

Mötesbok: Personalnämnden (2026-02-10)

Personalnämnden

Datum: 2026-02-10

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Upprop och godkännande av dagordning

1/26 Upprop och godkännande av dagordning

3

Beslutsärenden

2/26 Risk för att hot, våld och annan otillåten påverkan

4

3/26 PN:s rapport till KS inkl. internkontroll, helår 2025

5

Informationsärenden

4/26 PN Informationsärenden 2026-02-10

26

Denna behandling '1/26 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.



Tjänsteskrivelse

2026-02-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2026/00002

Risk för hot, våld och annan otillåten påverkan

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna lämnad redovisning.

Ärendebeskrivning

Enligt personalnämndens internkontrollplan föreligger risk för att hot, våld och annan otillåten påverkan bidrar till otrygghet och försämrade arbetsmiljö för medarbetare och chefer.

Som åtgärd ska en återrapport göras om risker och tillbud som inrapporterats avseende hot och våld samt om insatser för att förebygga otillåten påverkan.

På mötet redovisas statistik för inkomna ärenden under 2025. Därefter ges information om pågående arbete och de insatser som vidtas för att förebygga otillåten påverkan.

Beredningsansvariga

Patrik Carlsson, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist

HR-direktör



Tjänsteskrivelse

2026-02-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2026/00003

PN:s rapport till KS inkl. internkontroll, helår 2025

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att anta personalnämndens årsrapport till kommunstyrelsen 2025

att godkänna uppföljning av internkontrollplan 2025

Ärendebeskrivning

SLK HR har upprättat en rapport enligt kommunstyrelsens anvisning.

Sjukfrånvaron för året blev 6,9 procent, vilket är en viss minskning gentemot 2024. Minskningen ses för både kvinnor och män. En begränsad ökning kan noteras när det gäller andelen långtidsfriska och för övriga resultatmått ses inga eller högst marginella förändringar, med undantag för andel chefer ned max 30 medarbetare. Här framgår en tydlig förbättring; från 82 procent 2024 till 86 procent 2025. Tydligast är uppgången för kvinnliga chefer.

Beslutsunderlag

1. Personalnämndens årsrapport till kommunstyrelsen 2025
2. Uppföljning av internkontrollplan 2025
3. Tabellbilaga 2025

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutet ska skickas till

Rapporten ska skickas till ksdiarium@umea.se senast 23 februari.

Ange i ämnesraden: KS-2023/00890 Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-december 2025

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator

Personalnämndens rapport till KS, januari–december 2025

Verksamhetsuppföljning

Nämndens grunduppdrag

Personalnämnden	Bedömning av nämndens grunduppdrag
Nämnden är kommunens samordnande nämnd för personalstrategiska frågor. Nämnden samordnar och verkar för att Umeå kommun har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik samt följer upp och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna.	I hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Personalnämnden bedömer att den i hög grad uppfyller grunduppdraget. Detta eftersom nämnden kontinuerligt följer och stödjer övriga nämnders arbete med de personalpolitiska målen och de riktlinjer som fastställs inom det personalpolitiska området, inte minst gör nämnden det genom ett aktivt arbete med internkontrollplanen inom det personalpolitiska området.

Genom löpande dialog med nämndsföreträdare och partsföreträdare i frågor som nämnder bedömer vara av särskild vikt och betydelse för att uppnå en enhetlig och sammanhållen personalpolitik, kan personalnämnden fånga upp områden som behöver förtydliganden eller stöd för att enhetlighet och sammanhållning ska kunna säkerställas hos arbetsgivaren, inom och mellan nämnders verksamheter.

I nämnden återrapporteras även kring omvärldsfaktorer som kan komma att påverka kommunen som arbetsgivare, för att på så sätt bereda och säkerställa att nämnderna ges goda förutsättningar. Det kan gälla utvecklingen av kollektivavtal, lagstiftning och tillhörande normförflyttning.

Personalnämnden delgavs under våren 2025 en fördjupad återrapport av samtliga verksamhetsnämnders redovisning av arbetet med de personalpolitiska målen för 2024. Detta gjordes för att ge en samlad bild och visa på bredden i kommunens arbete med de personalpolitiska målen. Nämnden uttalade sig även om de personalpolitiska målen i sitt yttrande på förslaget till planeringsdirektiv 2026.

En viktig förutsättning inom det personalpolitiska området och för nämnden är att bidra till kommunens organisatoriska omställningskapacitet. I takt med att nämnderna omprövar

prioriteringar och fokus på grunduppdrag krävs förändrade arbetsformer och innovativa förhållningssätt. Verksamheterna kommer möta inslag av prioriteringar, fördjupade förväntningar på samarbete, samverkan och omprövning av nyttjande av resurser. Ny teknik, automation, AI-stödd digitalisering kommer även skapa nya förutsättningar och förväntningar i och på de kommunala verksamheterna. Med detta som utgångspunkt lämnade personalnämnden remissvar på det förslag till plan för digitalisering som tekniska nämnden skickade ut under våren 2025. Nämnden följer även noga utvecklingen om hur HR-objektets förvaltning utvecklas med riktning mot en förvaltning av de kommungemensamma systemstöden som gemensamt kan skapa förutsättning för en enhetlig och sammanhållen personalpolitik.

Förändringskompetens är organisationens förmåga att använda och utveckla kompetens för att genomföra förändring. Det gäller medarbetares kompetens, gruppers kompetens eller organisationens kompetens som helhet. Ett förändringsarbete kräver en organisationskultur, ledarskap och medarbetarskap som ger organisatoriska förutsättning med bibehållen trygghet, hälsa och engagemang. Inte minst krävs en kultur för en lärande organisation där kapacitet byggs för att ta tillvara den tillgängliga kraften hos befintliga medarbetare och även ge förutsättningar för att vid behov ställa om kompetens och verksamhet. En stark kultur krävs även för att leda och organisera förändring som också skapar förutsättning för delaktighet och medinflytande från medarbetarna. Ett genomgripande arbete med friskfaktorerna, vilka ingår i ett av de tre personalpolitiska målen, är för detta en avgörande nyckel. Detta avser inte minst de faktorer som rör delaktighet, inflytande, kompetensutveckling och kommunikation.

Under 2025 berör personalnämnden området omställningskapacitet på flera sätt, bland annat genom beredning av en uppdaterad medarbetar- och ledarskapspolicy med tillhörande värdegrund, vilket är nära sammankopplat med det fortsatta arbetet med friskfaktorer. Fortsatta ansträngningar med chefers förutsättningar och insatser för att stärka och utveckla ledarskapets kapacitet att möta och leda i förändring är av största vikt.

Arbetet med utvecklade arbetsformer när det gäller tidiga insatser och omställning för grupper och enskilda medarbetare har uppmärksammats av nämnden. Genom det treåriga projektet SAMBA kommer kommunerna i Umeåregionen och Region Västerbotten tillsammans med Omställningsfonden och Försäkringskassan att utveckla arbetsformer med ett starkt "behållarperspektiv" på arbetsmarknaden.

Dialog med den centrala samverkansgruppen

Nämnden har återkommande dialog med den centrala samverkansgruppen, CSG, som en del i att upprätthålla partsgemensam dialog i enlighet med samverkansavtalet. Under 2025 har

personalnämnden bjudit in CSG för fördjupade samtal vid två tillfällen. Temat för samtalen under våren var medarbetarinflytande och skyddsombudens förutsättningar och under hösten var temat kompetensutveckling och lärande.

Enhetlig och sammanhållen lönepolitik

Nämnden verkar för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik. Nämnden antog i slutet av 2024 riktlinje för lönestrategiska frågor och beredde en revidering av lönepolicy för beslut i kommunfullmäktige, vilket togs i januari 2025. Under 2025 har personalnämnden på nära håll följt utveckling och utfall av de mycket omfattande centrala avtalsförhandlingarna samt följt upp lönekartläggning och utfall i relation till riktlinjen för lönestrategiska frågor och lönepolicy.

Under 2025 har samtliga centrala kollektivavtal för kommunal sektor löpt ut och såväl nya huvudöverenskommelser som tillhörande avtalsskrivningar är nu på plats, utan större konflikter eller stridsåtgärder mellan parterna. Personalnämnden har fått löpande återkoppling från förhandlingschef med flera om utfall och lokala konsekvenser och åtaganden i nya avtal.

Samordning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Uppdraget att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs bland annat genom återrapporering till nämnden från årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Under 2025 fortgick den gemensamma processen där medarbetarenkäten utgör grund till såväl uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet som analys avseende aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Bägge delprocesser är Umeå kommuns arbetsprocesser för att säkerställa den systematik som krävs av en organisation i arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen. Som komplement till den gemensamma processen adderades 2025 frågeställningar som bidrar till nationell forskning, MORFAR-projektet, om organisatorisk hälsa. Därmed skapas ytterligare underlag från medarbetarenkäten till nämndernas arbete med friskfaktorer.

Under året uppmärksammar personalnämnden även de förändringar som sker av Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS, som består av föreskrifter och allmänna råd. Information har lämnats till nämnden.

Området hot och våld och otillåten påverkan har kommit in tydligare inom arbetsmiljöområdet. Förstärkningar sker av kommunens säkerhets- och rutinarbete och personalnämnden har även följt upp frågan inom ramen för sitt internkontrollarbete.

Samordning av det övergripande kompetensförsörjningsarbetet

Nämndens uppdrag när det gäller att samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering genomförs i första hand genom avrapportering till nämnden om pågående arbete samt uppföljning vid delår och årsrapport av de personalpolitiska målen.

Kommunens gemensamma kompetensförsörjningsplan har uppdaterats under året och från 2026 utgör den bilaga till personalnämndens verksamhetsplan. På så sätt kan vi bättre sätt fånga upp pågående utveckling på området, inte minst nationellt inom Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, samt initiativ inom området attraktiv arbetsgivare. Planen har även tagit starkt intryck av de planeringsförutsättningar som beslutas om för perioden 2026–2029, till följd av nämndernas svar på Tilläggsuppdrag 2023:1.

Personalnämnden hade för avsikt att under 2025 ta del av nämndernas arbete med sina kompetensförsörjningsplaner, i första hand genom en skriftlig återrapport från nämnderna som på likvärdigt sätt beslutar om dem som del av verksamhetsplan för 2026. Detta har dock inte skett under året, men ligger kvar som en aktivitet för 2026.

För att ge förutsättning för de kommunala verksamheternas kompetensförsörjning krävs ett välfungerande arbete med befolkningsfrågorna. I nämndens samordningsuppdrag ingår även ansvaret att koordinera samarbetsytor såsom Umeåregionen och länet när det gäller insatser som kan främja kommunernas kompetensförsörjning. Under året har Umeå kommun bidragit på flera sätt i det regiongemensamma kompetensförsörjningsarbetet, bland annat genom dragningar för regionens Beredning för kompetensförsörjning samt Strategiråd för kompetensförsörjning. Det tvåpartsavtal som finns mellan Umeå kommun och Umeå universitet har även kompetensförsörjning som ett av sina fokusområden, vilket på många sätt innehållit aktiviteter som syftar till att stärka kvarstanningsgraden hos studenterna.

Nämnden har även i sin internkontrollplan identifierat risk att kompetensförsörjningen av kommunal verksamhet försvåras på grund av att länet och arbetsmarknadsregionen inte samordnar sina insatser, risk 9. En rad viktiga steg för att minska den risken har skett under året. Bland annat fortsätter det nära samarbetet och samplaneringen av insatser mellan kommunerna i Umeåregionen som arbetsgivare genom Personalchefsgruppen. Bland annat är projektet SAMBA en del av effekterna av det arbetet men även gemensamma upphandlingar av till exempel företagshälsovård och andra insatser för att behålla medarbetare och stärka kompetensförsörjningsarbetet. Noteras bör även att Region Västerbotten som arbetsgivare är med i SAMBA-projektet.

I ett länsperspektiv har Umeå kommun och Skellefteå kommun genom sina HR-direktörer, tagit initiativ till ett personalchefsnätverk för länets femton kommuner. Ett nätverk som nu har rullande möten och även deltagande från regional utveckling vid Region Västerbotten. Grupperingen bereder även de aktiviteter som SKR har på området genom det HR-direktörsnätverk som finns nationellt.

För att ytterligare stärka det gemensamma lärandet och utvecklingen av kompetensutvecklingsarbetet i länet deltar Umeå kommun genom HR-direktör i det region-gemensamma projektet Reglab, lärandeprojekt Attrahera och behålla. Det utgör ett gemensamt krafttag för internationell konkurrens. Projektet sker i samarbete mellan SKR och bland andra Tillväxtverket för att stärka Sveriges och den kommunala sektorns konkurrenskraft vad gäller internationell arbetskraft och regionernas roll i synnerhet.

Region Västerbotten är även medfinansiärer tillsammans med Region Västernorrland, Region Norrbotten och Tillväxtverket för det gemensamma projektet Datadriven befolknings- och kompetensförsörjning. Projektet är en del av den regionala planen Thriving Northern Cities, TNC, med Umeå kommun som projektägare och Luleå och Örnsköldsviks kommuner som deltagare. Projektet är tvåårigt och syftar till att genom metod- och datautveckling stärka platserna och organisationernas kapacitet för analys som leder till träffsäkra insatser för befolknings- och kompetensförsörjning.

Inför året uppmärksammade personalnämnden en risk för att nämnder inte nyttjar möjligheterna som finns till utveckling och anpassning av gymnasie- och vuxenutbildningsutbud, IK-risk 2025:6, för att möta utbildningsbehov kopplat till kompetensförsörjningsbehovet.

Under året har fördjupad dialog skett mellan nämndernas förvaltningar om på vilket sätt det finns möjlighet att nyttja lokalt gymnasie- och vuxenutbildningsutbud för att möta utbildningsbehov. Inte minst har det rört äldreomsorgens behov och möjligheter. Perspektivet finns även med i flera av förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner inför 2026.

Samordning och utveckling i personalpolitiska frågor

Personalnämnden har uppdraget att verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor, samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder.

Ett viktigt utvecklingsområde under 2025 handlar om att utveckla arbetsformer i linje med möjligt förändrad lagstiftning om vilka kontroller en kommunal arbetsgivare kan, bör och får göra. Syftet är att förhindra så kallade möjliggörare och organiserad brottslighet att etablera sig i verksamheterna. Förslag till förändrad lagstiftning har efterfrågats av personalnämnden

genom sitt förslag till remissvar på Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, Ds 2024:24. Nämnden har avkrävt förberedelse från förvaltningen kring förberedelse för snabb lagefterlevnad när ny lagstiftning finns på plats. Till personalnämnden har rapporterats förslag till förändrade arbetsformer och justering av vägledande och styrande dokument vid rekrytering. Personalnämnden har även i linje med remissvar lämnat ett svar på motion 21/2024: Kräv utdrag ur belastningsregistret vid rekrytering av omsorgspersonal. Kommunstyrelsen som anställande myndighet beslutade i slutet av 2025 om kontroller inför anställning.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Det personalpoliska året 2025 har främst präglats av den nationellt stora avtalsrörelsen och dess utfall. Nämnden noterar att nya avtal kommit på plats utan större stridigheter mellan parterna och att de tidsatta avtalen blev tvååriga säkerställer bättre planeringsförutsättningar för verksamheterna.

Utöver lönepolitiken med starkt nationell prägel har personalnämnden noga följt utvecklingen runt lagstiftning som ska möjliggöra och tydliggöra förutsättningarna för kommunen som arbetsgivare att göra registerkontroller inför och under anställning i alla verksamheter.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Personalnämnden har för 2025 inte tilldelats något tilläggsuppdrag, utan kommer att följa och stödja övriga nämnder i deras arbete med tilläggsuppdrag som berör det personalpolitiska området.

Personaluppföljning

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Personalnämnden	Bedömning av nämndens arbete med personalpolitiska mål
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan
Mål 6: 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.	Enligt plan

Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.

Enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Nämnden har behandlat eller i övrigt tagit del av bland annat följande:

- Verksamhetsbesök, Bruksbacken i Sävar, med fokus på scheman och medarbetarinflytande
- Möjligheten till finansiering av mottagande av personer som står långt från arbetsmarknaden
- Yttrande över Plan för digital omställning
- Lönekartläggning 2024
- Nämndernas verksamhetsplaner ur ett jämställdhetsperspektiv
- Avtalsrörelsen
- Registerkontroller vid anställning
- Motion ”Kräv utdrag ur belastningsregistret vid anställning av omsorgspersonal.”
- Medlemskap i EU:s kompetenspakt
- Delning av utbildningsförvaltningen
- Ansökan ERASMUS-projekt
- Datadriven kompetensförsörjning
- Bemanningsläget inför sommaren
- Kompetensförsörjning inom arbetsmarknadsregionen
- Kompetensförsörjningsplaner 2026, instruktion från KS
- Nämndsinitiativ ”Förstärkta kontroller vid anställning i Umeå kommun.”
- Motion ”Möjlighet att donera förtjänstgåva till välgörande ändamål”
- Övriga nämnders delårsrapporter, arbete med personalpolitiska målen
- Kommungemensam kompetensförsörjningsplan 2026–2028
- EU:s lönetransparensdirektiv
- Uppföljning, distansarbete

Ledarskap (mål 6)

Nämnden har behandlat eller i övrigt tagit del av bland annat följande:

- Uppföljning av chefers förutsättningar
- Revidering av ledarpolicy, medarbetarpolicy samt värdegrund

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–december 2025

2026-02-02

- Kommungemensamt traineeprogram
- Överenskommelse vid uppsägning

Friskfaktorer (mål 7)

Nämnden har behandlat eller i övrigt tagit del av bland annat följande:

- Dispens, dygnsvila
- Arbetsmiljöverkets nya regelstruktur
- Samverkansmodell för att behålla arbetskraft, SAMBA
- Uppföljning av handlingsplan, suicidprevention
- Årlig uppföljning av SAM och aktiva åtgärder
- Medarbetarenkäten
- Friskvårdserbjudande
- Stärkt skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier
- Cyberangrepp, Miljödata
- Arbetsdomstolens dom om EU:s mödravårdsdirektiv
- Motion ”Friskvård för alla – en flexibel modell för hälsa och välmående.”
- Skyddsombudens förutsättningar

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, totalt i procent av anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	7,8	4,8	6,9	8,0	5,0	7,1
Andel långtidsfriska (%)	60	59	68	61	56	66	59
Andel heltidsanställda (%)	92	92	94	93	92	92	92
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	67	66	67	68	64	67
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	86	87	86	81	85	82
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,0	5,1	5,0	5,0	5,0	5,0

Ekonomiuppföljning

Budgetavvikelse, utfall i år och föregående år

(mnkr med en decimal)	Budget 2025	Utfall 2025	Budget-avvikelse 2025	Utfall 2024	Budget-avvikelse 2024	Prognos vid rapport jan–aug 2025	Prognos-avvikelse
Verksamhetens intäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Verksamhetens kostnader	-1,3	-0,9	0,4	-0,9	0,3	-1,1	0,2
Verksamhetens nettokostnad	-1,3	-0,9	0,4	-0,9	0,3	-1,1	0,2

Investeringar

Personalnämnden gör inga investeringar.



Umeå kommun 2026-02-02

Personalnämnden 2025

Uppföljning av internkontrollplan, januari-december

Riskinventering och riskvärdering utgår från nedanstående definitioner.

Riskinventering/riskanalys

Sannolikhet	Definition	Värde
Osannolik	Praktisk taget obefintlig risk att fel uppstår.	1
Mindre sannolik	Mycket liten risk att fel uppstår.	2
Möjlig	Det finns en möjlig risk att fel uppstår.	3
Sannolik	Det är mycket troligt att fel uppstår.	4

Konsekvens	Definition	Värde
Försumbar	Konsekvensen av ett fel är obetydlig för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	1
Lindrig	Konsekvensen av ett fel är liten för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	2
Kännbar	Konsekvensen av ett fel uppfattas som besvärande för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	3
Allvarlig	Konsekvensen av ett fel är så stor att felet inte får uppstå.	4

Riskhantering

Riskvärde	Rekommendation till hur risken ska hanteras	Innebär
12–16	Minimera risk	Direkta och omfattande åtgärder ska finnas med i internkontrollplanen
4–11	Reducera risk	Åtgärder för att minska risk ska finnas med i internkontrollplanen
1–3	Acceptera risk	Inget agerande krävs – åtgärder tas ej med i internkontrollplanen

Riskinventering			Riskvärdering			
Kontrollområde	Identifierad risk	Nr	Sannolikhet	Konsekvens	Risikvärde	Rekommenderad riskhantering
Personalpolitik	Risk för att gemensam utveckling uteblir om förvaltningar inte deltar i det gemensamma utvecklingsprojektet Samverkansmodell för tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering (SAMBA).	R1	Mindre sannolik	Lindrig	4	Reducera risk
Personalpolitik	Risk för att dispensförfarande som avser arbetstidsregler för dygnsvila (11 timmar) inte efterlevs med avtalsbrott som följd.	R2	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Lönepolitik	Risk för att lönesättning görs på ett sätt som motverkar en enhetlig och sammanhållen lönepolitik och inte i enlighet med för kommunen fastslagen riktlinje för lönestrategiska frågor.	R3	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Lönepolitik	Risk för att kommunen inte förbereder ikraftträdandet av EU:s lönetransparensdirektiv.	R4	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att verksamheter inte kan behålla medarbetare till följd av att nämnder inte kan möta medarbetares behov av kompetensutveckling och medarbetarinflytande.	R5	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att nämnder inte nyttjar möjligheterna som finns till utveckling och anpassning av gymnasie- och vuxenutbildningsutbud för att möta utbildningsbehov.	R6	Sannolik	Lindrig	8	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att kommunen inte nyttjar möjligheten till kompetensförsörjning p.g.a. begränsat mottagande av personer som står långt från arbetsmarknaden.	R7	Sannolik	Lindrig	8	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att motstridiga nationella regelverk om kontroller vid/under anställning leder till otydlighet om lokala förutsättning för en attraktiv och rättssäker rekryteringsprocess.	R8	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att kompetensförsörjningen av kommunal verksamhet försvåras på grund av att länet och arbetsmarknadsregionen inte samordnar sina insatser.	R9	Möjlig	Lindrig	6	Reducera risk
Arbetsmiljö	Risk för att hot, våld och annan otillåten påverkan bidrar till otrygghet och försämrad arbetsmiljö för medarbetare och chefer.	R10	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Samverkan	Risk för att skyddsombud inte ges tillräckligt goda förutsättningar för att fullt ut klara sina uppdrag.	R11	Mindre sannolik	Lindrig	4	Reducera risk

Steg 3 Åtgärder			Steg 4. Uppföljning	
Nr.	Inriktning för riskhantering	Åtgärd	Ansvarig	Återrapporteras
1	Reducera risk	Uppföljning av förvaltningarnas deltagande i SAMBA-projektet genom återrapport från styrgrupp.	HR-direktör	Styrgruppens ordförande återrapporterar hög aktivitet och stort engagemang från förvaltningarna i SAMBA-projektet.
2	Reducera risk	Uppföljning av dispensförfarande.	Förhandlingschef	Vid uppföljning i nämnden 2025-12-02 konstaterades att dispensförfarandet efterlevs i enlighet med gällande regelverk.
3	Reducera risk	Återrapport av lönekartläggning inkl. eventuella avvikelser från den kommungemensamma riktlinjen för lönestrategiskt arbete.	Förhandlingschef	Lönekartläggning 2024 redovisades i PN i mars. Inga avvikelser framkom.
4	Reducera risk	Återrapport av hur kommunen säkerställt organisationen för att klara ett ikraftträdande av EU:s lönetransparensdirektiv 2026.	Förhandlingschef	Återrapport 2025-11-11 om vidtagna åtgärder för att klara ikraftträdandet. Genomförda förberedelser bedöms vara tillfredsställande.
5	Reducera risk	Återrapport från nämnderna om deras arbete med kompetensutveckling och medinflytande, som utgångspunkt för samtal mellan den centrala samverkansgruppen och personalnämnden.	HR-direktör	Dialog om med inflytande genomfördes vid dialog mellan PN och CSG, 2025-04-24 och dialog om kompetensutveckling 2025-10-16.
6	Reducera risk	Återrapport från nämnderna på vilket sätt man fört dialog och därefter tagit ställning till möjlighet att nyttja lokalt gymnasie- och vuxenutbildningsutbud för att möta utbildningsbehov, identifierade i nämndernas kompetensförsörjningsplaner.	HR-direktör	Dialog mellan förvaltningar om bl.a. äldreomsorgens behov och möjligheter. Samtalen har bidragit till nämndernas kompetensförsörjningsplaner.
7	Reducera risk	Förslag till måltal för respektive nämnds åtagande samt tillhörande stöd för verksamheterna tas fram och läggs in i personalnämndens yttrande över planeringsdirektiv 2026.	HR-direktör	Förslag till måltal för respektive nämnds åtagande ingår i personalnämndens yttrande över planeringsdirektiv 2026.
8	Reducera risk	Återrapport avseende förändrade arbetsformer och rutiner vid och under anställning som förhindrar anställning av så kallade möjliggörare eller andra olämpliga kandidater.	HR-direktör	Rapportering vid PN, 2025-05-13, med anledning av pågående lagstiftningsarbete utifrån regeringens förslag "Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, Ds 2024:24".
9	Reducera risk	Återrapport om hur Umeå kommun bidrar till att länet och arbetsmarknadsregionen samordnar sina insatser för kompetensförsörjning av kommunal verksamhet.	HR-direktör	Umeå kommun bidrar i frågan genom samarbetet mellan Umeåregionens personalchefer, inom ramen för SAMBA samt i personalchefsnätverket för länets femton kommuner. Åter-rapporterat i delårsrapporten till KS.
10	Reducera risk	Återrapport om risker och tillbud som inrapporterats avseende hot och våld samt om insatser för att förebygga otillåten påverkan.	HR-direktör	Genomgång av statistik för helåret 2025, information från säkerhetsavdelningen samt dialog på PN, 2026-02-10.
11	Reducera risk	Uppföljning via dialog på heldagen med den centrala samverkansgruppen och personalnämnden, våren 2025.	HR-direktör	Information och dialog om skyddsombudens förutsättningar genomfördes vid dialog mellan PN och CSG, 2025-04-24.

Underlag 2025:3

3. Målvärden och resultat
3.1 Måluppfyllelse, personalpolitiska mål

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		Kvi	Män	Tot	Kvi	Män	Tot
Sjukfrånvaroprocent	6,5	7,8	4,8	6,9	8,0	5,0	7,1
Andel långtidsfriska	60	59	68	61	56	66	59
Andel heltidsanställda	92	92	94	93	92	92	92
Andel skyddsombud som genomgått introduktion	90	67	66	67	68	64	67
Andel chefer med max 30 medarbetare	85	86	87	86	81	85	82
Medarbetarenkäten, totalt medelvärde	4,8	5,0	5,1	5,0	5,0	5,0	5,0

UMEÅ KOMMUN

2026-01-02

2/8

4. Personalstruktur

4.1 Antal anställda per kön, anställningsform och omfattning

	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	7 323	3 073	10 396
Heltid	6 867	2 912	9 779
Deltid	456	162	618
Visstid	464	224	688
Heltid	346	178	524
Deltid	122	47	169
Timavlönade	841	379	1 220
Totalt	8 518	3 640	12 158

4.2 Antal anställda per nämnd

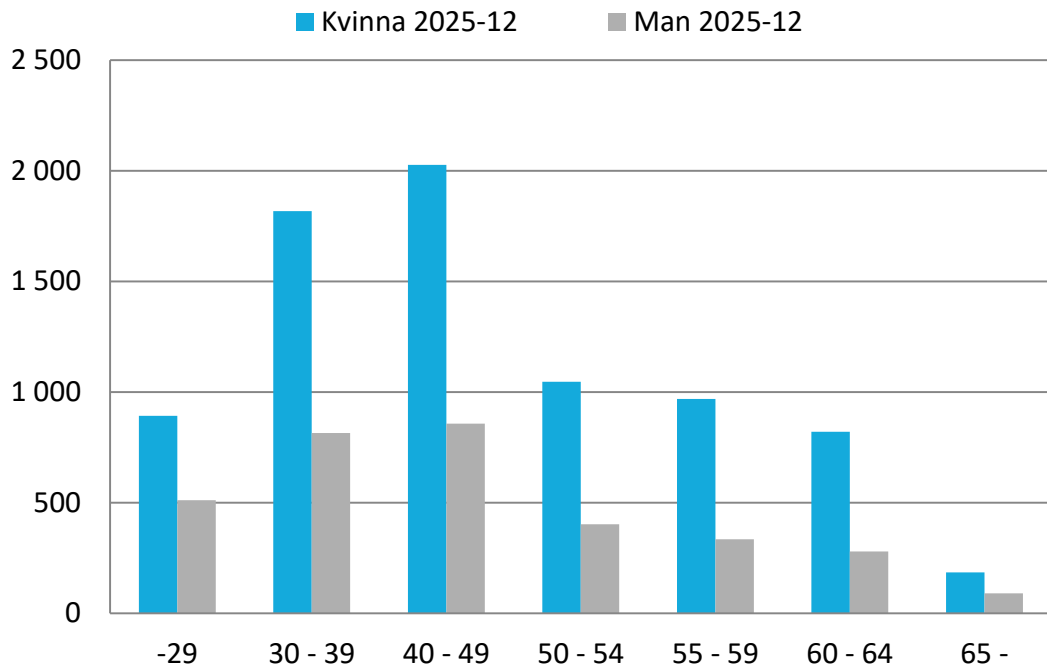
	Kvinnor			Män			Totalt		
Nämnd	2024	2025	Diff	2024	2025	Diff	2024	2025	Diff
ÖFN	20	19	-1	4	4	0	24	22	-2
KS	232	245	13	104	104	0	336	348	12
VN	2	3	1	2	2	0	4	5	1
TN	615	634	19	462	462	0	1 077	1 132	55
BN	58	54	-4	51	51	0	109	104	-5
MHN	50	53	3	25	25	0	75	79	4
BRN	11	11	0	68	68	0	79	85	6
ÄN	1 646	1 658	12	669	669	0	2 315	2 307	-8
IFN	1 409	1 435	26	615	615	0	2 024	2 061	37
FN	88	92	4	113	113	0	201	204	3
KN	155	154	-1	77	77	0	232	232	0
FGN	3 044	2 913	-131	812	812	0	3 856	3 691	-165
GVN	611	619	8	341	341	0	952	962	10
Totalt	7 812	7 756	-56	3 281	3 281	0	11 093	11 045	-48

UMEÅ KOMMUN

2026-01-02

3/8

4.3 Åldersfördelning, månadsavlönade



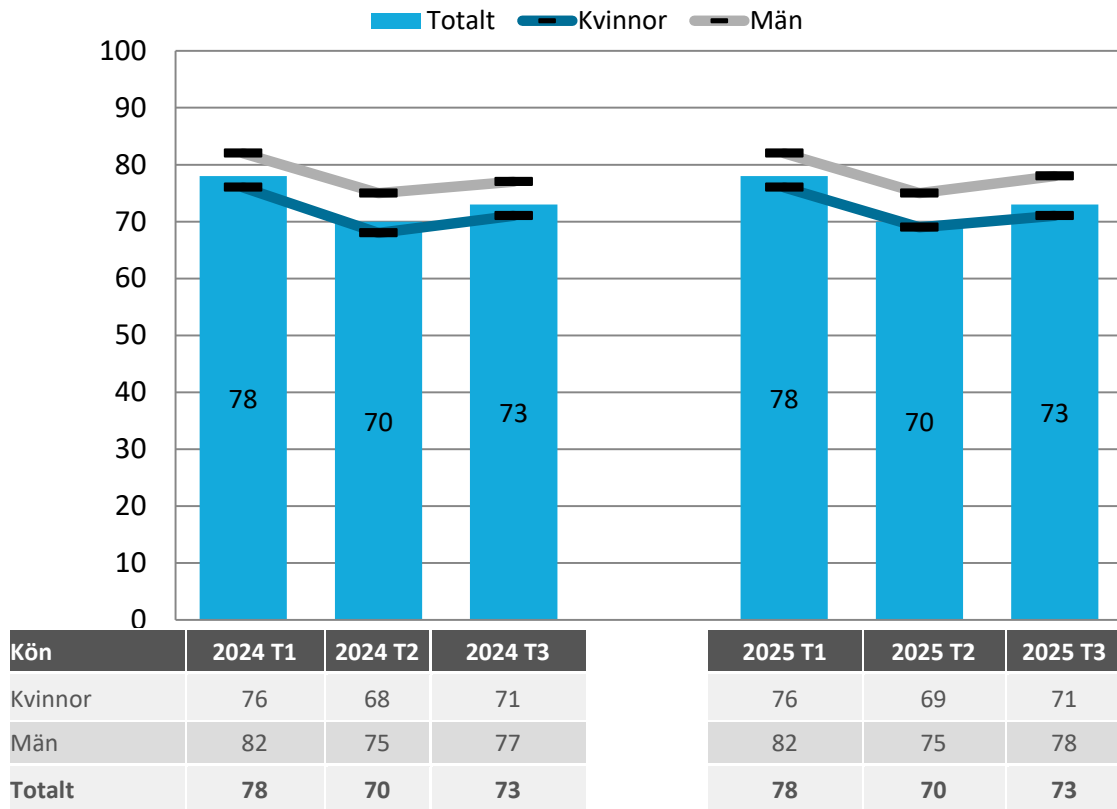
Kön	20-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64	65 -	Totalt
Kvinna 2024-12	910	1 911	2 029	1 012	989	788	173	7 812
Kvinna 2025-12	893	1 817	2 026	1 046	969	820	185	7 756
Man 2024-12	559	866	798	385	334	255	84	3 281
Man 2025-12	511	815	857	403	334	279	90	3 289
Totalt 2024-12	1 469	2 777	2 827	1 397	1 323	1 043	257	11 093
Totalt 2025-12	1 404	2 632	2 883	1 449	1 303	1 099	275	11 045

4.4 Yrkeskategorier med fler än 100 anställda/våra största yrkeskategorier

Yrkeskategori	Kvinnor			Män			Totalt		
	2024	2025	Diff	2024	2025	Diff	2024	2025	Diff
Stödassisterter och stödpedagoger	654	692	38	419	434	15	1 073	1 126	53
Vårdbiträde	501	502	1	402	392	-10	903	894	-9
Undersköterska	663	668	5	178	168	-10	841	836	-5
Grundskolelärare	621	609	-12	229	214	-15	850	823	-27
Barnskötare	778	690	-88	111	98	-13	889	788	-101
Förskollärare	723	682	-41	74	68	-6	797	750	-47
Handlägggararbete	378	402	24	148	153	5	526	555	29
Ledningsarbete	379	402	23	141	152	11	520	554	34
Övrigt lärarbete	375	381	6	141	144	3	516	525	9
Gymnasielärare	219	218	-1	169	171	2	388	389	1
Totalt	7 812	7 756	-56	3 281	3 289		8 11 093	11 045	-48

5. Närvaro och frånvaro

5.1 Närvaro i procent, kvinnor och män

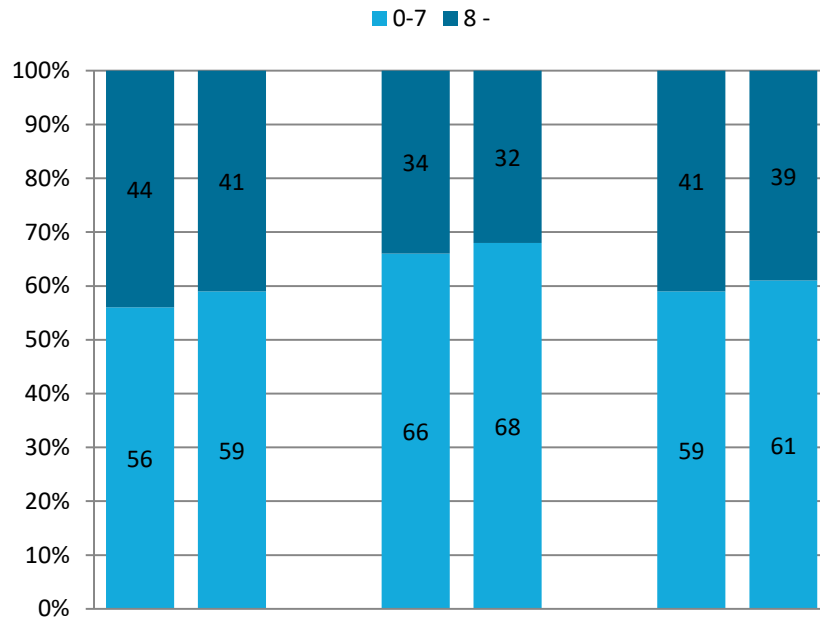


UMEÅ KOMMUN

2026-01-02

5/8

5.2 Långtidsfriska, antal och andel kvinnor och män



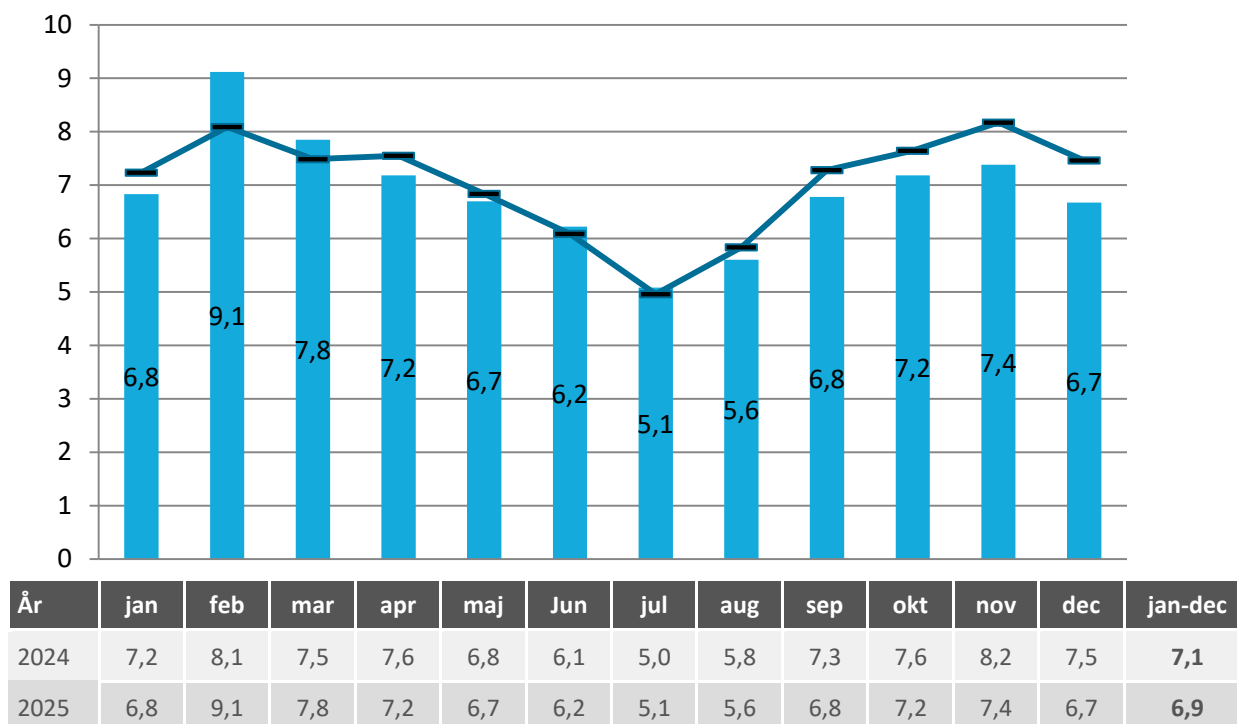
Sjukdagar	Kvinna, 2024	Kvinna, 2025	Man, 2024	Man, 2025	Totalt, 2024	Totalt, 2025
0 - 7	4 108	4 290	2 000	2 089	6 108	6 379
8 -	3 255	3 033	1 050	984	4 305	4 014
Totalt	7 363	7 323	3 050	3 073	10 413	10 393
Andel långtidsfriska (0-7 sjukdagar)	56	59	66	68	59	61

UMEÅ KOMMUN

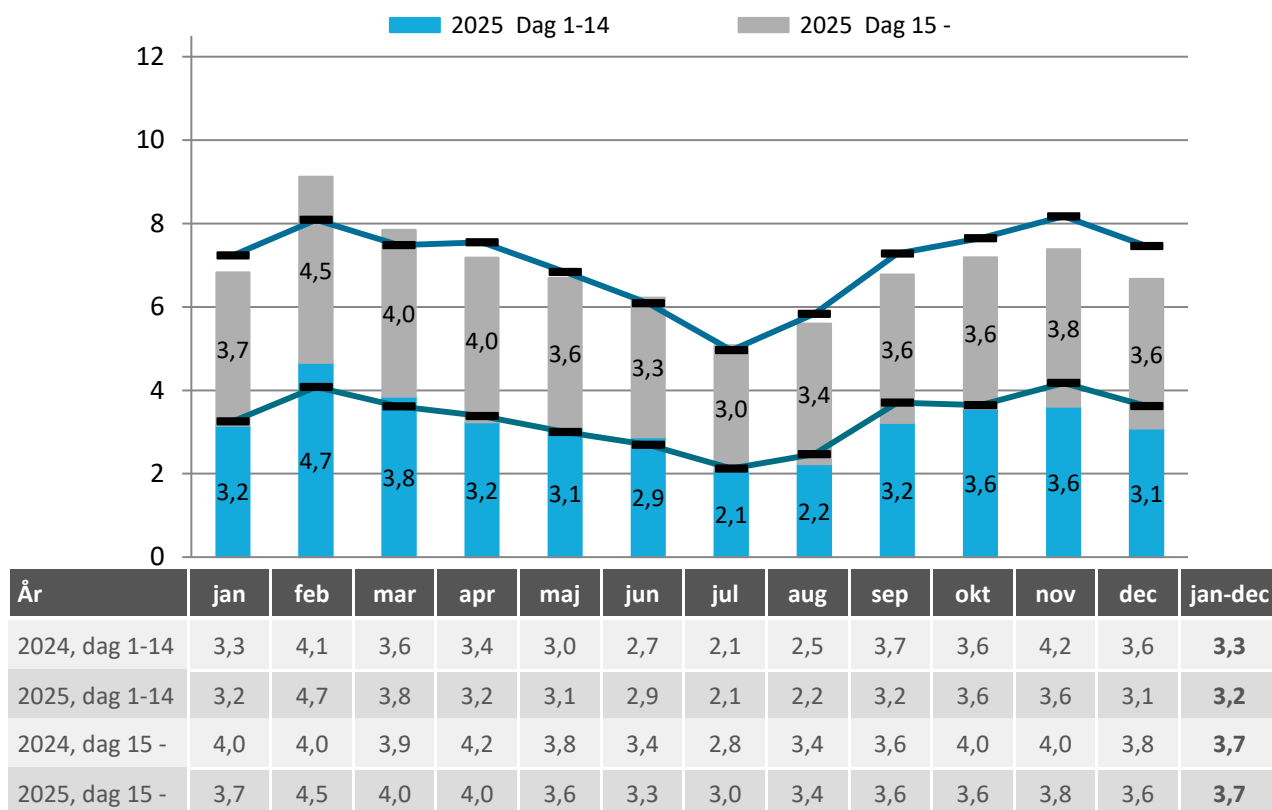
2026-01-02

6/8

5.3 Sjukfrånvaro i procent, totalt



5.4 Sjukfrånvaro i procent, kort- och långtid

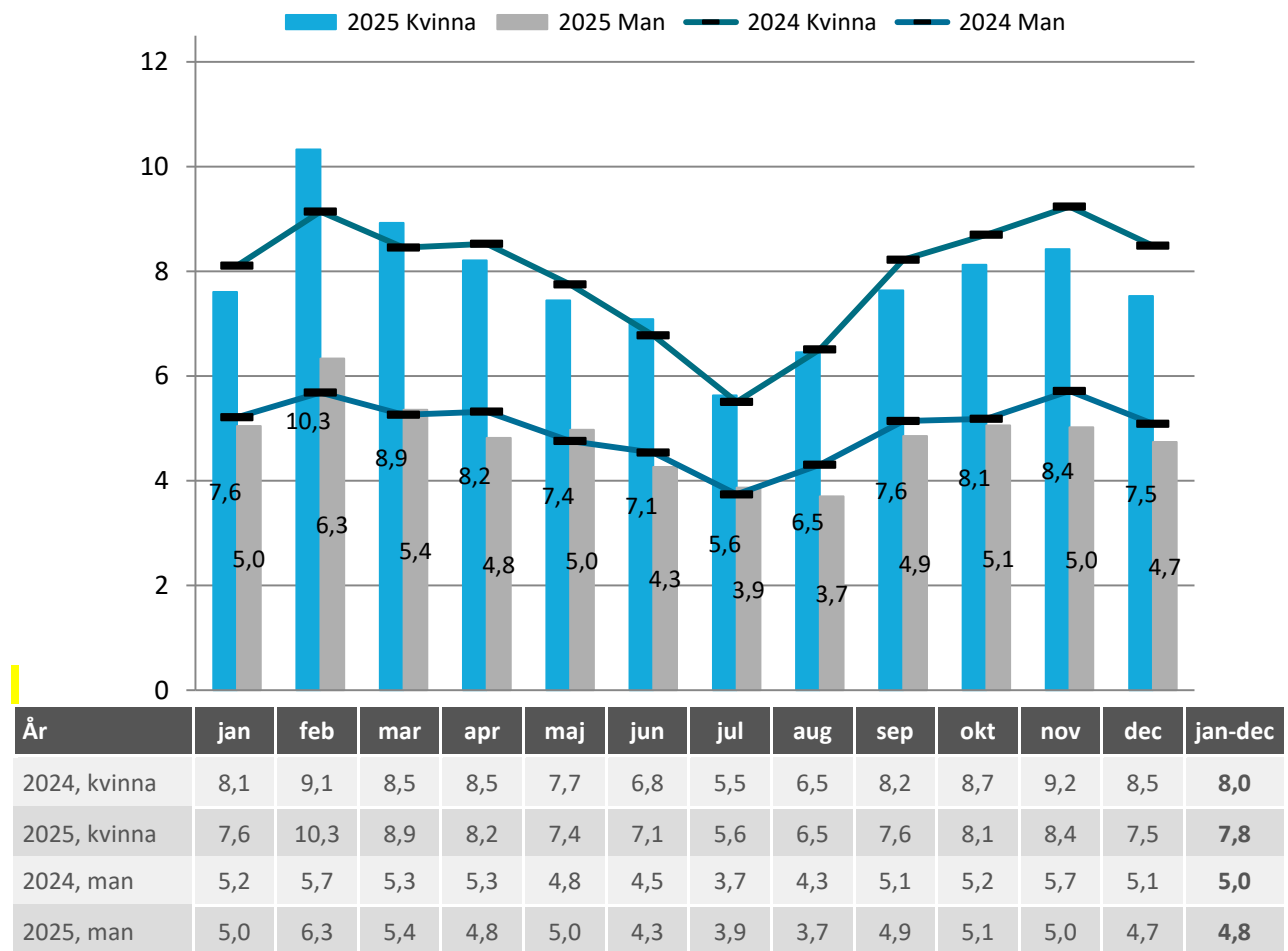


UMEÅ KOMMUN

2026-01-02

7/8

5.5 Sjukfrånvaro i procent, kvinnor och män

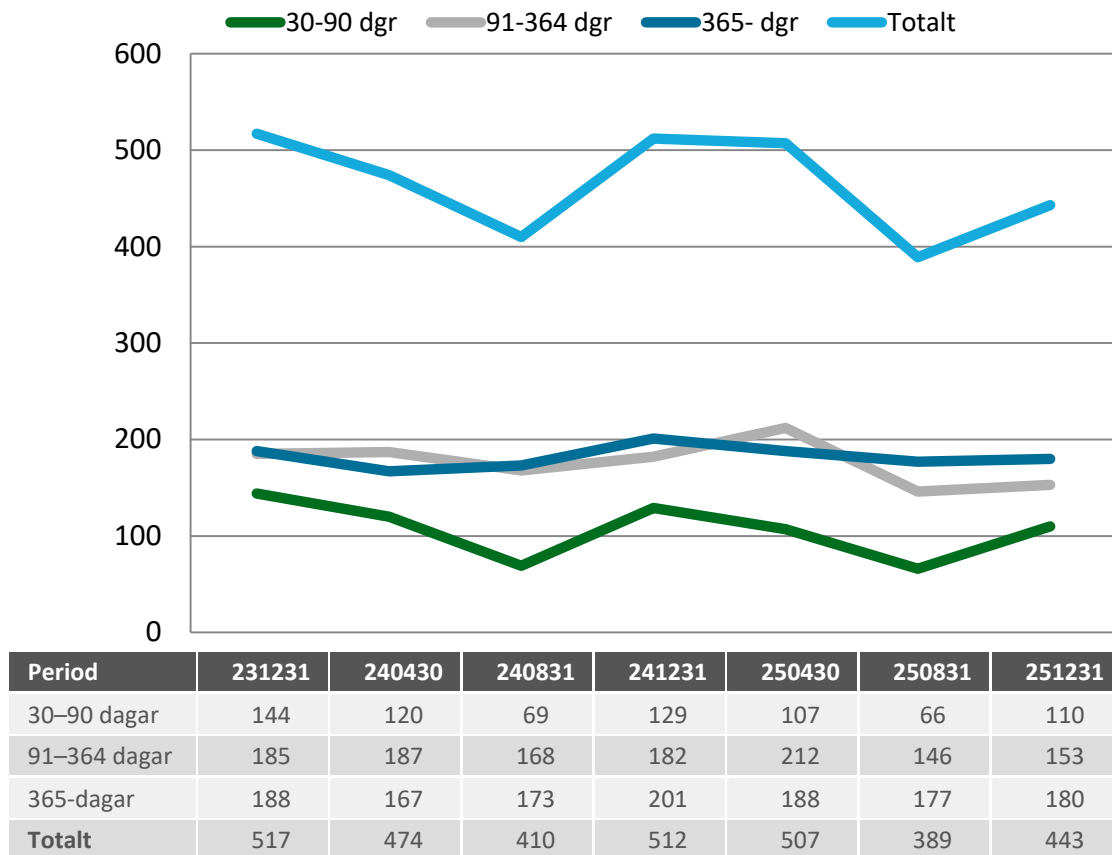


UMEÅ KOMMUN

2026-01-02

8/8

5.6 Långtidssjukskrivna, antal utifrån sjukskrivningens längd



5.7 Sammanfattning av sjukfrånvaron

Sjukfrånvaroprocent	2025	2024
Totalt	6,9	7,1
- varav tid med långtidssjukfrånvaro	63	62
Kvinnor	7,8	8,0
Män	4,8	5,0
29 år eller yngre	6,9	7,1
30 - 49 år	6,7	6,8
50 år eller äldre	7,3	7,4



Tjänsteskrivelse

2026-02-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2026/00004

PN Informationsärenden 2026

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av följande informationen

Ärendebeskrivning

Arbetsmiljöhändelser

Kommunens rehabiliteringsprocess

HR-direktören informerar

- Återrapport, kontroller vid anställning
- Karriärcentra, Umeå kommun-Umeå universitet
- Upphandling, rekryteringssystem
- Försättningsprojekt, DBK

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn

Befattning

Fredrik Åberg

Ledningskoordinator