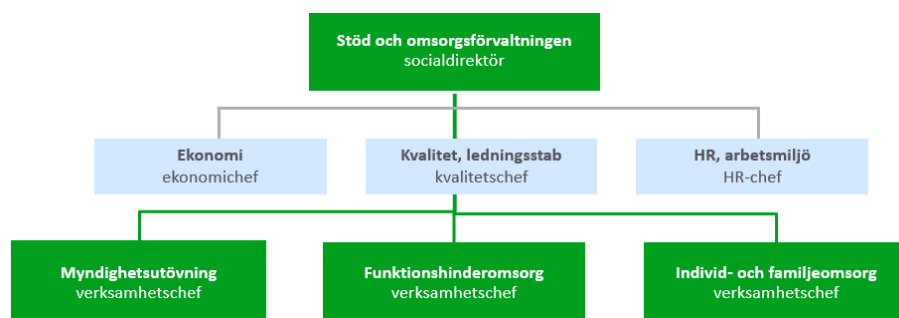
Aktiviteterna genomförs utifrån den lagstiftning som nämnden omfattas av och ska vara av god kvalitet och göras i samverkan med andra. Genomförandet beskrivs ytterligare i varje process.

Organisation och processer

Grunduppdraget utförs i nämndens tre verksamhetsområden:

- Myndighetsutövning
- Funktionshinderomsorg
- Individ- och familjeomsorg

De tre perspektivområdena HR, Ekonomi och Kvalitet samverkar för att skapa förutsättningar för genomförandet.



Grunduppdraget genomförs i två huvudprocesser, med tillhörande delprocesser. Processerna brygger över verksamhetsområdena och främjar helhetssyn och ett arbetsflöde med den enskilde i fokus.

Tillgodose behov av stöd och omsorg

- Ge stöd och service enligt LSS
- Ge stöd, skydd och omsorg (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familj
- Ge stöd, skydd och omsorg (enligt SoL och LVM) till vuxna
- Ge råd och stöd i samt handlägga familjerättsliga ärenden
- Erbjuder familjerådgivning
- Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd
- Tillgodose behov av stöd i boende under skolgång till vissa elever vid Rh-gymnasium

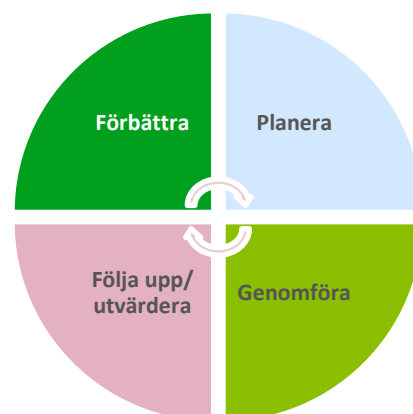
Erbjuda hälso- och sjukvård

- Erbjuder hälso- och sjukvård, habilitering och rehabilitering till personer i bostad med särskild service och under vistelsetid på daglig verksamhet
- Erbjuder hälso- och sjukvård till personer i ordinärt boende (hemsjukvård under 65 år)

I flera av delprocesserna sträcker sig arbetet över enhets- och verksamhetsgränser, vilket förutsätter att det finns arbetssätt som säkrar kvalitet i varje steg och i flödet mellan stegen, samt mellan de respektive processerna.

Systematiskt kvalitetsarbete

Den lagstiftning som nämndens verksamheter förhåller sig till innehåller krav på god kvalitet och god vård, som löpande ska följas upp, utvecklas och säkras. Med god kvalitet menas att en verksamhet uppfyller de krav och mål som gäller för verksamheten. Aktuella krav och mål finns i lagar, föreskrifter och bestämmelser om hälso- och sjukvård, socialtjänst och stöd och service till vissa funktionshindrade. Det utgörs också av fastställda mål på olika nivåer inom den kommunala organisationen.



Nämnden har ett fastställt ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (IFN-2023/00024-2). Det ska ge verksamheten stöd att planera, genomföra, följa och utvärdera samt förbättra verksamheten löpande. Chefer i samtliga led ansvarar för den egna verksamhetens kvalitet.

En samlad bild över det kvalitets- och patientsäkerhetsarbete som utförts under året redovisas i nämndens kvalitets- respektive patientsäkerhetsberättelse. Berättelserna innehåller resultat från

uppföljningar och egenkontroll samt lägger grunden för kommande års prioriteringar, i syfte att uppnå god kvalitet och patientsäkerhet.

Planering 2026

För att stärka det systematiska kvalitetsarbetet har en årlig uppföljning införts, som genomfördes första gången via en enkätundersökning under hösten 2025. Resultatet från uppföljningen sammanställs i slutet av 2025 och under 2026 ska verksamheterna arbeta med resultatet och eventuella åtgärder.

En övergripande översyn av nämndens och verksamheternas egenkontroll påbörjades under hösten 2025 och kommer att slutföras under 2026, med en plan för eventuella förbättringsåtgärder.

Planering för huvudprocess: Tillgodose behov av stöd och omsorg

Övergripande målsättning

Att stärka den enskildes förmåga att leva ett självständigt liv.

Individ- och familjenämnden har ett övergripande mål för nämndens alla verksamheter med inriktning mot självständighet. Det övergripande målet ska vara väl känt för alla medarbetare. I varje delprocess är nämndens målsättning nedbrutet i processmål.

Genomförande

Huvudprocessen omfattar samtliga aktiviteter av grunduppdragets genomförande, och samtliga målgrupper som är i behov av stöd och omsorg.

Planering 2026

Förvaltningen behöver under kommande år fokusera på att stärka och utveckla det som möjliggör omställning, i enlighet med intentionerna med ny lagstiftning och samhällsutvecklingen.

Nedanstående områden är därför särskilt angelägna. Områdena och åtgärderna berör verksamheterna i olika omfattning och på olika sätt.

Som en del i att ställa om socialtjänsten behöver verksamheterna vara en del av den digitala utvecklingen utifrån samtliga perspektiv. Digitaliseringsmöjligheter behöver beaktas i förändrings- och utvecklingsåtgärder, samt ha sin utgångspunkt i ett medborgarperspektiv och bidra till ökad nytta för de som arbetar i och tar del av nämndens stöd och insatser.

Förändrings- och utvecklingsåtgärder ska göras med fokus på behoven hos de som berörs, med delaktighet, medskapande och insikter som ledord.

Under 2026 ska nämnden:

➡ **Stärka det förebyggande arbetet och utveckla tillgängligheten**

Inriktningen är att socialtjänsten ska jobba mer förebyggande och ge insatser tidigt. En förutsättning är tillgängligheten – att enskilda på ett enkelt sätt ska kunna komma i kontakt med socialtjänsten och att insatser görs lätt tillgängliga.

Denna förflyttning omfattar hela nämndens område, men arbetet och behoven ser olika ut i olika verksamheter. Det kan handla om att se över öppettider och kontaktvägar, inventera och initiera behov av digitala lösningar eller att utveckla arbetssätt som möjliggör för stöd och insatser i ett tidigt skede. De flesta delprocesser har aktiviteter som syftar till den här förflyttningen och arbetet följs i processteam.

Som en del i att vara en lätt tillgänglig socialtjänst och arbeta förebyggande planerar förvaltningen att se över informationsmaterial och om det kan riktas och översättas till olika språk, inklusive minoritetsspråk.

Nämnden uppdrar att förvaltningen genomföra en genomlysning av insatser rörande psykisk ohälsa. Då psykisk ohälsa är en återkommande stor riskfaktor i många komplexa ärenden så behöver socialtjänsten inventera vilka ytterligare åtgärder som behövs av socialtjänsten eller i samarbete med andra för att möta upp unga och unga vuxna med psykisk ohälsa.

➡ **Utveckla arbetet med att främja jämställda och jämlika levnadsvillkor**

Socialtjänsten ska främja jämställda och jämlika levnadsvillkor. Möjligheten att få hjälp och stöd från socialtjänsten får inte påverkas av förhållanden som kön, könsidentitet eller - uttryck, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning, nationalitet eller kulturell bakgrund. Det behöver finnas medvetenhet och kunskap om detta och om den målgrupp som verksamheten möter, vilket alla verksamheter behöver säkerställa. Kunskapen kan visa om något särskilt område behöver stärkas.

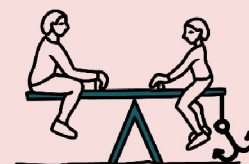
Under 2025 påbörjades ett arbete med syfte att stärka kunskap och förhållningssätt inom HBTQI. Påbörjad genomlysning ska färdigställas och sedan visa riktning för fortsatt planering.

Ett särskilt fokus kommer riktas mot att upprätthålla och höja kompetensen över tid gällande interkulturell kompetens. Verksamheten behöver kunna anpassa sina förhållningssätt, skapa inkluderande miljöer och bygga broar mellan människor med olika erfarenheter. Under 2026 kommer det att göras en genomlysning av verksamheten inom myndighetsutövningen i första hand, för att definiera vilka insatser som behövs samt hur uppföljning ska ske.

Arbetet med att identifiera och analysera omotiverade skillnader mellan kön, som pågår sedan tidigare, ska fortsätta. Ett särskilt fokus behöver läggas på just analys, för att eventuella åtgärder ska kunna vidtas. Detta ska göras gällande all statistik som kan redovisas uppdelat på kön. Utöver detta



Förebyggande



Jämlik,
jämställd

finns särskilt riktade aktiviteter i några av delprocesserna (se nämndens aktiviteter kopplade till kommunens jämställdhetsstrategi i Bilaga 5.)

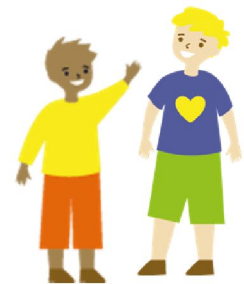
➡ **Skapa goda förutsättningar för en kunskapsbaserad socialtjänst**

Nämndens verksamhet ska vara av god kvalitet och bedrivas i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet. En viktig del i beprövad erfarenhet är att bygga lokal kunskap om den egna verksamheten, och om den målgrupp verksamheter möter. Det gör vi genom att systematiskt följa upp vår verksamhet och våra insatser, och att under året arbeta aktivt med undersökningar och uppföljningar samt analys av resultatet.

Uppföljning kräver korrekt underlag, och en del av detta underlag finns i vårt verksamhetssystem. Varje verksamhet som registrerar och för in uppgifter om insatser och enskilda i verksamhetssystemet behöver därför säkerställa att de uppgifter som finns i verksamhetssystemen är korrekta. Detta uppnås genom strukturerade arbetssätt för registervård, vilket verksamheterna under kommande år behöver se över och säkerställa.

➡ **Stärka barnrättsperspektivet**

Barnets rättigheter har stärkts ytterligare i och med nya socialtjänstlagen, vilket förtydligar barns rätt till information, samt att beslutsprocesser som påverkar barn (direkt eller indirekt) ska innehålla en form av barnkonsekvensanalys. Det här rör alla verksamheter inom Stöd och omsorg.



Nämnden har sedan 2021 en handlingsplan för implementering av barnkonventionen. 2024 fastställdes en ny handlingsplan som sträcker sig fram till och med 2026, för fortsatt implementering och efterlevnad av barnkonventionen. Under 2026 kommer efterlevnaden av barnkonventionen följas upp och samtliga verksamhetsområden fortsätta det påbörjade arbetet med sina åtgärdsplaner som utgår från den övergripande handlingsplanen.

Särskilt fokus för 2026 kommer vara att säkerställa att de beslut som fattas i nämnd och ledningsgrupper och som berör barn har föregåtts av en prövning av barnets bästa. Det kräver att det finns kunskap och medvetenhet om barnkonventionen inom alla verksamheter inom Stöd och omsorg. Grundutbildningen i barnkonventionen ska implementeras och fördjupningsutbildningar påbörjas under året. Samverkan förbättras genom SIP Barnets plan, en vägledning för socialtjänst, skola och region, som ska implementeras i alla verksamheter som berörs av samordnad individuell plan för barn och unga.

➡ **Uppmärksamma och ge stöd till våldsutsatta**

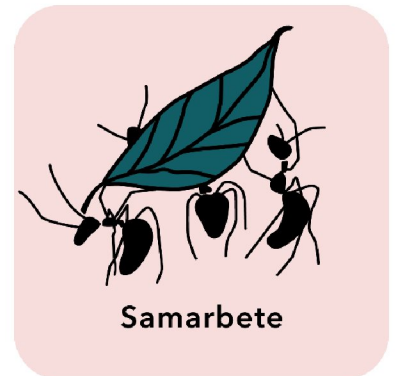
Socialtjänsten har ett särskilt ansvar för personer som utsätts för våld i nära relationer. Nämndens ansvar gäller alla målgrupper och inom alla verksamheter. En översyn har påbörjats i syfte att genomlysna och säkra arbetssätt, ta fram förslag på hur socialtjänstens arbete ska bedrivas, vilka insatser och metoder som ska användas samt ge förslag på eventuella förändringar som behövs för

att uppfylla lagstiftningens krav på arbetet med våld i nära relation vad det gäller barn/unga och vuxna. Översynen planeras vara färdigställd under första halvan av 2026.

➡ **Samverka med andra verksamheter och aktörer**

Socialtjänsten behöver samverka - med andra förvaltningar inom kommunen, med regionen, med civilsamhället och andra myndigheter.

Ett exempel på samarbete inom kommunen är den kommungemensamma arbetsgrupp för omställning till ny socialtjänstlag som startades upp 2025, där förvaltningen är representerad och deltar aktivt. Arbetet i arbetsgruppen kommer fortsätta under 2026. Ett annat exempel på samverkan inom kommunen är arbetet i *Umeå växer tryggt och säkert*, som även det fortsätter under 2026.



För att göra förflyttningar mot ökad samverkan kan nya samverkansformer behöva utvecklas, redan befintliga fördjupas och gälla nya frågor, eller utvecklas med nya samverkanspartners. Detta kommer verksamheterna att identifiera under året och vid behov utveckla.

➡ **Utveckla och stärka arbetssätt för samordning som sätter individen i fokus**

Socialtjänsten ska i högre utsträckning vara personcentrerad och bedrivas utifrån individens behov och förutsättningar, vilket kräver samordning och flexibla lösningar och arbetssätt.

Ett utvecklingsarbete inom myndighetsutövningen har pågått under ett par års tid som syftar till att utveckla arbetssätt för samordning runt individen. Detta arbete kommer att fortsätta under kommande år. Även arbetssätt för samordning mellan myndighetsutövning och verksamheter som utför insatser kommer ses över och utvecklas, samt mellan olika utförande verksamheter.

➡ **Synliggöra och stärka anhörigperspektivet**

Det påbörjade arbetet att synliggöra anhörigperspektivet fortsätter. I den nya socialtjänstlagen tydliggörs ansvaret för kommunerna att stödja anhöriga.

Utvecklingsarbetet genomförs delvis i samverkan med äldreomsorgen, men kommer även ha ett förvaltningsinternt fokus för att säkerställa ett långsiktigt och hållbart stöd.



Planering för underliggande delprocesser

För varje process finns en målsättning som brutits ned från nämndens övergripande mål. Varje delprocess har en beskrivning av vilka aktiviteter som är viktiga för att genomföra grunduppdraget. Det finns också en översiktlig beskrivning av aktiviteter som planeras för 2026.

Ge stöd och service enligt LSS

Målsättning

Den enskilde har förutsättningar att leva som andra.

Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden ge information, utöva myndighetsutövning samt verkställa beslut och ge biståndsprövade insatser enligt LSS. Personer som tar emot stöd enligt LSS har olika typer av funktionsnedsättningar och finns i alla åldersgrupper. Nämnden ska arbeta för att samverka med intresseorganisationer genomförs, i syfte att inhämta viktiga kunskaper och erfarenheter från företrädare för personer med funktionsnedsättning.

Planering 2026

Under året arbetar verksamheterna fortsatt för att öka verkställandegraden av beslut inom insatserna kontaktperson och ledsagarservice. I detta ingår bland annat att aktivt arbeta med att rekrytera fler uppdragstagare, samt att fortsätta att utveckla och följa upp de arbeten som påbörjats föregående år. Ett exempel är att verkställa fler beslut inom ledsagarservice med hjälp av anställd personal.

Gällande barnperspektivet fortsätter arbetet med de åtgärdsplaner som upprättats i samband med implementeringen av barnkonventionen. I detta ingår även att följa upp de aktiviteter som påbörjats. Särskilda aktiviteter kopplade till jämställdhet finns, i enlighet med nämndens planering utifrån kommunens jämställdhetsstrategi (se bilaga 5).

Under 2026 fortsätter arbetet med att utveckla forum och form för LSS-samverkan mellan nämndens verksamheter och intresseorganisationer enligt LSS.

Myndighetsutövningen fortsätter sitt arbete med att aktivt förebygga brottslighet inom området personlig assistans genom att kontinuerligt följa upp ärenden och vid behov vidta åtgärder.

Nämnden uppdrar förvaltningen att föra dialog med tekniska nämnden om fungerande IT-lösningar för daglig verksamhet. Syftet är att deltagarna ska ha tillgång till ett anpassat stöd och socialtjänsten inte behöver bygga upp en egen IT-verksamhet för att tillgodose detta.

Målsättning

Fler barn och unga ska få möjlighet att växa upp under goda och trygga förhållanden i sitt befintliga nätverk, med sina föräldrar och/eller andra viktiga vuxna som finns kvar för barnet/den unge under hela uppväxten.

Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden ge information, arbeta förebyggande och ge erbjudande insatser till barn, unga och familj 0–20 år. Nämnden ska även utöva myndighetsutövning samt verkställa beslut och ge biståndsprövade insatser enligt SoL och LVU. Nämnden ska aktivt arbeta för att samverka med samhällsorgan, organisationer och andra som berörs kommer till stånd.

Planering 2026

Arbetet med att bli mer förebyggande, lättillgänglig, kunskapsbaserad, jämlik och jämställd fortsätter under 2026. Barnrättsperspektivet ska fortsatt genomsyra allt utvecklingsarbete. En aktivitet som fokuserar på detta är att barnets berättelse ska lyftas tydligare från förhandsbedömning till insats.

I arbetet med att utveckla insatser och bli mer lätt tillgänglig är samverkan en viktig del. Därför kommer verksamheten fortsätta utveckla pågående och nya samverkansformer. Samverkan sker genom aktivitetsplanen för *Umeå växer tryggt och säkert (2024 – 2026)*, som är ett prioriterat brottsförebyggande arbete under året. I detta ingår utveckling av insatser till barn och unga med normbrytande beteende, ex. genom att motverka gängkriminalitet. Under året ska samverkan med skola, region, och andra viktiga aktörer leda till ett ökat fokus på att främja psykisk hälsa och att bättre möta målgruppen barn, unga och familj med funktionsnedsättningar. Ett annat exempel på samverkan är att tillsammans med kulturförvaltningen bidra till främjande insatser och öka socialtjänstens tillgänglighet.

Under 2026 ska de förändrade arbetssätten för att minska placeringar fortsatt implementeras, för att förstärka nätverksarbetet och uppföljningen av placeringar, samt att utveckla arbetssätt och insatser som förebygger nya placeringar och möjliggör att pågående placeringar kan avslutas.

Inom delprocessen har alla verksamheter ett särskilt ansvar för att motverka våldsutsatthet. Översynen av våld i nära relationer kommer att vara viktig för att se över hur arbetet bedrivs, vilka insatser som behövs och hur verksamheterna kan vidareutvecklas för barn och ungas behov.

Nämnden uppdrar förvaltningen att påbörja erbjuda insatsen SSPF även individbaserat samt utreda om insatsen ska börja ges i yngre åldrar.

Nämnden uppdrar förvaltningen att se över nya metoder att arbeta med unga på väg in i kriminalitet samt se över behovet av införande av riktade insatser till barn i ung ålder.

Målsättning

Personer i behov av insatser från socialtjänsten ska få möjlighet att leva ett självständigt och meningsfullt liv med god hälsa.

Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden ge information, arbeta förebyggande och ge erbjudandeinsatser till vuxna. Nämnden ska även utöva myndighetsutövning samt verkställa beslut och ge biståndsprövade insatser enligt SoL och LVM.

Planering 2026

Arbetet med att stärka insatser på hemmaplan fortsätter under 2026. Målet är att det stöd som ges ska anpassas till att stärka förmågan att leva ett självständigt liv och skapa förutsättningar för den enskilde att kunna bo i eget boende. Detta fokus förstärks i den nya socialtjänstlagen, där arbetet för att tillgängliggöra socialtjänstens stöd samt arbeta förebyggande är centrala delar i omställningen. När allt fler insatser på hemmaplan finns tillgängliga underlättas möjligheterna att hitta arbetssätt för att skapa helhetslösningar för personer med behov av samordnade insatser. Arbetet med planering och införande av Bostad först pågår fortsatt under 2026.

Utformningen av samsjuklighetsreformen i länet kommer att genomsyra arbetet kommande år. Arbetet tillsammans med Regionen kommer att intensifieras under året, vilket i sin tur kommer att tydliggöra kommunens roll och hur samverkan med Regionen ska se ut framåt.

Översynen av arbetet med våld i nära relationer förväntas ge förslag på behov av förändringar i delprocessen som kommer att arbetas med under senare delen av året.

Förvaltningen har fått i uppdrag att ta fram ett underlag för upphandling av skyddat boende av ideella kvinnojourer och andra ideella aktörer. Särskilt användande av reserverat kontrakt och hur man kan erbjuda plats för kvinnor utan medföljande barn som insats utan föregående individuell behovsprövning ska utredas som ett alternativ.

Nämnden uppdrar förvaltningen att tillsammans med stadsledningskontoret utreda införandet av en avhopparverksamhet för personer som befinner sig i kriminalitet och organiserad brottslighet.

Ge råd och stöd i, samt handlägga familjerättsliga ärenden

Målsättning

Barnets bästa ska vara avgörande i alla frågor som rör vårdnad, boende och umgänge, samt att barnets rättsliga ställning ska tillgodoses.

Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden ge information och utöva myndighetsutövning i frågor gällande föräldraskap, vårdnad, boende och umgänge samt adoption. I samband med separationer arbetar familjerätten med samarbetssamtal, avtal angående vårdnad, boende och umgänge samt utredningar och upplysningar på uppdrag av domstol. Vid och efter en separation kan det finnas frågor kring barnet, som det är svårt att komma överens om. Familjerätten kan i dessa situationer vara ett stöd för att lösa praktiska frågor och hjälpa föräldrarna att komma överens.

Planering 2026

Under 2026 avser familjerätten att fortsatt utöka tillgängligheten i verksamheten. Detta innefattar bland annat att utveckla digitala lösningar, samt att se över lokaler och besöksytor, så att de är anpassade utifrån medborgarnas behov.

I linje med ny socialtjänstlag kommer familjerätten även fortsätta att utveckla verksamhetens arbete kring jämställdhet och jämlikhet. Utöver detta kommer familjerätten arbeta med att utveckla och följa upp pågående gruppverksamheter.

Erbjuda familjerådgivning

Målsättning

Familjerådgivningen ska erbjuda stöd i relationer, som är anpassat utifrån paret, familjen och individens behov, samt ha en hög tillgänglighet. Familjerådgivningens arbete ska även bidra till att skapa en trygg uppväxtmiljö för barn.

Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden erbjuda familjerådgivning till personer som upplever problem i sina relationer. Genom att förbättra kommunikationen och förståelsen mellan familjemedlemmar hjälper rådgivningen människor att stärka sina relationer och förbättra sin psykiska hälsa. Detta stöd bidrar till att människor kan leva mer självständiga och balanserade liv med mindre risk för behov av mer långvariga och ingripande insatser.

Planering 2026

Under 2026 kommer familjerådgivningen fortsätta arbetet med att minska väntetiderna. I detta ingår att utveckla och utvärdera nya arbetssätt och metoder.

Verksamheten avser även att se över möjligheten till att använda digitala hjälpmedel för att öka tillgängligheten för medborgare som är i kontakt med familjerådgivningen. I linje med ny

socialtjänstlag kommer familjerådgivningen även att se över och utveckla verksamhetens arbete kring jämställdhet och jämlikhet. Utöver detta kommer familjerådgivningen fortsätta att utveckla både intern och extern samverkan.

Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd

Målsättning

Medborgaren ska bli varaktigt självförsörjande.

Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden ge information, arbeta förebyggande och utöva myndighetsutövning i ansökningar om ekonomiskt bistånd. Uppdraget innebär dels att hjälpa människor att komma till rätta med sina försörjningsproblem, dels att pröva den enskildes rätt till ekonomiskt stöd under tiden.

För att stödja personer till självförsörjning är nämnden beroende av samverkan med andra nämnder och myndigheter. I Umeåregionen finns ett aktivt samarbete genom Samordningsförbundet där Individ- och familjenämnden är en viktig part, tillsammans med Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, Umeå regionens övriga kommuner, Region Västerbotten, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Samordningsförbundets uppdrag är att medborgare ska få stöd och rehabilitering som ger dem möjlighet att försörja sig själva utifrån lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (Finsam). I processen ingår även hantering av dödsboanmälan och ansökan om ekonomiskt bistånd för begravningskostnader samt tillfällig förvaltning.

Planering 2026

Under 2026 förväntas en ny lagstiftning kring aktivitetskrav för personer med försörjningsstöd träda i kraft. Detta kommer att innebära ett stort fokus på samverkan kring insatser till personer som står långt från arbetsmarknaden. Försörjningsstödet kommer också att arbeta med ökad tillgänglighet för att möta klienter i nya sammanhang.

Arbetet med att synliggöra barnets rättigheter och bekämpa barnfattigdom har fortsatt stort fokus inom försörjningsstödet. Under året kommer användningen av barnkonsekvensanalyser i ärenden med barn i hushållet att säkras och följas upp.

Umeå kommun utvecklar arbetet som påbörjats via nätverket MUR (motståndskraft hos utbetalande och rättsvårdande myndigheter mot missbruk och brott i välfärdssystemen) med en specialisering av arbetet för att förhindra felaktiga utbetalningar och bidragsbrott (FUT).

Målsättning

Ungdomen får stöd i boendet som ger förutsättningar så att gymnasiestudierna kan fullföljas, samt att stödet leder till ökad självständighet.

Genomförande

I Umeå kommun finns Riksgymnasium för rörelsehindrade. Inom delprocessen ska nämnden tillgodose behov av stöd i det elevhem som är kopplat till Riksgymnasiet. Verksamheten utgår ifrån ett nationellt avtalat uppdrag och är därmed del av nämndens verksamhet, dock ej en del av grunduppdraget. Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) fördelar medel till nämnden. Det framgår av avtal och överenskommelse vilken kvalitet SPSM förväntar sig av nämnden. Nämnden är ålagd att tillgodose lämpligt boende till alla de elever som avser att gå på Riksgymnasiet. SPSM genomför en årlig enkätundersökning för att mäta kvaliteten i verksamheten.

Planering 2026

SPSM avser förtydliga ansvaret för kvalitetssäkringen till huvudmännen som bedriver elevhem inom riksgymnasium för rörelsehindrade. Elevhemmet saknar i dagsläget lagligt stöd för dokumentation och planering för omvårdnadsinsatser, vilket gör att verksamheten har mycket svårt att möta de kvalitetskrav som SPSM ställer. Utifrån detta kommer det krävas ett intensivt arbete med att anpassa det systematiska kvalitetsarbetet utifrån dessa förändringar. I detta ingår även att fortsätta se över möjligheten till digitala lösningar som underlättar kvalitetsarbetet i verksamheten.

Planering för huvudprocess: Erbjuder hälso- och sjukvård

Erbjuder hälso- och sjukvård till personer i bostad med särskild service och under vistelsetid daglig verksamhet

Målsättning

Den enskilde har förutsättningar att leva som andra och erbjuds en god och säker hälso- och sjukvård.

Genomförande

Nämndens verksamheter ska ge information och förebygga ohälsa. Verksamheterna ska även ta emot vårdbegäran, bedöma behov av utredning och utreda behov hos brukare. När det är aktuellt med åtgärder ska verksamheten bedöma behov av åtgärder, utföra åtgärder, samt följa upp resultatet av dessa. Målgruppen som erbjuds hälso- och sjukvård är personer inom bostad med särskild service, samt inom daglig verksamhet under den tid personen vistas där.

Planering 2026

För 2026 är de prioriterade målen som identifierats i patientsäkerhetsberättelse fortsatt utgångspunkt i utvecklingsarbetet. Mål och aktiviteter knyts till den nationella handlingsplanen för patientsäkerhet, där utgångspunkterna är att arbeta med aktiviteter för att förbättra förutsättningar och arbeta med fokusområden.

Samtliga målområden är i linje med intentionerna i God och nära vård, som syftar till att vården ska ställas om till att i högre grad bedrivs med utgångspunkt i patientens behov och förutsättningar (personcentrerad vård och omsorg). En aktivitet som ska fortlöpa 2026 är fortsatt implementering och vidareutveckling av teambaserade arbetssätt.

Erbjuder hälso- och sjukvård till personer i ordinärt boende (hemsjukvård under 65 år)

Genomförande

Ansvar för hemsjukvård finns i reglemente och grunduppdrag för individ- och familjenämnden respektive äldre- och familjenämnden. Vårdgivaransvaret är uppdelat mellan nämnderna för personer under respektive över 65 år. Äldre- och familjenämndens verksamheter inom äldreomsorgen utför samtliga hemsjukvårdsinsatser (till alla åldrar). Individ- och familjenämnden utför därmed ingen hemsjukvård.

Uppföljning av grunduppdraget

Grunduppdragets genomförande följs upp löpande i det systematiska kvalitetsarbetet. Chefer på alla nivåer har ett ansvar att följa upp att den egna verksamheten, och sin del i grunduppdraget, håller god kvalitet samt att krav och mål efterlevs.

Utöver att chefer följer upp sin verksamhet följs även grunduppdraget utifrån delprocesserna. I processarbetet finns aktiviteter och åtgärder för att säkra kvalitet i varje steg och att utveckling sker i riktning mot uppsatt processmål.

Vid två tillfällen per år – delår och helår – görs bedömningen av i vilken omfattning nämnden verkställt grunduppdraget; i hög grad, i viss grad eller ej uppfyllt.

Bedömningen utgår ifrån i vilken omfattning nämnden genomfört de aktiviteter som krävs för genomförande av grunduppdraget på övergripande nivå (vilket beskrivs i avsnittet om grunduppdragets genomförande) samt i vilken omfattning nämnden arbetar systematiskt med kvalitets- och patientsäkerhetsarbete. Det görs även en sammanvägd bedömning av kvalitet och utveckling i relation till mål i varje delprocess, samt status på de åtgärder som planerats för året i huvudprocesserna.

För bedömning av grunduppdraget följer nämnden särskilt utvalda delar av:

- Det systematiska kvalitetsarbetet
- Det förebyggande arbetet
- Myndighetsutövningen
- Verkställandet av insatser

Samt:

- Status på planerade åtgärder/områden för 2026 i huvudprocesserna
- En sammanvägd bedömning av kvalitet och utveckling i förhållande till mål inom varje delprocess (bilaga 3)

Se bilaga 2 "Uppföljning av grunduppdrag Individ- och familjenämnden" för underlag

Viktiga **styrdokument** utifrån kvalitetsperspektivet:

- Individ- och familjenämndens ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete
- Individ- och familjenämndens kvalitetsberättelse
- Individ- och familjenämndens patientsäkerhetsberättelse
- Handlingsplan för ökad patientsäkerhet
- Individ- och familjenämndens internkontrollplan med tillhörande riskbedömning
- Handlingsplan för implementering av barnkonventionen

Plan för inriktningsmål och program

Kommunfullmäktige fastställde fyra inriktningsmål i juni 2025. Individ- och familjenämnden har destinerats inriktningsmål 2 och 3. Det innebär att nämnden förväntas arbeta aktivt med dessa inriktningsmål.

Kommunfullmäktiges inriktningsmål till individ- och familjenämnden

Inriktningsmål 2

Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden

Inriktningsmål 3

Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv

Program för social hållbarhet

Mål 2 och 3 konkretiseras i programmet för social hållbarhet. Programmets syfte är att bidra till att uppnå kommunens ambitioner att motverka ökade skillnader mellan medborgarna genom att bygga kommunen och verksamheterna så jämlikt och jämställt som möjligt och aktivt arbeta för att skapa goda livsvillkor för alla. I budget för år 2026 har nämnden fått ett tillskott för arbete med inriktningsmålen; 0,5 % av budget (motsvarande 8,87 mnkr).

Fokusområde 1

Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden

Planering 2026

Nämndens inriktningar i grunduppdraget ger effekter på arbetet med inriktningsmålen. För att växa hållbart utan några utsatta områden ska verksamheterna stärka det förebyggande arbetet och utveckla tillgängligheten. Det

finns behov av att stärka samarbetet med berörda aktörer för att flytta positioner gällande det brottsförebyggande arbetet för att motverka rekrytering till organiserad brottslighet. Under 2026 fortlöper nämndens arbete i *Umeå växer tryggt och säkert*, där det brottsförebyggande arbetet pågår utifrån fastslagen aktivitetsplan. Planeringen och uppföljning av aktiviteterna sker fortlöpande. Förvaltningen deltar i den kommungemensamma arbetsgruppen för omställning till ny socialtjänstlag, vilket också har betydelse för inriktningsmålen.

Ytterligare en inriktning är att stärka arbetet med att främja jämlika levnadsvillkor. Under 2026 kommer förvaltningen se över möjligheten att inrätta strukturer för att involvera och inhämta egna erfarenheter från HBTQI-personer och ta utgångspunkt i dessa i formandet av aktiviteter. Under

2025 påbörjades en genomlysning utifrån behov av utbildning avseende HBTQI. Genomlysningen kan visa om det finns områden där personalen särskilt behöver stärkas utifrån ett HBTQI-perspektiv.

Inom området psykisk hälsa och suicidprevention har en länsgemensam strategi för suicidprevention fastställts under 2025 (KS-2025/00568). Handlingsplanen syftar till att genomföra den nationella strategin om strategiska insatser för psykisk hälsa och suicidprevention. Den suicidpreventiva samverkansgruppen i Umeå formulerar åtaganden i en aktivitetsplan.

Fokusområde 2

Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv

Planering 2026

I den nya socialtjänstlagen är det övergripande målet bland annat att främja jämlika och jämställda levnadsvillkor. En översyn av nämndens samtliga ansvarsområden gällande våld i nära relation ska genomföras under 2025/2026. Särskilt fokus kommer att läggas på arbetssätt för att säkra en kunskapsbaserad socialtjänst samt insatser till målgruppen.

Nämndens egen planering utifrån fullmäktiges jämställdhetsstrategi fortlöper, där ett exempel på nästa steg är att göra en uppföljande studie av genomförandeplaner inom LSS-boenden.

Uppföljning av inriktningsmålen

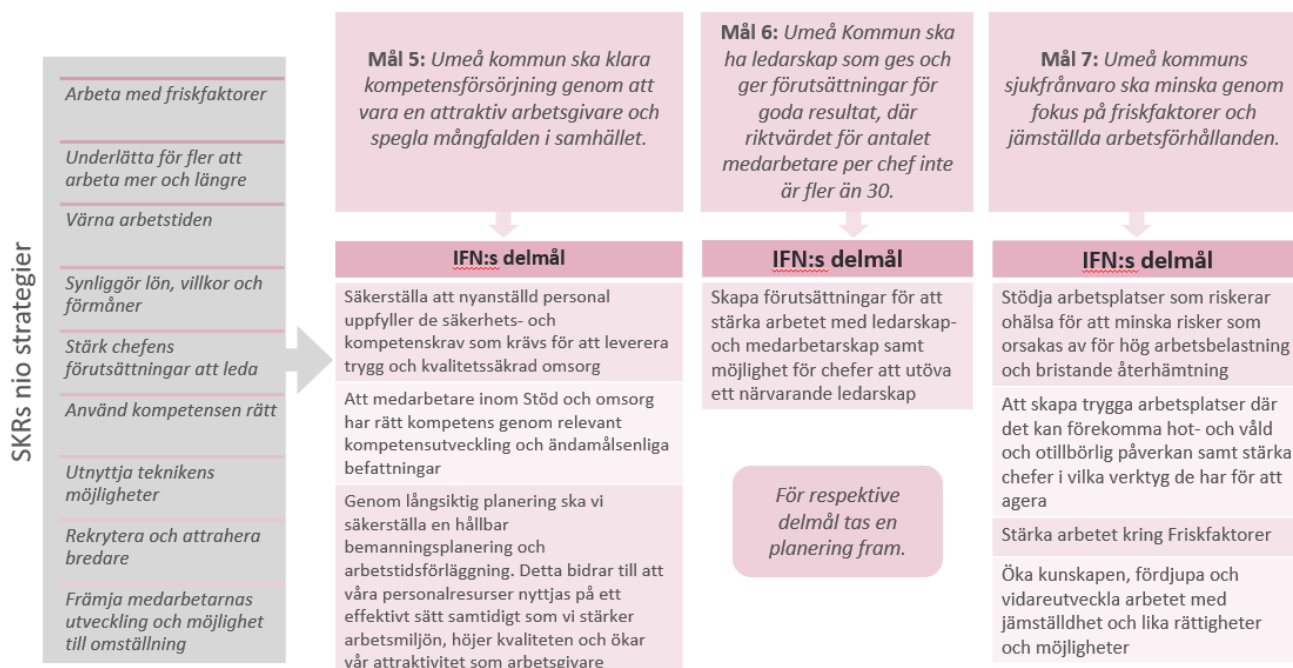
Enligt riktlinjer för aktiverande styrning ska nämnden följa upp och återsrapportera i vilken grad aktiviteter relaterat till specifika inriktningsmål och program genomförts. Nämnden ska i uppföljningen beskriva vilka effekter/resultat programmet medfört, samt om programmet fortfarande är aktuellt och relevant (samt om nämnden bedömer att programmet bör omformas, fasas ut eller prioriteras). Nämnden följer upp berörda aktiviteter för arbete med inriktningsmålen vid delårs- och helårsbokslut.

Kommunfullmäktiges tilläggsuppdrag till individ- och familjenämnden

Planeringen för respektive uppdrag beskrivs i tabellen nedan. Nämnden följer upp berörda aktiviteter för tilläggsuppgifterna vid delårs- och helårsbokslut, enligt riktlinjer för aktiverande styrning.

Tilläggsuppdrag	Nämndens planering 2026
2025:1 Genomföra en analys av konsekvenser utifrån förändrade demografiska förutsättningar. Arbetet ska säkerställa att kommunen inte åtar sig kostnader som inte kan bäras över tid, samt ske i enlighet med av fullmäktige fastställd riktlinje för god ekonomisk hushållning. Förslag på förändring av principiell karaktär ska tillställas fullmäktige.	Nämndens lokalbehov inventeras kontinuerligt och alternativa lösningar för lokaler ses över för att säkerställa ett effektivt lokalutnyttjande som bidrar till att kommunen ej står med tomma och outnyttjade lokaler.
2025:3 Uppdrag att analysera behovet och utreda förutsättningarna för annan boendeform (IFN och TN).	Behov och prognos utreds av förvaltningen. Potentiella lösningar och effekt på investeringsbudget görs tillsammans med Fastighet. Arbetet påbörjas under första kvartalet 2026.
2025:9 Uppdrag att utreda förutsättningarna för ett införande av arbetsskor inom för- och grundskolenämndens, individ- och familjenämndens samt äldreomsorgens verksamheter.	Förvaltningen ska utforma en process för hur tillhandahållandet av arbetsskor ska ske inom Stöd och omsorg inom den budget som tilldelats.
2023:1 Uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.	Beskrivning av nämndens arbete med kompetensförsörjning återfinns under nämndens plan för kompetensförsörjning, plan för att nå personalpolitiska mål samt bilaga 1: Plan för kompetensförsörjning.
2023:2 Uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndgränser.	Förvaltningen deltar i den kommungemensamma arbetsgruppen för omställning till ny socialtjänstlag. Ökat samarbete med andra förvaltningar pågår även inom ramen för UVTS, digitalisering och lokalförsörjning.
2021:8 Uppdrag att tillsammans med kommunens nämnder och bolag undersöka risken för att skattemedel, som bekostar verksamheter inom välfärdssektorn, även med annan utförare än kommunen, används på ett felaktigt sätt och/eller i kriminellt syfte, till exempel för att finansiera organiserad brottslighet, samt att ta fram förslag på åtgärder för att förebygga och förhindra detta.	Förvaltningen håller på att genomföra ett arbete som syftar till att kartlägga risker, identifiera framtida behov samt behov av samverkan med andra förvaltningar för att förebygga samt återkräva skattemedel utbetalade till välfärdsbrottslighet.

Plan för kompetensförsörjning



Bilden visar nämndens arbete med kompetensförsörjningen de kommande åren. SKR:s nio strategier kopplas ihop till Umeå kommuns personalpolitiska mål som i sin tur brutits ner i nämndens delmål.

En utförligare kompetensförsörjningsplan med ett treårsperspektiv bilägges verksamhetsplanen. Där beskrivs nämndens planering närmare i särskilda aktiviteter för 2026. Särskilda satsningar tas i samband med utbildningsbudgeten som nämnd beslutar om i slutet av varje år.

Nämnden uppdrar till förvaltningen att:

- gå igenom avsaknad av arbetskläder och arbetsskor inom förvaltningen i syfte att kartlägga vilka brister som kvarstår och inom olika yrkeskategorier. En redovisning ska ske av kostnaden för att åtgärda detta.
- tillsammans med facklig part utreda om personal i ökad omfattning avslutas från anställningar och om mer finns att göra för att behålla befintlig personal i enlighet med kompetensförsörjningsstrategin.
- utreda förutsättningarna för att nämnden ansluter sig till Antibiotikasmart kommun.

Uppföljning av kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningsplanen följs upp och revideras vid behov i samband med att verksamhetsplanen upprättas.

Plan för att nå personalpolitiska mål

I detta avsnitt beskrivs nämndens delmål och aktiviteter utifrån fullmäktiges personalpolitiska mål för kommande år. För varje mål följer nämnden resultatmått och analysmått för de personalpolitiska målen.

Mål 5	Delmål	Nämndens planering 2026
Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Säkerställa att nyanställd personal uppfyller de säkerhets- och kompetenskrav som krävs för att leverera trygg och kvalitetssäkrad omsorg	- Pilot Kompetenscentrum - Säkerställa hantering av registerutdrag
	Att medarbetare inom Stöd och omsorg har rätt kompetens genom relevant kompetensutveckling och ändamålsenliga befattningar	- Yrkesresan - Utbildningsplan - Översyn av befattningar - Medarbetare tar del av kommunens utbildning "En arbetsplats för alla"
	Genom långsiktig planering ska vi säkerställa en hållbar bemanningsplanering och arbetstidsförläggning. Detta bidrar till att våra personalresurser nyttjas på ett effektivt sätt samtidigt som vi stärker arbetsmiljön, höjer kvaliteten och ökar vår attraktivitet som arbetsgivare	- Bemanningsstrategi - Samplanering - Förutsättningar för helgarbete

Uppföljning av mål 5

Resultatmått	Målvärde	Frekvens
Andel heltidsanställda, %	92	Tertial
Andel heltidsanställda exkl. personlig assistans, %	95	Tertial
Andel heltidsanställda inom område personlig assistans, %	45	Tertial
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	Helår
Analysmått		
Andel tillsvidareanställda	-	Tertial
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	-	Tertial
Andel anställda med utomnordisk bakgrund	-	Tertial
Personalomsättning	-	Tertial
Antal inskickade personalbehov	-	Helår
Antal ansökningar	-	Helår
Genomsnittlig pensionsålder	-	Helår



Mål 6	Delmål	Nämndens planering 2026
Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	Skapa förutsättningar för att stärka arbetet med ledarskap- och medarbetarskap samt möjlighet för chefer att utöva ett närvarande ledarskap.	• Utbildning i grupputvecklingsmetoden HUSET • Reviderad ledarskaps- och medarbetarpolicy • Metoder för stöd i ledarskapet

Uppföljning av mål 6

Resultatmått	Målvärde	Frekvens
Andel chefer med max 30 medarbetare, %	100	Helår
Analysmått	-	
Personalomsättning, chefer		Tertial



Mål 7	Delmål	Nämndens planering 2026
Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden	Stödja arbetsplatser som riskerar ohälsa för att minska risker som orsakas av för hög arbetsbelastning och bristande återhämtning	• Skapa systematik för att identifiera arbetsplatser med risk för ohälsa • Identifiera verktyg för främjande av återhämtning • Utredda förutsättningar för Antibiotikasmart kommun
	Att skapa trygga arbetsplatser där det kan förekomma hot- och våld och otillbörlig påverkan samt stärka chefer i vilka verktyg de har för att agera	• Medarbetare tar del av utbildningen hot och våld och otillåten påverkan • Påbörja en långsiktig planering för strategiska satsningar för trygga arbetsplatser • Utveckla stödet till chefer vid hantering av hot och våld på arbetsplatsen
	Stärka arbetet kring Friskfaktorer	• Utbildning i grupputvecklingsmetoden HUSET • Öka personalinflytandet (uppdrag från 2025)
	Öka kunskapen, fördjupa och vidareutveckla arbetet med jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter	• Medarbetare tar del av kommunens utbildning "En arbetsplats för alla" • Identifiera metoder för att bättre analysera sjukstatistik utifrån kön och ålder

Uppföljning av mål 7

Resultatmått	Målvärde	Frekvens
Sjukfrånvaro, %	6,5	Tertial
Andel långtidsfriska, %	60	
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion, kommunövergripande, %	90	Helår
Antal skyddsombud som har genomgått förvaltningens utbildning för skyddsombud, %	-	Helår
Analysmått		
Sjukdagar per årsarbetare		Tertial
Antal arbetsmiljöhändelser		Tertial
Antal inrapporterade tillbud (hot om våld) och skador (hot och våld)		Tertial

Nämndens drift- och investeringsbudget

Finansiellt mål

God ekonomisk hushållning innebär att både kommunens finansiella och verksamhetsmässiga mål uppnås, att verksamheten bedrivs långsiktigt, ändamålsmässigt och effektivt och att ekonomiska aktiviteter sker i enlighet med lagar, regler och etablerade normer.

Mål 8.

**Resultatet i förhållande till
skatteintäkter, generella statsbidrag
och utjämning ska uppgå till 2
procent 2026–2029**

Utgångspunkter i planeringsdirektiv

Följande ekonomiska utgångspunkter lyfts i planeringsdirektiv för 2026:

- Den globala utvecklingen
- Svensk konjunkturåterhämtning
- Hushållens konsumtion
- Demografins utveckling

I planeringsdirektivet inför 2026 framgår att de ekonomiska förutsättningarna för Umeå kommun som helhet fortsätter att förbättras. Den största delen av förbättringen kommer från den minskade inflationen som innebär en real skatteunderlagsökning.

Det framgår av planeringsdirektiven att de ekonomiska förutsättningarna kommer att förbättras jämfört med 2025 men nämnden ser fortsatt ekonomiska svårigheter med kostnadsökningar som ligger kvar samt högre volymer.

Inför perioden 2026–2029 ser nämnden försämrade ekonomiska förutsättningar genom att den pågående kompetenskrisen i Sverige driver kostnader inom främst individ- och familjeomsorgen (för insatser till barn- och unga). Dessa kostnadsökningar påverkas också av att fler individer har komplexa behov vilket kräver mer resurser - det summerar till en dygnskostnadsökning på 48% mellan 2022 och 2024. Kostnadsökningen har stannat av under 2025 men kvarstår på nivåer som är nästan fördubblade sen innan pandemin. Statens beslut att avveckla subventionen på SiS-hem har inneburit en kännbar kostnadsökning för nämnden. Nämndens tidigare beslut om ekonomiska effektiviseringar för att möta kostnadsökningarna och hålla en budget i balans har bidragit till att bromsa kostnadsökningar för nämnden, men nämndens ekonomi fortsätter vara ansträngd.

Nettokostnader

Kommunfullmäktige har fastställt att samtliga nämnder i Umeå kommun ska minska sin nettokostnadsavvikelse i jämförelse med gruppen "*Större stad*" som Umeå kommun jämför sig med.

För individ- och familjenämnden uppgår nettokostnadsavvikelsen inom individ- och familjeomsorgen under 2024 till 3,9% vilket motsvarar 26 mnkr. Jämförelsegruppen större stad hade en nettokostnadsavvikelse på 7,9% under 2024 vilket motsvarar 46 mnkr i snitt.

Nämndens snabba minskning av nettokostnadsavvikelsen inom IFO området tillskrivs nämndens effektiviseringsarbete där volymen minskat cirka 30% under 2024 jämfört med 2023.

För individ- och familjenämndens verksamheter inom LSS uppvisas en nettokostnadsavvikelse på 0,4% vilket motsvarar 5 mkr. Det innebär att LSS-verksamheterna bedrev sin verksamhet med lite högre kostnader än förväntat utifrån Umeå kommuns förutsättningar. Jämförelsegruppen *Större stad* hade en nettokostnadsavvikelse på -1,0% under 2024. Nämnden fortsätter se viten för ej tillhandahållna LSS-platser som en stor utmaning. Under 2024 uppgick vitena för ej tillhandahållna platser på grund av lokalbrist till 6,0 mnkr vilket överskrider hela nettokostnadsavvikelsen.

Budget

Inför budgetåret 2026 har nämnden lagt en budget i balans utifrån den ram fullmäktige tilldelat nämnden. Utgångspunkten är en budget som värnar kärnuppdraget med satsningar på det förebyggande arbetet.

Nämndens beslutade ram inför 2026 från kommunfullmäktige innebär att nämndens verksamheter får uppräkningsindex för index men ej för tillväxten som prognostiseras. Vid prognostiserade index innebär den beslutade ramen att nämnden saknar tillskott för volymtillväxt varvid prioriteringar av verksamhet kommer behöva göras.

Nämnden har använt det av kommunfullmäktige beslutade differentierade löneindexet som för nämnden motsvarar 3,95% löneökning under 2026. Löneökningarna för 2026 fortsätter ha en stor osäkerhetsfaktor bakom sig i takt med den hårdnande kompetenskrisen och inflationens långsiktiga effekter på lönekrav från medarbetare.

Övriga verksamhetskostnader, bidrag och satsningar från tidigare år räknas upp inför 2026 utifrån indexering.

Utbildningsbudgeten för 2026 uppgår till 3,98 mnkr.

Föreningsbidraget för 2026 uppgår till 1 126 tkr och har uppräknats med 2% inför 2026.

Individ- och familjenämnden	Årsbudget 2025	Förslag index-uppräknings 2026 inklusive avdrag PO	Förslag ramtillskott 2026	Omfördelning 2026	Budget från KF 2026
Funktionshinderomsorg	1 059,9	50,9	12,5	0,0	1 123,3
Individ och familjeomsorg	494,5	4,2	21,8	5,0	524,5
Ensamkommande barn	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Försörjningsstöd	123,4	4,3	0,0	-4,0	123,7
Gemensamma kostnader	97,0	1,2	2,5	-1,0	100,7
Summa nämnd	1 774,8	60,6	36,8	0,0	1 872,2

Tidigare satsningar som kvarstår under 2026

- Familjepeppen 0,1 mnkr
- FoU Socialtjänst 0,7 mnkr
- Minoritetsarbete 0,2 mnkr
- Insatser inom tillgänglighetsprogrammet 1,0 mnkr
- Arbete med HBTQI 0,1 mnkr
- Friskvårdssatsning 0,3 mnkr
- Bostad först 1,0 mnkr

Nya satsningar 2026

- Ramtid Hemtjänst 2,0 mnkr
- Arbetsskor 1,0 mnkr
- Kompetenscentrum 0,5 mnkr

Plan för styrning och uppföljning av externa utförare

Syftet med uppföljning av externa utförare är att säkerställa den enskildes behov av insatser och måluppfyllnad utifrån genomförandeplanen, och att säkerställa att utförare följer de krav som är ställda i upphandlingen för att tillgodose att alla vård- och omsorgsinsatser och behandlingsinsatser är av god kvalitet.

Uppföljningen syftar också till att upptäcka eventuella oegentligheter och avvikelser gentemot avtalet, samt tecken på välfärdsbrott. Uppföljningarna ska även bidra till utveckling, lärande och förbättringar i verksamheten.

Individ- och familjenämnden har en plan för uppföljning av externa utförare inom nämndens område sedan 2020. Planen fastställs årligen, under våren. Den gällande planen, *Plan för uppföljning av externa utförare av vård- och omsorgstjänster 2025*, finns i sin helhet i diariet (IFN- 2025/00098).

Av planen framgår att kommunstyrelsen ansvarar enligt gällande reglemente för att verkställa kommunens upphandling av varor och tjänster. Kommunstyrelsen är avtalsägare för de avtal som upprättas med externa utförare och Upphandlingsbyrån är den verksamhet som har kommunstyrelsens uppdrag att ansvara för upphandlingsfrågor. Upphandlingsbyråns roll är att sammankalla till uppföljning, svara för det affärsmässiga vid uppföljning samt ansvara för att avtalsvillkoren följs.

Grunden för uppföljning av utförare inom valfrihetsystemet (LOV) och enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) utgår från de krav som regleras i avtal som träffats med varje utförare utifrån framtaget förfrågningsunderlag.

Stöd- och omsorgsförvaltningen deltar med kompetens kring framför allt kvalitetsaspekter, ekonomisk ersättning och personalfrågor i framtagande av förfrågningsunderlag. Stöd och omsorgsförvaltningen och Upphandlingsbyrån samverkar i uppföljningsarbetet. Avtal om hemtjänst enligt LOV är gemensam med äldreomsorgsförvaltningen och äldreomsorgsförvaltningen har där ett samordnande ansvar.

Uppföljningsplanen beskriver ansvarsfördelning och aktivitetsplan för årets uppföljningar samt på vilket sätt uppföljningen ska redovisas till nämnd och återkopplas till kommuninvånarna.

Nämndens externa avtal under 2025 indelas i åtta avtalsområden och uppgick till ca 185 avtal vid årets början.

Bilagor

- 1. Plan för kompetensförsörjning 2026-2028**
- 2. Uppföljning av grunduppdrag**
- 3. Uppföljning av kvalitet och utveckling i delprocesserna**
- 4. Utmaningar och möjligheter 3-5 års sikt**
- 5. Åtaganden i relaterade dokument till program för social hållbarhet**

Bilaga 1. Plan för kompetensförsörjning



Plan för kompetensförsörjning

Individ och familjenämnden, 2026–2028

Innehåll

Inledning och bakgrund	33
Prognos och behovsanalys grund för kompetensförsörjningsplanen	33
Övriga avgångar	33
ARUBA	34
SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning	34
Rekrytera och attrahera	35
Marknadsföring	36
Utbildningsplan	36
En hållbar lönepolitik som grund	36
Stärka chefers förutsättningar att leda	37
Särskild aktivitet 2026	37
Behålla och utveckla	37
Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning	39
Friskfaktorer	39
Värna arbetstiden	40
Särskild aktivitet 2026	40
Använda kompetensen rätt	42
Underlätta för fler att arbeta mer och längre	42
Använd kompetensen rätt	42
Utnyttja teknikens möjligheter	42
Tilläggsuppdrag 2023:1	42
Kontaktuppgifter:	43

Inledning och bakgrund

Planen för kompetensförsörjning ingår i verksamhetsplanen från och med 2026. I denna utökade kompetensförsörjningsplan är tidsperspektivet 2026–2028.

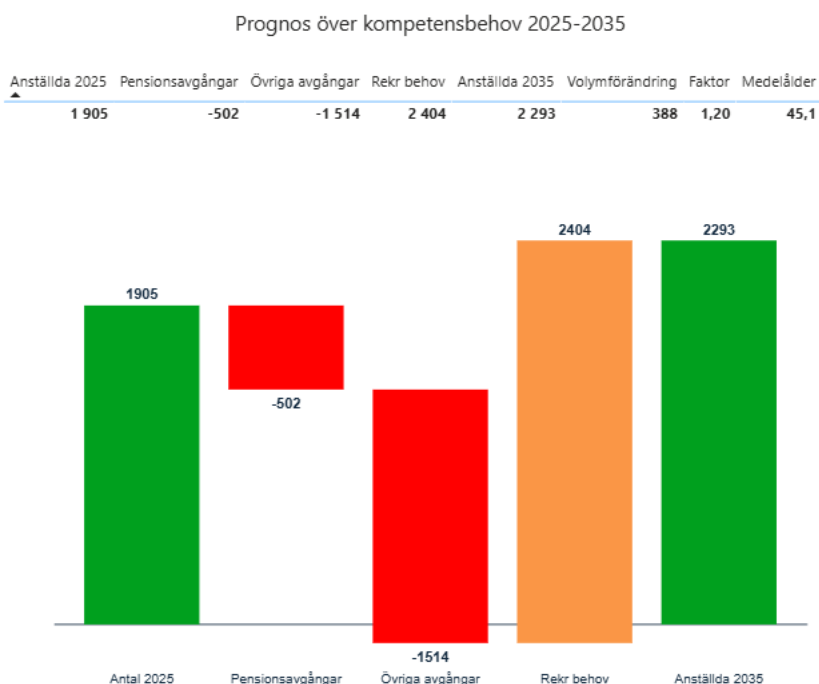
Syftet med planen är att bidra till måluppfyllelse av det första personalpolitiska målet; Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.

Prognos och behovsanalys grund för kompetensförsörjningsplanen

För att kompetensförsörjningsarbetet skall få effekt har förvaltningen gjort en analys utifrån verksamhetsförutsättningar och yrken.

Utöver behovsprognosen gör verksamheten en uppdaterad bedömning av rekryteringsbehovet per verksamhet. Det ger sammantaget ett underlag för antalet rekryteringar som behövs för att dels täcka beräknade avgångar, dels volymförändringar.

Prognosen utgör en grund för individ- och familjenämndens analys av behov men verktyget ger även tillgång till tillgångsdata så att ytterligare djup kan nås i analysarbetet gällande brist och behov av insatser för specifika behov inom nämnderna.



Figur 1. Kompetensbehovsprognos Individ- och familjenämnden

Prognosen visar att antalet tillsvidareanställda kommer att öka från 1 905 till 2 293 medarbetare under den kommande tioårsperioden. De prognosticerade delen övriga avgångar, får till följd att

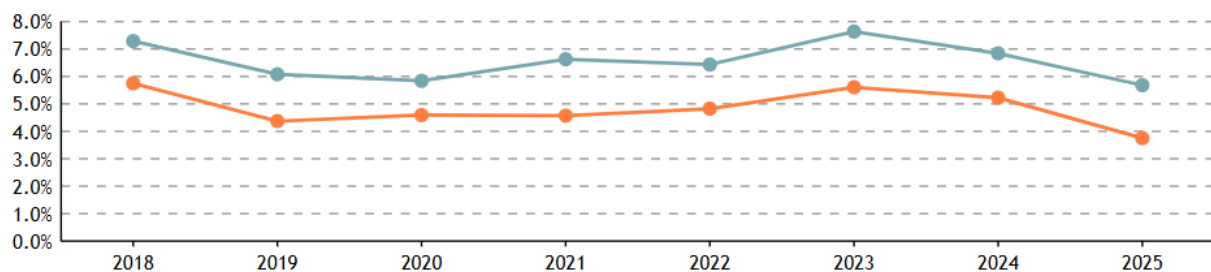
nämnden behöver rekrytera 2 404 personer för att säkerställa att verksamheterna har den bemanning som krävs för nämndens behov och uppdrag 2035.

Övriga avgångar

En hög personalomsättning innebär inte bara ökade kostnader och administrativ belastning, det påverkar också kontinuiteten, arbetsmiljön och kvaliteten i verksamheten. När svårigheterna ökar att rekrytera ny personal riskerar arbetsbelastningen att öka för de som är kvar, vilket i sin tur kan leda till ytterligare som slutar. För att skapa stabilitet och trygghet för både medarbetare och brukare är det därför avgörande att arbeta aktivt med att behålla kompetens och skapa attraktiva arbetsmiljöer.

Personalomsättning

Anställningsform: Tillsvidare | Sysselsättningsgrupp: Månadsavlönade | Kst: Alla ansvariga | Nämnd: 32 Individ & familjenäm



Figur 2 Personalomsättning IFN 2018-2025

Orange linje i figur 2 beskriver personalomsättningen av medarbetare som på egen begäran avslutat sin tjänst i Stöd och omsorg och lämnat Umeå kommunen. Blå linje inkluderar även pension och övriga avgångar¹.

2018 sade 5,7 % upp sig på egen begäran. 2023 var det 5,6 % som sa upp sig på egen begäran och 2024 5,2 %. 2025 visar statistik fram till och med september månad.

Både figur 1 och 2 visar att om antalet övriga avgångar kunde minska skulle även det stora rekryteringsbehovet minska. Mer arbete krävs kring arbetsmiljöfrågor.

Årligen gör Umeå kommun en exitenkät som samlar in feedback från personer som lämnar kommunen för att identifiera förbättringsområden. 2024 lämnade 181 tillsvidareanställda Stöd och omsorg men tyvärr var svarsfrekvensen låg, endast 14 % besvarade enkäten. Det är följaktligen svårt att dra några slutsatser av svaren.

ARUBA

ARUBA är en modell inom kompetensförsörjning som står för Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla, och används för att hantera hela livscykeln för medarbetare i en organisation. Modellen understryker vikten av att en arbetsgivare i sitt angreppssätt för att klara

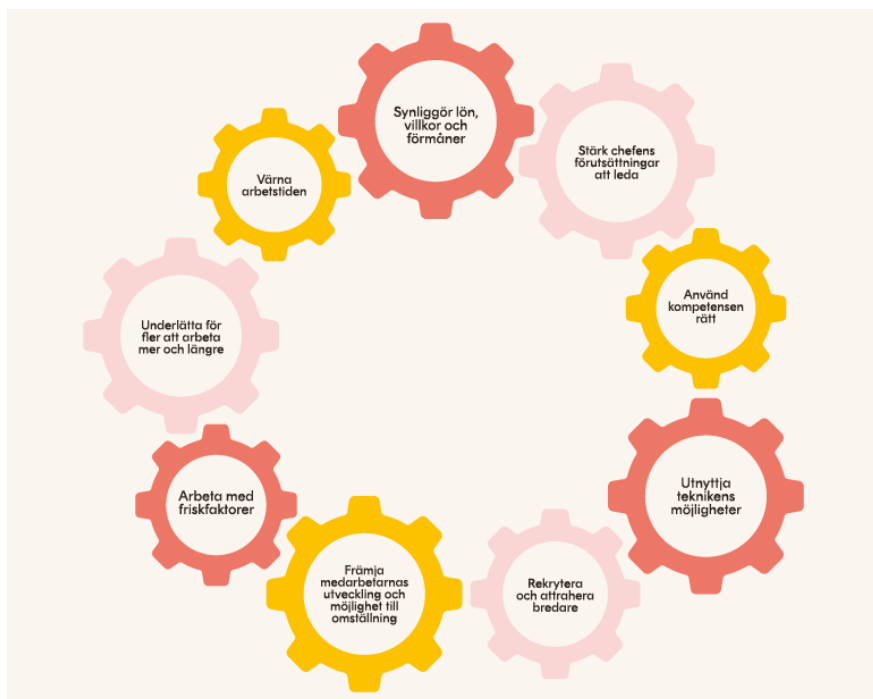
¹ Övriga avgångar kan vara avsked, överenskommelser eller dödsfall

kompetensförsörjningen ser hela resan och potentialen i arbetskraften. ARUBA-modellen erbjuder en strukturerad metod för att skapa en effektiv och hållbar kompetensförsörjning som gynnar både medarbetare och organisationen som helhet. Inom Umeå kommun jobbar förvaltningarna strategiskt med kompetensförsörjning med samtliga steg i modellen. Inte minst är det viktigt att påminna sig som arbetsgivare att en tonvikt bör läggas på att utveckla och behålla de medarbetare vi har, inte minst med tanke på den ökade rekryteringsproblematiken på en ansträngd arbetsmarknad.

SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning

Sveriges kommuner och regioner, SKR, är Umeå kommuns arbetsgivarorganisation. SKR har tagit fram nio strategier för kompetensförsörjning inom kommuner och regioner som är tänkt som ett stöd för arbetsgivare att kunna vara proaktiva och säkra sin kompetensförsörjning. Det handlar om att attrahera, behålla och utveckla medarbetare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv.

Under våren 2024 reviderades strategierna och de har fått ett tydligare arbetsgivarperspektiv och hänger samman med SKR:s inriktning 2024–2027.



Figur 3 SKR:s nio strategier

Rekrytera och attrahera

Rekrytering av nya medarbetare är en viktig fråga för hela organisationen. När en ny medarbetare ska anställas finns förhoppningar att personen ska stanna länge och bidra positivt både till verksamhetens resultat och till trivseln på arbetsplatsen. En anställning är en stor investering och det finns goda skäl att avsätta både tid och resurser för att lyckas väl i rekryteringsarbetet. En rekryteringssituation är för många det första mötet med kommunen och därför är det väldigt viktigt att vi ger ett bra och seriöst bemötande.

Allt fler av de som söker sig till funktionshinderomsorgen saknar den utbildning eller kompetens som krävs för att bedriva verksamheterna på ett sätt som tillgodoser brukarnas individuella behov och rätt kvalitet i insatserna. Förvaltningen ser ett stort behov av att i strukturerade former utbilda personal för att ge rätt förutsättningar att klara av uppdraget vilket både stärker möjligheten att behålla personal samt öka kvaliteten i verksamheten. Förvaltningen behöver också säkerställa att sökande uppfyller de säkerhetskrav som ställs i samband med rekrytering av vissa tjänster.

Marknadsföring

För att stärka vår synlighet som arbetsgivare och attrahera framtida medarbetare finns en tydlig och återkommande plan för marknadsföring och möten med potentiella kandidater. Genom att delta i olika forum och skapa egna initiativ når vi både studenter och arbetssökande på ett engagerande och målgruppsanpassat sätt.

Stöd och omsorg medverkar regelbundet på välkomstmässorna vid Umeå universitet både under vår- och hösttermin, där nya studenter möts och informeras om möjligheter för extrajobb under studietiden och framtida karriärvägar inom nämndens verksamheter. Nolia Karriär är ytterligare en viktig arena där förvaltningen medverkar för att nå unga vuxna och yrkesväxlare.

För att skapa tidig kontakt med framtida medarbetare träffar förvaltningen vård- och omsorgselever inför deras APL, och arrangerar rekryteringsevent på gymnasieskolor inför sommaren. Tillsammans med äldreomsorgen genomförs även en gemensam reklamkampanj inför sommaren, vilket stärker vår gemensamma profil och ökar räckvidden.

Som ett mer riktat och relationsskapande inslag bjuds även socionomstudenter in till informationskvällar där de i en avslappnad miljö ges möjlighet att få information om förvaltningens samtliga verksamheter och ges möjlighet att ställa frågor.

Som ett komplement till de fysiska mötena kommer en ny Instagramkanal att startas upp, *Jobba i omsorgen* (start november 2025). Syftet är att sprida information i sociala medier och ge en mer inspirerande bild om vad det innebär att jobba inom omsorgen. Kontot delas med Äldreomsorgen.

Genom dessa insatser byggs långsiktiga relationer, kännedomen om förvaltningens verksamheter ökar med målsättningen att skapa en positiv bild av oss som arbetsgivare.

Utbildningsplan

Stöd och omsorg har en tydlig och strategiskt utformad utbildningsplan som syftar till att främja kontinuerlig kompetensutveckling för alla medarbetare. Planen utgår från verksamhetens behov och framtida kompetensförsörjning, och erbjuder strukturerade insatser för att stärka både individens och organisationens utveckling.

Som en del av utbildningsplanen finns möjlighet för medarbetare att ansöka om betalda studietimmar för vidareutbildning inom yrkesområden där verksamheten ser ett särskilt behov, som till exempel utbildad stödpersonal eller undersköterska. Detta initiativ syftar till att uppmuntra

lärande och utveckling, samtidigt som det säkerställer att kompetensen inom organisationen möter de krav som ställs i en föränderlig arbetsmiljö.

En hållbar lönepolitik som grund

En av SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning handlar om vikten av att synliggöra lön, villkor och förmåner. Lönepolicyen är Umeå kommuns övergripande styrdokument inom det lönepolitiska området. Några utgångspunkter är:

- Umeå kommun ska tillämpa en gemensam lönepolitik och uppträda som en arbetsgivare i förhållande till sina medarbetare och de fackliga organisationerna
- Osakliga löneskillnader ska inte förekomma och ett kontinuerligt arbete bedrivs för att förebygga och åtgärda detta
- Lönepolitiken ska fungera som ett styrmedel som både stimulerar till ökad kvalitet och att verksamheterna når uppsatta mål
- Skapa tydlighet gällande sambandet mellan lön, motivation och resultat för medarbetarna och därmed inspirera till goda arbetsinsatser och arbetsglädje

Stärka chefers förutsättningar att leda

Ett gott ledarskap är avgörande för att skapa attraktiva, hållbara och välfungerande arbetsplatser inom välfärden. Det lägger grunden för kvalitet i verksamheten och en arbetsmiljö som främjar samverkan, engagemang och utveckling. Genom att stärka chefers förutsättningar att leda, stärker vi också organisationens förmåga att möta framtidens utmaningar. Nämnden uppnår idag, på majoriteten av enheterna, målsättningen att chefer har ansvar för färre än 30 medarbetare. En viktig förutsättning för ett närvarande och hållbart ledarskap samt god arbetsmiljö.

SKR:s strategi *Stärk chefers förutsättningar att leda* betonar vikten av rätt stöd, verktyg och strukturer för ett hållbart och närvarande ledarskap.

För att utveckla och skapa trygga grupper där alla får växa används en grupputvecklingsmodell i förvaltningen som heter HUSET. Modellen tar fasta på områden som enligt modern forskning ständigt återkommer i den samspelsprocess som uppstår när människor ska utföra en uppgift tillsammans. Det här är en modell som är utvecklad för den som inte är expert på området.

HR har en viktig roll i att stödja chefer genom olika verktyg och metoder som främjar ett hållbart och effektivt ledarskap.

Särskild aktivitet 2026

För att säkerställa att nyanställd personal uppfyller de säkerhets- och kompetenskrav som krävs för att leverera trygg och kvalitetssäkrad omsorg kommer förvaltningen under 2026 att inleda en pilot för att bygga upp ett Kompetenscenter. Det kommer ge nyanställda en gemensam och strukturerad plats för att snabbt komma in i arbetet och fylla på sin kompetens. Genom att erbjuda introduktion och praktisk träning skapas trygghet i rollen och en bättre förståelse för hur man på bästa sätt kan stötta brukarna, vilket i sin tur bidrar till ökad kvalitet inom funktionshinderomsorgen. Piloten påbörjas i mindre skala för att på sikt kunna skalas upp utifrån behov. Förvaltningen kommer också

under året att i takt med förändrad lagstiftning säkerställa en korrekt och rättssäker hantering av registerutdrag.

En översyn av befattningar inom IFO kommer göras under året. I dagsläget kan det finnas olika befattningar inom en och samma enhet där medarbetarna i praktiken har samma arbetsuppgifter. Detta behöver ses över, samtidigt som det finns anledning att utvärdera behovet av nya eller förändrade befattningar både inom Myndighetsutövning och IFO kopplat till de förändringar som följer av den nya socialtjänstlagen.

För att skapa förutsättningar att stärka arbetet med ledarskap och medarbetarskap kommer fler av förvaltningens chefer ges möjlighet att utbildas till handledare i Huset. Huset är en användbar och praktisk modell som hjälper chefer och deras medarbetare att utvecklas och skapa trygghet där alla får växa. I Umeå Kommun pågår också ett arbete med reviderad ledarskaps- och medarbetarpolicy som utifrån verksamheternas olika behov och sammanhang kommer fungera som stöd för chefer i Stöd och omsorg.

HR kommer att genomföra en översyn av de verktyg och resurser som idag finns tillgängliga som stöd för chefer i deras ledarskap. Syftet är att identifiera förbättringsområden och paketera stödet på ett mer samlat och användarvänligt sätt. Målet är att underlätta chefens vardag och stärka ledarskapet genom tydligare, mer tillgängliga och relevanta verktyg.

Behålla och utveckla

I en tid där kompetensbristen är mer påtaglig än någonsin har förmågan att attrahera, behålla och utveckla medarbetare blivit en avgörande konkurrensfördel. Arbetsmarknaden förändras snabbt, och många branscher står inför stora utmaningar när det gäller att hitta rätt kompetens. Samtidigt ökar kraven på flexibilitet, lärande och anpassningsförmåga, både hos organisationer och individer.

Att investera i medarbetarnas utveckling är inte längre enbart en fråga om trivsel eller employer branding, det är avgörande framgångsfaktorer. Genom att skapa en kultur där lärande är en naturlig del av vardagen, där karriärvägar är tydliga och där varje individ känner sig sedd och värdesatt, bygger vi inte bara engagemang, vi säkrar också framtidens kompetens.

I denna kontext blir det ett gemensamt ansvar för hela organisationen att skapa förutsättningar för lärande, utveckling och långsiktig kompetensförsörjning. Det handlar om att arbeta strategiskt och samordnat, där ledarskap, kultur, struktur och vardagliga arbetssätt samverkar för att stärka både individens och verksamhetens utveckling. När alla delar av organisationen bidrar till att behålla och utveckla medarbetare, skapas en hållbar grund för framtidens arbetsliv, där kompetens inte bara bevaras, utan växer.

Personalinflytande är en grundläggande del av ett hållbart och framgångsrikt arbetsliv. När medarbetare ges möjlighet att påverka beslut som rör deras arbetsmiljö, arbetsuppgifter och verksamhetens utveckling skapas engagemang, ansvarstagande och ökad trivsel. Ett reellt inflytande

bidrar dessutom till ökad arbetsglädje, förbättrad kvalitet i verksamheten och skapar förutsättningar för långsiktig kontinuitet i anställningar.

För att möta framtidens behov och stärka kvaliteten inom vård och omsorg satsar nämnden på kompetensutveckling genom utbildningsinitiativ som Yrkesresan. Yrkesresan är en nationell satsning som erbjuder introduktion och kompetensutveckling för socialtjänstens medarbetare och chefer. För närvarande är Stöd och omsorg ansluten till tre av hittills fyra yrkesresor; Barn och unga, Funktionshinder för utförare, Skadligt bruk och beroende.

Genom denna satsning får medarbetare möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll, bidra till verksamhetens långsiktiga omställning samtidigt som det är en kvalitetssäkring för verksamheterna.

Att arbeta med mångfald, inkluderande arbetsplatser med lika rättigheter och möjligheter är viktigt för att skapa ett bra arbetsliv för Stöd och omsorgs alla medarbetare. I Umeå kommun ska alla arbetsplatser kännetecknas av att vara öppna och fria från kränkningar och diskriminering och på kommunens intranät finns en webbutbildning inom detta område, En arbetsplats för alla.

Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

Att utveckla sin kompetens genom hela arbetslivet är nyckeln till att både medarbetare och verksamheter ska kunna möta förändringar och nya krav. Det stärker engagemanget hos individen och gör det lättare för organisationen att både attrahera och behålla rätt kompetens.

SAMBA-projektet (Samverkansmodell för att behålla arbetskraft) startades upp hösten 2024. Det är ett projekt i samarbete med Bjurholm, Vännäs, Vindeln, Nordmalings och Robertsfors kommun, region Västerbotten, Försäkringskassan och Omställningsfonden. Målet är utveckla arbetsformer för att i högre grad nyttja tidiga och vägledande insatser vid tidiga tecken på ohälsa, utveckla arbetsformer inom rehabprocessen och därigenom minska sjuktalen. Stöd och omsorg, tillsammans med övriga förvaltningar, är del i detta arbete för att öka den interna rörligheten.

Umeå kommun har möjlighet att ta del av stöd enligt samverkansavtalet KOM-KR, vilket innebär tillgång till kompetensutveckling och omställningsstöd via Omställningsfonden. KOM KR är ett kollektivavtal mellan Sveriges kommuner och regioner (SKR), Sobona och de fackliga organisationerna. Avtalet omfattar både anställda under pågående anställning och de som avslutar sin anställning på grund av arbetsbrist eller ohälsa. Det ger tillgång till olika typer av stöd, som vägledning, studiestöd och omställningsersättning, och administreras av Omställningsfonden.

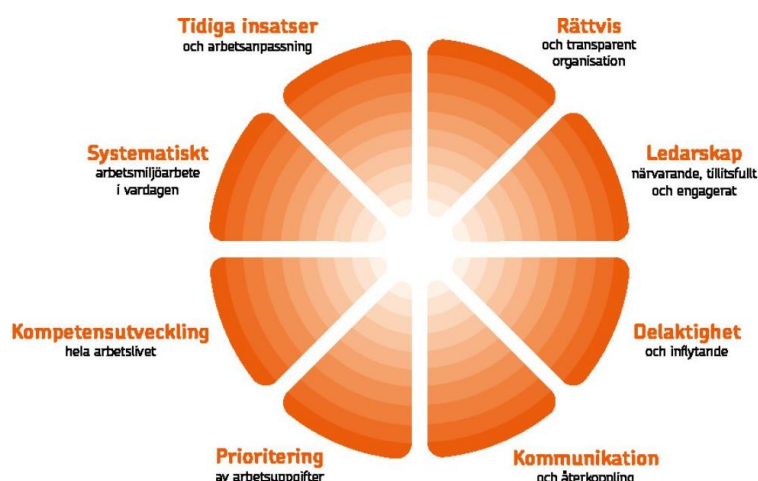
Friskfaktorer

Friskfaktorer är de förutsättningar i arbetsmiljön som stärker hälsa, engagemang och prestation. Det handlar om mer än att förebygga ohälsa, det handlar om att aktivt bygga upp det som får människor att må bra, trivas och utvecklas i sitt arbete. Forskning visar att arbetsplatser med låg sjukfrånvaro ofta kännetecknas av en stark närvaro av just dessa faktorer: tydligt ledarskap, delaktighet, meningsfullhet, socialt stöd och möjlighet till kompetensutveckling.

Att arbeta med friskfaktorer är inte bara en insats för individens välbefinnande, det är också en strategisk investering i verksamhetens utveckling. När medarbetare upplever att de har inflytande över sitt arbete, känner sig sedda och får möjlighet att växa, ökar både motivationen och kvaliteten i det dagliga arbetet. Det skapar en positiv spiral där arbetsmiljö, prestation och arbetsglädje förstärker varandra.

Ett systematiskt och långsiktigt arbete med friskfaktorer bidrar till att skapa en hållbar arbetsmiljö där människor vill stanna kvar och bidra. Det handlar om att integrera hälsofrämjande perspektiv i hela organisationens sätt att tänka och agera, från ledarskap och styrning till vardagliga rutiner och samtal. Genom att lyfta blicken från enbart sjukfrånvaro till att också fokusera på närvarofaktorer, kan vi bygga arbetsplatser där människor inte bara orkar, utan också vill, vara.

I en tid där kompetensförsörjning är en av våra största utmaningar, blir friskfaktorer en nyckel till att både behålla och attrahera medarbetare. Det är i det vardagliga samspelet, i tilliten och i möjligheten att påverka sin arbetssituation som grunden för en hållbar arbetsplats läggs.



Figur 4 Friskfaktorer, Suntarbetsliv

Det finns en komplexitet kopplat till arbetsmiljö när medarbetare möter brukare med beteenden som kan vara utmanande. I dessa situationer är det avgörande att säkerställa medarbetares trygghet, samtidigt som vi värnar om ett respektfullt och professionellt bemötande av brukarna och deras behov.

Värna arbetstiden

Många av nämndens verksamheter pågår dygnet runt, året om. Arbetstiden är en central resurs i verksamheten. Hur den planeras och förläggs har stor betydelse, inte bara för medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa, utan också för verksamhetens effektivitet och resultat.

Genom att ha en långsiktig plan och säkerställa rätt medarbetare på rätt plats vid rätt tid skapas en hållbar bemanningsplanering. Arbete pågår inom hela funktionshinderområdet för att hitta olika

lösningar av samplanering. Under 2025 har särskilt boende område ÖST implementerat ett arbete med samplanering av verksamheterna inom detta geografiska område.

Riktlinje finns framtagna kring att erbjuda arbete enbart eller mestadels helg inom förvaltningen. Att erbjuda studenter, andra som söker enbart helgarbete och redan anställda medarbetare som önskar schemaplaneras enbart eller mestadels helger skapar en trygghet och stabilitet i verksamheterna.

Särskild aktivitet 2026

Förvaltningen ser ett behov av att stödja arbetsplatser som riskerar ohälsa som orsakas av för hög arbetsbelastning och bristande återhämtning för att minska sjukfrånvaron. För att detta ska vara möjligt behöver dessa arbetsplatser bättre kunna identifieras och målet är att under 2026 skapa en systematik för detta. Suntarbetsliv tillhandahåller flera verktyg för att främja återhämtning i arbetslivet. Ett arbete har initierats för att identifiera vilka av dessa verktyg som är mest ändamålsenliga att använda i förvaltningens verksamheter. Nämnd har gett förvaltningen i uppdrag att utreda förutsättningarna för att nämnden ansluter sig till Antibiotikasmart kommun.

För att skapa trygga arbetsplatser där det kan förekomma hot och våld och otillbörlig påverkan kommer ett arbete att startas upp för att påbörja en långsiktig planering för strategiska satsningar för att identifiera risker och utveckla förebyggande insatser. Stödet till chefer vid hantering av hot och våld på arbetsplatsen behöver fortsatt utvecklas. Medarbetare ska också ta del av utbildningen "Hot och våld och otillbörlig påverkan".

Förvaltningen behöver fortsatt stärka arbetet kring Friskfaktorer och för att ytterligare öka personalinflytandet kommer ett särskilt fokus riktas på arbetsplatsträffarnas funktion som forum för delaktighet och påverkan.

För att öka kunskapen och vidareutveckla arbetet med jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter finns utbildningen "En arbetsplats för alla" att ta del av på intranätet med dialogövningar att använda på APT. Under året ska det påbörjas ett arbete för att identifiera metoder för att bättre analysera sjukstatistik utifrån kön och ålder.

Under senare delen av 2025 kommer ytterligare en yrkesresa att införas i nämndens verksamheter, Funktionshinder för myndighetsutövning.

För att säkerställa en hållbar bemanningsplanering och arbetstidsförläggning kommer ett antal aktiviteter särskilt vara i fokus under 2026. Särskilt boende område VÄST kommer implementera det framtagna arbetssättet med samplanering av det geografiska området. En gemensam bemanningsstrategi, kompletterad med en handbok, kommer att införas inom hela funktionshinderområdet som ett led i att stärka planering, kompetensförsörjning och långsiktig hållbarhet. Det kommer även fortsatt undersökas vilka möjligheter det finns att erbjuda exempelvis studenter helgarbete utifrån en i förväg beslutad frekvens, samt intresse hos redan anställda som önskar schemaplaneras enbart helg.

Använda kompetensen rätt

Underlätta för fler att arbeta mer och längre

För att möta framtida utmaningar behöver Umeå kommun ta vara på erfaren kompetens och uppmuntra fler att arbeta efter 65 år. I takt med att hälsa och livslängd förbättras kan arbetslivet förlängas, vilket stärker välfärdens möjligheter att hantera kompetensbristen.

Samhällsnormen att gå i pension vid 65 år är stark, men behöver utmanas. Kommande lagändringar, som höjd garantipensionsålder till 66 år och höjd lägsta pensionsålder till 64 år från 2026, påverkar förutsättningarna.

Förvaltningen behöver skapa ett hållbart arbetsliv även efter 65, med god arbetsmiljö och stöd från chefer. Faktorer som påverkar pensionsbeslut inkluderar hälsa, arbetsvillkor, återhämtning och arbetsbelastning. Medarbetare i praktiska och fysiskt krävande yrken tenderar generellt att vilja gå i pension tidigare än medarbetare inom administrativa eller strategiska roller.

Som kommungemensamt stöd i arbetet med förändrade normer för området finns bland annat våra pensionsriktlinjer. Som arbetsgivare erbjuder vi även löneväxling till pension samt har ett regelverk för så kallat "80-80-100" för att uppmuntra att fler jobbar kvar längre.

Använd kompetensen rätt

Att säkerställa rätt kompetens på rätt plats är avgörande för att möta välfärdens långsiktiga behov. Genom att systematiskt ta tillvara och utveckla medarbetarnas kapacitet kan kommunen både höja kvaliteten i verksamheterna och minska behovet av nyrekrytering. Genom att tänka nytt kring arbetsformer, yrkesroller och teknik skapas förutsättningar för ett mer hållbart arbetsliv och en stärkt kompetensförsörjning.

Den geografiska samplaneringen som införts inom funktionshinderomsorgen är en del i att använda resurser och kompetenser på bästa sätt.

Utnyttja teknikens möjligheter

Digitalisering, automatisering och artificiell intelligens skapar nya möjligheter för att utveckla välfärden och möta kompetensutmaningar. Genom att ta tillvara teknikens potential kan verksamheter effektiviseras, arbetsprocesser förbättras och nya tjänster införas, vilket frigör tid för mer värdeskapande arbete.

För att lyckas krävs ett medvetet och strategiskt arbete där teknik införs med stöd av god styrning, ledarskap och organisatorisk förmåga. Det handlar inte bara om att välja rätt verktyg, utan om att skapa rätt förutsättningar för förändring.

Många av de förändringar som behöver göras i verksamheterna kommer kräva både teknisk och verksamhetsutvecklarkompetens inom området data. Utöver detta behöver den generella digitala kompetensen ute i verksamheterna höjas. Träffar planeras att genomföras med verksamheter inom

Stöd och omsorg i syfte att öka förståelsen för digitaliseringens möjligheter och att stärka medarbetares kunskaper och färdigheter. Genom dessa insatser skapas förutsättningar för att digitala arbetssätt ska bli en naturlig del av verksamhetsutvecklingen, där tekniken används som ett verktyg för ökad kvalitet, effektivitet och förbättrad arbetsmiljö. Arbetet är en del av den långsiktiga strategin för att möta framtidens välfärdsutmaningar med rätt kompetens och moderna lösningar.

Tilläggsuppdrag 2023:1

Utmaningar och möjligheter



Lagstiftningen ställer högre krav än vad kompetensbristen kommer tillåta

Figur 5 Tilläggsuppdrag 2023:1

Nämnden står inför en utmanande personalförsörjningssituation under det kommande 10 åren där konkurrensen om kompetens inom välfärdssektorn kommer öka. För att möta denna utveckling krävs ett målmedvetet och långsiktigt arbete. Genom att aktivt arbeta med SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning, med särskilt fokus på att behålla och utveckla befintliga medarbetare, skapas förutsättningar för att hantera den kompetenskris som väntar.

En central del i detta arbete är att fortsätta och förstärka insatser kring kompetenshöjande aktiviteter med fokus på friskfaktorer, det vill säga de organisatoriska och individuella förutsättningar som främjar hälsa, engagemang och arbetsglädje. Samtidigt behöver digitaliseringens möjligheter tas tillvara fullt ut, både som ett verktyg för effektivisering och som en drivkraft för innovation och nya arbetssätt. Genom att kombinera dessa perspektiv kan nämnden bygga en attraktiv arbetsplats där medarbetare vill stanna, utvecklas och bidra till en hållbar välfärd.

Kontaktuppgifter

Marie Eriksson, HR-strateg, Stöd och omsorg

marie.eriksson.2@umea.se

Bilaga 2. Uppföljning av grunduppdrag Individ- och familjenämnden

43 (55)

GRUNDUPPDRAK: Tillgodose behov av stöd och omsorg inom socialtjänstens lagstadgade ansvarsområde för att stärka och trygga den enskilde att leva ett självständigt liv. Socialtjänsten arbetar förebyggande för att främja jämlika levnadsvillkor							
Nämnden följer:	Underlag:	Målvärde 2026	I hög grad uppfyllt	I viss grad uppfyllt	Ej uppfyllt	Uppföljning (tidpunkt)	Hur följer vi det:
Det systematiska kvalitetsarbetet	Kvalitetsberättelse	Årligen upprättad	Ja	-	Nej	Helår	Redovisas till nämnd i februari
	Patientsäkerhetsberättelse	Årligen upprättad	Ja	-	Nej	Helår	Redovisas till nämnd i februari
Det förebyggande arbetet	Genomförda öppna gruppaktiviteter (barn/familj)	100% genomförda	75–100%	25–74%	0–24%	Delår Helår	Uppgift från verksamhet
	Genomförda öppna gruppaktiviteter för vuxna hos Alkohol- och drogmottagningen	100 % genomförda	75–100%	25–74%	0–24%	Delår Helår	Uppgift från verksamhet
	Andel som erbjudits VHU i LSS-boende av de som hör till aktuellt åldersintervall	100%	75–100%	25–74%	0–24%	Helår	Uppgift från verksamhet
Myndighetsutövning	Andel anmälningar gällande barn och unga som hanteras inom stipulerad tid	100%	95–100%	50–94%	0–49%	Delår Helår	Verksamhetsstatistik
	Andel utredningar enligt SoL barn/unga som handläggs i tid	100%	90–100%	50–89%	0–49%	Delår Helår	Verksamhetsstatistik
Verkställande av insatser	Andel verkställda beslut, LSS	100%	75–100%	25–74%	0–24%	Delår Helår	Verksamhetsstatistik
	Andel verkställda beslut, SoL	100%	75–100%	25–74%	0–24%	Delår Helår	Verksamhetsstatistik
Status på planerade åtgärder/områden för 2026 (huvudprocess Tillgodose behov av stöd och omsorg)	Sammanvägd status av de 8 planerade områdena	Samtliga genomförda enligt plan	6–8 genomförda enligt plan	3–5 genomförda enligt plan	0–2 genomförda enligt plan	Delår Helår	Löpande bedömningar
Kvalitet och utveckling i varje delprocess	Sammanvägd bedömning av kvalitet och utveckling i varje delprocess. Se mått i bilaga 4	Samtliga (8) utvecklas i positiv riktning	6–8 delprocesser positiv riktning	3–5 i positiv riktning	0–2 i positiv riktning	Delår Helår	Verksamhetsstatistik, uppgift från verksamhet, brukarundersökningar

Bilaga 3. Uppföljning av kvalitet och utveckling i delprocesserna Individ- och familjenämnden

Övergripande	Målvärde/ önskad riktning 2026	Redovisas uppdelat på kön?²	Uppföljning (tidpunkt)	Kommentarer
Nollvision suicid	0	Nej	Delår Helår	
Ge stöd och service enligt LSS	Målvärde/ Önskad riktning 2026	Redovisas uppdelat på kön?	Uppföljning (tidpunkt)	Kommentarer
Antal personer med pågående LSS-insatser, per LSS-insats Antal personer med pågående ärende, totalt (alla insatser) Antal personer med pågående ärende under 18 år, totalt (alla insatser)	<i>Utvecklingsmått Inget målvärde aktuellt</i>	Ja	Delår Helår	
Andel verkställda beslut, per insats	Öka	Ja	Delår Helår	
Antal uppföljda beslut för personer under 18 år	Öka	Ja	Delår Helår	
Antal uppföljda beslut av externa placeringar Antal uppföljda beslut inom personlig assistans	100%	Ja	Helår	
Andel brukare som känner sig trygga med alla sina assistenter (personlig assistans)	85%	Ja	Ojämna år	
Andel brukare som uppger de får bestämma om saker som är viktiga hemma (gruppbostad och servicebostad, LSS)	80%	Ja	Ojämna år	
Andel brukare som uppger de får bestämma om saker som är viktiga (DV)	80%	Ja	Ojämna år	
Antal personer som går från daglig verksamhet till Torgen, anställning eller studier	4	Ja	Delår Helår	
Andel personer som har sin dagliga verksamhet förlagd till företag/förening/offentlig sektor	30-35%	Ja	Delår Helår	
Status på planerade aktiviteter	Genomfört enligt plan	Nej	Delår Helår	

² Vid färre än 5 svarande i antal redovisas resultatet inte uppdelat på kön.

<i>Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familj</i>	Målvärde/ Önskad riktning 2026	Redovisas uppdelat på kön?	Uppföljning (tidpunkt)	Kommentarer
Andel genomförda icke biståndsbedömda stödgrupper (barn, unga och familj)	100% (Samtliga planerade genomförs)	Nej	Delår Helår	
Andel anmälningar inom barn och unga som hanteras inom stipulerad tid efter aktualisering	100%	Ja	Delår Helår	
Andel utredningar enligt SoL barn/unga som handläggs i tid	100%	Ja	Delår Helår	
Andel verkställda beslut, per insats	Öka	Ja	Delår Helår	
Andel barn och unga som upplever att de varit delaktiga	Bevara	Ja	Delår Helår	Gäller Familjebehandling, UB, CMV
Andel barn och unga som upplever att de blivit lyssnade på	Bevara	Ja	Delår Helår	Gäller Familjebehandling, UB, CMV
Andel ärenden där behov av extern samverkan identifierats och genomförts	Bevara	Ja	Delår Helår	Bra resultat 2024
Andel placerade barn/unga med upprättad genomförandeplan (verkställd insats)	100%	Ja	Delår Helår	
Antal placeringsdygn för barn och ungdomar på HVB	Minska	Ja	Delår Helår	
Antal placeringsdygn för barn och ungdomar i familjehem totalt (även konsultstödda)	Minska	Ja	Delår Helår	
Andel ärenden där nätverket involverats under utredning och insats	Öka	Ja	Delår Helår	
Status på planerade aktiviteter	Genomfört enligt plan	Nej	Delår Helår	
<i>Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVM) till vuxna</i>	Målvärde/ Önskad riktning 2026	Redovisas uppdelat på kön?	Uppföljning (tidpunkt)	Kommentarer
Andel verkställda beslut, per insats	Öka	Ja	Delår Helår	

Genomförda öppna gruppaktiviteter för vuxna hos Alkohol- och drogmottagningen	100% (Samtliga planerade genomförs)	Nej	Delår Helår	
Antal besökare på Kraftverket	Nytt 2026	Ja	Delår Helår	
Antal som minskat stöd på grund av självständighet i boendestöd	Bevara	Ja	Delår Helår	
Antal personer inom ordinärt boende som avslutat sitt stöd på grund av ökad självständighet	Bevara	Ja	Delår Helår	
Andel som fullföljer behandling inom Beroendeenheten	Öka	Ja	Delår Helår	
Antal sociala kontrakt som övergår i förstahandskontrakt	Öka	Ja	Delår Helår	
Andel som upplever att individuellt stöd hos Centrum mot våld lett till positiva förändringar	Nytt 2026	Ja	Delår Helår	
Status på planerade aktiviteter	Genomfört enligt plan	Nej	Delår Helår	
Ge råd och stöd i samt handlägga familjerättsliga ärenden	Målvärde/ Önskad riktning 2026	Redovisas uppdelat på kön?	Uppföljning (tidpunkt)	Kommentarer
Antal inkomna ärenden	<i>Utvecklingsmätt Inget målvärde aktuellt</i>	Nej	Delår Helår	
Andel av tidsbegränsade ärende som handläggs i rätt tid	100 %	Nej	Delår Helår	
Genomförda gruppaktiviteter (BiFF/Ballongen)	Nytt 2026	Nej	Delår Helår	
Andel besvarade samtal i telefonmottagningen	Bevara	Nej	Delår Helår	
Andel genomförda barnsamtal/träffar med barnet i samband med utredning	Bevara	Nej	Delår Helår	
Andel barn som erbjudits barnsamtal (då det bedömts vara aktuellt), i samband med samarbetssamtal.	Nytt 2026	Nej	Delår Helår	

Andel som anser att familjerätten har hög tillgänglighet i samband med samarbetssamtal	Bevara	Nej	Delår Helår	
Andel som anser att samarbetssamtalet varit till hjälp för familjen	Öka	Nej	Delår Helår	
Status på planerade aktiviteter	Genomfört enligt plan	Nej	Delår Helår	
Erbjuda familjerådgivning	Målvärde/ Önskad riktning 2026	Redovisas uppdelat på kön?	Uppföljning (tidpunkt)	Kommentarer
Andel som erbjudits samtal inom 1 månad	Öka	Nej	Delår Helår	
Andel som upplevt att stödet lett till positiva förändringar	Bevara	Ja	Delår Helår	
Andel som anser att rådgivningen varit anpassad utifrån deras behov	Nytt 2026	Ja	Delår Helår	
Andel som anser att familjerådgivningen har haft fokus på barnets bästa	Bevara	Ja	Delår Helår	
Status på planerade aktiviteter	Genomfört enligt plan	Nej	Delår Helår	
Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd	Målvärde/ Önskad riktning 2026	Redovisas uppdelat på kön?	Uppföljning (tidpunkt)	Kommentarer
Nollvision vräkning av barn	0	Ja	Delår Helår	
Antalet barn som ingår i hushåll som uppbär försörjningsstöd	Minska	Ja	Delår Helår	
Antalet familjer med barn som uppbär försörjningsstöd	Minska	Nej	Delår Helår	Måttet möjligt att ta ut på hushållstyp, ej kön
Andel av hushåll med barn där barnkonsekvensanalys gjorts inför beslut	Nytt 2026	Nej	Helår	Underlaget anger inte barnets kön
Antal bidragsmånader för personer som uppbär ekonomiskt bistånd	Minska	Ja	Delår Helår	
Andel ej återaktualiserade personer med försörjningsstöd	Öka	Ja	Delår	

			Helår	
Antal bidragsmånader för personer som uppbär ekonomiskt bistånd på grund av arbetslöshet	Minska	Ja	Delår Helår	
Andel som anser att de kunnat påverka vilken typ av hjälp de får av socialtjänsten i kommunen	Nytt 2026	Ja	Helår	
Status på planerade aktiviteter	Genomfört enligt plan	Nej	Delår Helår	
<i>Tillgodose behov av stöd i boende under skolgång till vissa elever vid Rh-gymnasium</i>	Målvärde/ Önskad riktning 2026	Redovisas uppdelat på kön?	Uppföljning (tidpunkt)	Kommentarer
Alla elever som blivit antagna till utbildningen (med elevhem) har erbjudits plats i elevhemmet	100%	Nej	Delår	Hur många som blivit antagna till utbildningen redovisas i februari varje år.
Status på planerade aktiviteter	Genomfört enligt plan	Nej	Delår Helår	
<i>Erbjuda hälso- och sjukvård till personer i bostad med särskild service och under vistelsetid daglig verksamhet</i>	Målvärde/ Önskad riktning 2026	Redovisas uppdelat på kön?	Uppföljning (tidpunkt)	Kommentarer
Andel som erbjudits VHU i LSS-boende av de som hör till aktuellt åldersintervall	Genomfört enligt plan	Nej	Helår	
Andel brukare som är nöjda med det bemötande de fått	Bevara	Ja	Helår	
Status på planerade aktiviteter	Genomfört enligt plan	Nej	Delår Helår	

Bilaga 4. Utmaningar och möjligheter på 3-5 års sikt

Omställning av socialtjänsten

De närmsta åren väntas lagändringar och reformer som får betydande påverkan på socialtjänstens verksamheter. För att stärka förutsättningarna att möta förändringarna i tid krävs ett omställningsarbete. Detta tillsammans med att utvecklingen i samhället med exempelvis kriminalitet och psykisk ohälsa medför ökade eller andra krav på våra insatser och större behov av samverkan med andra aktörer.

Den nya socialtjänstlagen lägger fokus vid förebyggande arbete och att vara en lätt tillgänglig socialtjänst, samt lyfter fram möjligheten att i större utsträckning tillhandahålla insatser utan föregående beslutsprövning. Lagändringar väntas även inom missbruksvården, då Samsjuklighetsreformen förändrar huvudmannaskapet för vården för personer med skadligt bruk och beroende. Utmaningen blir att hantera ett omställningsarbete för att anpassa verksamheterna till förändrade uppdrag och samtidigt uppfylla grunduppdraget utifrån den nuvarande ekonomiska situationen.

Förutsättningar för nämndens ekonomi

Svensk ekonomi har sedan 2023 befunnit sig i en recession tillsammans med stora delar av världsekonomin, denna recession kombinerat med hög inflation har bidragit till snabbare kostnadsökningar än skatteintäkter vilket utmanat nämndens ekonomi. Detta ser ut att stabilisera sig på sikt med en jämnare utveckling av kostnader och skatteintäkter vilket leder till bättre förutsättningar för svensk ekonomi som helhet samt nämndens ekonomi.

De bättre ekonomiska förutsättningarna ger möjlighet att jobba mer med utveckling som digitalisering och förändrade arbetssätt för att hushålla bättre med de personella samt de ekonomiska resurserna. Inflationstrycket som påverkat lönerörelsen under ett par tidigare år har avtagit och lönekraven har följt med och personalkostnaderna förväntas återgå till det tidigare snittet för nämndens ekonomi.

Den nya socialtjänstlagen kommer att förändra hur socialtjänster arbetar och kostnadsbilden kommer förändras åt det negativa hållet utifrån preliminär analys. I takt med att de olika kraven börjar implementeras ser nämnden en fortsatt förhöjd kostnadsnivå men denna förstärkning och förändring av socialtjänsten kommer förhoppningsvis leda till lägre kostnader på kommunnivå på sikt. Assistansutredningen som fortsätter vara en osäkerhetsfaktor är en lagändring som ska vara kostnadsneutral enligt propositionen men nämnden ser en risk för ökade kostnader när lagändringen träder i kraft samt en förlust av kontroll över personlig assistansområdet. Nämnden ser även en effekt från välfärdsbrottslighet där det både finns risker och möjligheter i framtiden där arbetet mot välfärdsbrottslighet inom samhället har intensifierats i takt med att mer brottslighet upptäckts. Risker att avancerad brottslighet fortsätter påverka nämndens ekonomi negativt finns men möjligheten att förhindra och återvinna kostnader finns även.

Brist på ändamålsenliga lokaler

Nämndens behov av ändamålsenliga lokaler kan inte tillgodoses i tillräckligt hög utsträckning. Det låga inflödet av nya lokaler påverkar nämndens förutsättningar att uppfylla sitt grunduppdrag. Tidigare har det framförallt gällt verkställighet av beslut om boende enligt LSS, vilket är på väg att lösas och kan vara i balans om 2-3 år. Nu ser utmaningen ut att främst röra sig om lokaler för daglig verksamhet samt kontorsplatser och administrativa ytor. För att lösa utmaningen med leverans av lokaler pågår ett intensivt arbete med tekniska nämnden. Det ska dock understrykas att en stor del av utmaningarna ligger utanför nämndens egen rådighet. När behov av lokaler uppstår med kort varsel av olika skäl är utmaningen än större.

Brister i lokalförsörjningsprocessen påverkar bland annat nämndens möjlighet att, inom rimlig tid, verkställa beslut om särskilt boende och daglig verksamhet enligt LSS samt möjligheten att säkerställa en god arbetsmiljö för personal och tillräckligt med lokaler för att utföra socialtjänst. Inom nämndens egna processer pågår ett omfattande utvecklingsarbete, till exempel effektivare matchning av brukare till boendeplatser, fortsatt utveckling av prognosverktyg och utredning av flexibla arbetsplatser.

Kompetensförsörjningskrisen

Nämnden har en utmanande personalförsörjningssituation att hantera under perioden 2026–2036. Nuvarande prognos påvisar en omfattande brist på undersköterskor på nationell och regional nivå där kommunen konkurrerar om kompetensen från såväl andra kommuner och regioner som privat sektor. Personalen är mer rörlig på arbetsmarknaden idag och byter arbetsgivare oftare än tidigare. Andelen som väljer att sluta i kommunen har ökat de senaste åren och inom de närmsta 10 åren är prognosen att 58 procent förväntas sluta på egen begäran inom funktionshinderomsorgen. Tillsammans med pensionsavgångar visar prognosen att totalt 83 procent av de stora yrkesgrupperna inom funktionshinderomsorgen kommer att sluta inom en 10 års period. Även inom myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg kommer personalomsättningen vara hög, där kommer den största utmaningen vara möjligheten att rekrytera erfaren personal med rätt kompetens.

Detta scenario ställer stora krav på nämnden att arbeta med flera olika åtgärder för att både rekrytera nya medarbetare men framför allt att lyckas behålla medarbetare. Friskfaktorer, utbildning, omställning och utvecklande av ny teknik (digitalisering) är exempel på viktiga områden att fortsätta arbeta med i nämnden och i samarbete med andra förvaltningar i kommunen.

Digitalisering

Nämnden står inför behov av digital omställning som förändrar hur vi arbetar, möter invånare och säkerställer rättssäkra beslut. Förväntningarna på effektivitet, tillgänglighet och användarvänliga tjänster ökar – både från samhället och lagstiftningen. För att genomföra omställningen krävs både ökade resurser till arbetet och en effektivare styrning och samordning inom området digitalisering i kommunen.

Nämnden står tillsammans med Äldrenämnden inför en ny upphandling av processtöd och ett införande av planeringsverktyg. En stor utmaning kommer att vara att klara verksamheternas grunduppdrag samtidigt som resurser behöver avsättas för upphandling och därefter övergång till nytt processtöd.

Bilaga 5. Åtaganden i relaterade dokument till program för social hållbarhet

Inom programmet för social hållbarhet listas vilka styrande dokument som berör individ- och familjenämnden utifrån fullmäktiges inriktningsmål. I denna bilaga finns en översikt över åtgärder/aktiviteter/åtaganden som hör till styrdokumentet inom ramen för programmet, som direkt eller indirekt riktats till individ- och familjenämnden. Sammanställningen aspirerar inte på att vara heltäckande. Flera dokument sträcker sig över en längre tidsperiod.

➤ Umeå kommuns strategi för jämställdhetsarbete (KS-2016/00219, KF 2017-04-20)

Strategin är tänkt att fungera som ett stöd till framför allt nämnder i förståelsen av hur jämställdhetsarbete kan arbetas in i den egna nämndens verksamheter och hur egna mål och indikatorer tas fram:

- Jämställdhetsutskottet är ansvarigt för strategin och utgångspunkten är det av kommunfullmäktige antagna övergripande målet kring jämställdhet.
- Samtliga verksamheter inom kommunen ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete och det är varje nämnds ansvar att bryta ner det övergripande målet kring jämställdhet till egna mål egna nämnden och genomföra samt följa upp detta.

Individ- och familjenämndens planering för jämställdhetsarbete 2025–2026:

Aktivitet	Omfattning
Ta stöd i SKRs vägledning "Med öppna ögon. Guide till jämställd socialtjänst" för att klara omställningen till den nya socialtjänstlagens krav om en jämställd och jämlik socialtjänst	Övergripande
Genomföra analyser av verksamhetsstatistik utifrån ett jämställdhetsperspektiv	Övergripande
Göra en uppföljande studie av genomförandeplaner utifrån ett jämställdhetsperspektiv inom LSS-boende	Ge stöd och service enligt LSS
Analysera ej verkställda beslut inom LSS utifrån ett jämställdhetsperspektiv	Ge stöd och service enligt LSS
Säkra att de arbetslivsrehabiliterande insatser som finns tillgängliga leder till att kvinnor och män närmar sig arbetsmarknaden och ges lika förutsättningar för att uppnå självförsörjning	Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd
Uppföljning av jämställdhetsperspektivet från utredning till insats	Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familjer

➤ **Kommungemensam handlingsplan för suicidprevention (KS-2022/00916, KS 2023-05-30)**

Det övergripande målet är att minska antalet suicid i Umeå kommun. 2021 fattade kommunfullmäktige beslut att anta en nollvision mot självmord som inkluderar alla åldrar samtidigt som det pågår en långsiktig planering för kunskapsbaserade förebyggande insatser på bred front för kommuner i Västerbottens län. Det finns en samordnare som ansvarar för arbetet under året. Det strukturerade arbetet med suicidprevention följer en viss ordning:

- Den suicidpreventiva samverkansgruppen i Umeå formulerar åtaganden i en aktivitetsplan som görs tillgänglig.
- Företrädare för respektive förvaltning ansvarar för att årligen skriva en summering utifrån aktivitetsplan av det suicidpreventiva arbete som genomförts i förvaltningen under året.
- Samordnare för samverkansgruppen sammanställer utifrån det en årlig rapport som även inkluderar samverkansgruppens gemensamma arbete under året utifrån de aktiviteter som tagits fram.
- Den årliga sammanfattningen föredras i Umeå kommun på Individ- och familjenämnden (februari) som ägare av handlingsplanen samt kommunstyrelsens hållbarhetsutskott. Den skickas även till kommunens övriga nämnder och företrädare för övriga organisationer i samverkansgruppen.

➤ **Umeå kommuns handlingsplan mot halverad barnfattigdom (KS-2019/00979, KF 2022-03-28)**

Aktivitet	Ansvarig
Särskild hänsyn till bidragsbehov för barn och deras fritid.	Individ- och familjenämnden
Ungas inkomst för eget arbete påverkar inte nivån på familjens försörjningsstöd	Individ- och familjenämnden
Vårdnadshavare kontaktas vid risk för vräkning	Individ- och familjenämnden
Sprider information om avgiftsfria aktiviteter	Individ- och familjenämnden
Barnperspektiv är vägledande vid beslut om försörjningsstöd	Individ- och familjenämnden
Jobbstimulans i lagen (SoL) 25% av inkomster räknas ej med efter 6 månader.	Individ- och familjenämnden
Försörjningsstöd kan bevilja utöver vid särskild ansökan ex. Cykel, resa ibland, dator, läger etc.	Individ- och familjenämnden

➤ **Umeå växer tryggt och säkert - Aktivitetsplan (KS-2023/00822, 2023-11-16)**

Individ- och familjenämndens aktiviteter
1. Resursförstärka grunduppdraget
2. Utveckla föräldraskapsstödet
3. Föräldrasupporten
4. Utöka och erbjuda fler barnfamiljer strukturerade familjebehandlingsinsatser

5. Även utveckla andra stöd och insatser till barn, unga och familjer
6. Utöka ungdomsboendet med fler platser och utökad målgrupp, bland annat fokus på barn och unga med normbrytande beteende i risk för gängkriminalitet
7. Utveckling av Operativa teamet
8. Utredda Mobila operativa teamet
9. Färdigställa inriktningsförslag för samverkansformen skola, socialtjänst, polis och fritid (SSPF)
10. Förstärkt och förbättrat nätverksarbete
11. Utveckla samarbetet med bland annat fritid, arbetsmarknad och integration
12. Se över standardiserade bedömningsinstrument

➤ **Umeå kommuns program för tillgänglighet 2018–2030: Plan för etapp 2, 2024-2026 (KS-2024/00166, KS 2024-10-15)**

Aktiviteter: Fokusområde Fysisk miljö	Ansvarig
Säkerställa att kommande lokaler för daglig verksamhet är väl anpassade och ändamålsenliga ur ett individperspektiv, genom att påbörja framtagandet av rumsfunktionsprogram för daglig verksamhet enligt LSS 9§10.	Individ- och familjenämnden
Aktiviteter: Fokusområde Boende och närmiljö	Ansvarig
Att säkerställa att kommande boenden är väl anpassade och ändamålsenliga ur ett individperspektiv, genom att revidera och uppdatera rumsfunktionsprogram för gruppboenden enligt LSS 9§9, och påbörja framtagandet av rumsfunktionsprogram för serviceboende enligt LSS 9§9 samt korttidsvistelse enligt LSS 9§6.	Individ- och familjenämnden
Att verka för ett ökat och diversifierat utbud av särskilda boenden inom LSS 9§9, där individen har större möjlighet att välja en boendemiljö som passar hen. Det sker genom att bygga fler typer av gruppboenden och införskaffa fler servicebostäder i olika delar av Umeå kommun. Tydliggöra vilka möjligheter det finns för bostadsanpassning i bostäder med särskild service.	Individ- och familjenämnden
Samverka med Umeåregionens brandskydd för att tydliggöra brandsäkerhet och utrymning för personer utan möjlighet att gå i trappor, i förvaltningens verksamhetslokaler och boenden.	Individ- och familjenämnden

➤ **Umeå kommuns program för hållbar landsbygdsutveckling 2024–2030 (KS-2023/0086, KF 2024-08-26)**

Individ-och familjenämndens prioriteringar till 2030	Ansvariga:
Utveckla långsiktiga arbetssätt och strukturer internt för hur kommunen ska jobba med kommersiell service på Umeås landsbygder	Äldrenämnden, Individ- och familjenämnden och Kommunstyrelsen
Stärka de stora tätorterna och byarna i tillväxtstråken som viktiga servicenoder för omgivande landsbygder	För- och grundskolenämnden, Individ- och familjenämnden, Äldrenämnden, Fritidsnämnden, Kulturnämnden, Tekniska nämnden, Kommunstyrelsen
Skapa förutsättningar för till exempel särskilda boenden, trygghetsboenden och seniorbostäder på Umeås landsbygder	Kommunstyrelsen, Individ- och familjenämnden, Äldrenämnden, Tekniska nämnden, Byggnadsnämnden
Stärka samordningen mellan kommunala verksamheter och utveckla samverkan med kommersiella och ideella aktörer för förbättrad service på Umeås landsbygder	För- och grundskolenämnden, Individ- och familjenämnden, Äldrenämnden, Fritidsnämnden, Kulturnämnden, Tekniska nämnden, Kommunstyrelsen
Utveckla samverkan över kommungränserna för stärkt service på Umeås landsbygder	För- och grundskolenämnden, Individ- och familjenämnden, Äldrenämnden, Fritidsnämnden, Kulturnämnden, Tekniska nämnden, Kommunstyrelsen
Öka attraktiviteten och förutsättningarna för att klara kompetensförsörjningen på landsbygd inom skola, vård och omsorg	Personalnämnden, För- och grundskolenämnden, Individ- och familjenämnden Äldrenämnden
Underlätta arbetspendling från tätort till landsbygd för att säkra kompetensförsörjning inom skola, vård och omsorg	Personalnämnden, För- och grundskolenämnden, Individ- och familjenämnden, För- och grundskolenämnden, Äldrenämnden, Umeå Kommunföretag
Tillgängliggöra och samnyttja kommunens lokaler och tjänster utifrån lokala behov och på ett jämlikt sätt	Tekniska nämnden, För- och grundskolenämnden, Individ- och familjenämnden, Äldrenämnden, Fritidsnämnden, Kulturnämnden
Nyttja digitaliseringens möjligheter för utvecklad service, exempelvis vård, undervisning, kultur och fritid, sociala träffpunkter och mobila verksamheter	För- och grundskolenämnden, Individ- och familjenämnden, Äldrenämnden, Fritidsnämnden, Kulturnämnden, Tekniska nämnden
Tydliggöra kommunala verksamheters roll och funktion på Umeås landsbygder – exempelvis som mötesplatser med aktiviteter, arbetsplatser och kunder till lokalt näringsliv	För- och grundskolenämnden, Individ- och familjenämnden, Äldrenämnden, Fritidsnämnden, Kulturnämnden, Tekniska nämnden
Utveckla och tydliggöra hur byaplaner tas om hand internt i hela kommunorganisationen	Alla nämnder

➤ **Bostadsförsörjningsprogrammet 2022–2030 (KS-2020/00751, KF 2022-11-28)**

Åtgärder	Ansvariga
Umeå kommun ska utreda möjligheter och förutsättningar för byggande av särskilda boenden för äldre i behov av vård och omsorg samt gruppboendestäder i den tätaste staden	Kommunstyrelsen, Tekniska nämnden, Äldrenämnden och Individ- och familjenämnden
Umeå kommun ska utreda möjligheten att utveckla metoden för att prognostisera behovet av boenden enligt LSS och därmed skapa bättre kunskap om lokalförsörjningsbehovet.	Kommunstyrelsen, Tekniska nämnden, Individ- och familjenämnden
När hyresrätter byggs på kommunal mark ska kommunen alltid erbjudas att hyra en överenskommen andel bostäder.	Kommunstyrelsen, Tekniska nämnden, Äldrenämnden och Individ- och familjenämnden
Kommunen ska utreda förutsättningarna för att utveckla arbetssättet hur bostäder fördelas till personer som beviljats särskilt stöd och service. Målet är att uppnå struktur och fungerande flöden genom en samordnad prioritering.	Individ- och familjenämnden
Kommunen ska utreda förutsättningarna för och konsekvenserna av införande av kommunal hyresgaranti för barnfamiljer. Syftet är att bedöma om hyresgarantier kan göra det lättare för de grupper som har svårt att etablera sig på bostadsmarknaden att ordna bostad.	Individ- och familjenämnden, Tekniska nämnden, Miljö- och hälsoskyddsnämnden
Umeå kommuns Handlingsplan mot hemlöshet ska aktualiseras.	Individ- och familjenämnden, Tekniska nämnden, Kommunstyrelsen
Umeå kommuns avtal med AB Bostaden om att en andel av Allmännyttans omsättning av hyresbostäder, ska komma kommunens verksamheter tillgodo. Det möjliggör att möta en stor del av verksamheternas kontinuerliga behov av hyreslägenheter.	Tekniska nämnden, Individ och familjenämnden
Kommunen ska utveckla det vräkningsförebyggande arbetet i linje med kommunens nollvision mot vräkning av barn för att minska risken för avhysning och hemlöshet.	Individ- och familjenämnden, Äldrenämnden, Tekniska nämnden
Kommunen ska utreda möjligheten att ta fram information över tillgången till skyddat boende vid behov	Kommunstyrelsen, Individ- och familjenämnden