

Mötesbok: Personalnämnden (2025-10-14)

Personalnämnden

Datum: 2025-10-14

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Beslutsärenden

42/25 Upprop och godkännande av dagordning	3
43/25 Nämndsinitiativ: Förstärkta kontroller vid anställning i Umeå kommun; Hans Lindberg (S)	4
44/25 Motion 6/2025: Möjlighet att donera förtjänstgåva till välgörande ändamål; Anna-Karin Sjölander (C)	25

Informationsärenden

45/25 Nämndernas delårsrapporter	28
46/25 Verksamhetsplan och internkontrollplan 2026	108
47/25 Kommungemensam kompetensförsörjningsplan	121
48/25 PN Informationsärenden 2025-10-14	133

Denna behandling '42/25 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.



Tjänsteskrivelse

2025-10-02

Kommunstyrelsens
näringslivs- och arbetsutskott

Diariennr: KS-2025/00698

Nämndsinitiativ: Förstärkta kontroller vid anställning i Umeå kommun; Hans Lindberg (S)

Förslag till beslut

Personalnämnden föreslår kommunstyrelsen besluta

att fastställa principen om att de lagmöjligheter som ger arbetsgivare rätt att genom obligatoriska och fakultativa kontroller begära att arbetssökanden och kandidater uppvisar ett utdrag från brotts- och misstankeregistret ska tillämpas i så stor omfattning som lagstiftningen medger. Därmed fastställa de fakultativa kontroller som föreslås i underlaget och omfattar registerkontroller inför anställning inom Stöd- och omsorgsförvaltningen, Fritidsförvaltningen, Kulturförvaltningen, Utbildningsförvaltningarna, Teknik- och fastighetsförvaltningen som en utgångspunkt.

att inom Äldreomsorgsförvaltningen och Stöd- och omsorgsförvaltningen, i väntan på lagstiftning, införa frivilliga registerkontroller inför anställning vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning och som i sitt uppdrag gör hembesök eller befinner sig i den enskildes hem. Därmed fastställa de kontroller som föreslås i underlaget som en utgångspunkt.

att delegera beslutanderätt till förhandlare, förhandlingschef och biträdande förhandlingschef att besluta om vilka befattningar inom Umeå kommun som anses omfattas av obligatoriska och fakultativa registerkontroller från belastnings- och misstankeregistret inför arbete. Detta för att kunna hantera när ändringar sker i personalstruktur, rättspraxis eller lagstöd efter oktober 2025 och nya kategorier av arbetstagare därmed ska uppvisa registerutdrag inför arbete. Delegat ska inför beslut samråda med berörd förvaltning.

att delegera beslutanderätt till förhandlare, förhandlingschef och biträdande förhandlingschef att besluta om undantag från förnyad kontroll inför återanställning i samma befattning inom en viss tid från den senaste registerkontrollen. En förutsättning är att undantaget avser en kommunövergripande tillämpning för den aktuella lagens område. Delegat ska inför beslut samråda med berörd förvaltning.

Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2025/00698

Ärendebeskrivning

I Umeå kommun är kommunstyrelsen enligt reglemente anställande myndighet och därmed ansvarig att besluta i frågor som gäller inriktningsbeslut och tolkning av arbetsrättsliga förutsättningar, såsom krav på registerkontroller inför anställning i kommunens verksamheter. Redan idag sker inför anställning en rad kontroller och i delar av verksamheten har det sedan tidigare funnits ett rättsligt stöd att kräva registerutdrag som underlag inför bedömning. Främst har denna lagstiftning nyttjats inom barn och utbildningsverksamheter samt socialtjänstverksamhet i enlighet med tidigare kommunala beslut.

Under senaste år har en rad tillkommande och förändrade omvärldsfaktorer nationellt och lokalt satt ljuset på behov för att registerkontroller ska göras även inför andra anställningar, bland annat inom funktions- och äldreomsorgsverksamhet. Äldre och personer med funktionsnedsättning kan ofta ha ett skyddsbehov utifrån nedsatt fysisk, psykisk eller intellektuell förmåga och kan ha svårigheter att skydda sig mot brott. Dessa grupper är särskilt utsatta genom sin beroendeställning i relation till vård- och omsorgspersonal. Särskilt framträdande är skyddsbehovet när insatser sker i den enskildes hem. Behov uppmärksammas nationellt om att kommunerna behöver författningsstöd för att kunna göra registerkontroll av den som erbjuds anställning eller på annan liknande grund erbjuds eller tilldelas uppgifter för att utföra vissa insatser i hemmet åt äldre eller personer med funktionsnedsättning.

För att förtydliga Umeå kommuns principer och ställningstaganden kring registerutdrag från brotts- och misstankeregister inför anställning, har Stadsledningskontorets HR-avdelning genom uppdrag från personalnämnden och kommunstyrelsen under 2025 utrett möjlighet till

- bredare tillämpningen i Umeå kommun utifrån befintliga lagkrav och lagmöjligheter till registerkontroll inför anställning.
- implementering av förväntad ny lagstiftning utifrån Ds 2024:24 om utökade registerkontroller inför anställning.
- i väntan på nationell lagstiftning, på frivillig basis, inhämta uppgifter ur belastnings- och misstankeregister vid anställning eller annan form av tjänstgöring i kommunal vård och omsorg.

Arbetet sammanfattas i beslutsunderlaget "Registerkontroller inför anställning. Registerkontroller inför anställning. Förslag om tillämpning i Umeå kommun utifrån befintlig lagstiftning september 2025, samt frivilliga kontroller i väntan på tillkommande lagstiftning" och omfattar förslag på hur Umeå kommun ska hantera registerutdrag för arbete med äldre

Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2025/00698

personer och personer med funktionsnedsättning samt förslaget på utökade uppgifter med mera vid befintliga kontroller inför arbete med barn.

Utredningen omfattar grundprinciper och därmed förslag på vilka kontroller som ska genomföras med stöd från befintlig lagstiftning samt tillkommande frivilliga kontroller för de områden där tillkommande lagstiftning är förväntad samt förslag på hur Umeå kommun genom delegation kommunstyrelsen utifrån beslutets grundprinciper kan upprätthålla krav på registerkontroll inför anställning i takt med verksamhets- och tjänsteförändringar.

Utredningen omfattar inte förslag till hantering av registerkontroll i syfte att upprätthålla ett verksamhetsskydd som föreslås i Ds 2024:24. Inte heller omhändertas eventuella förslag till lagstiftning med anledning av den i september 2025 lagda kommittédirektivet för ”Ett ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller” (Dir. 2025:83).

Beslutsunderlag

Utredningen ”Registerkontroller inför anställning. Förslag om tillämpning i Umeå kommun utifrån befintlig lagstiftning september 2025, samt frivilliga kontroller i väntan på tillkommande lagstiftning.”

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR
Charlotta Niemi, SLK HR
Linda Nejdäter, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Samtliga nämnder

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator



Registerkontroller inför anställning

Förslag om tillämpning i Umeå kommun utifrån befintlig lagstiftning september 2025, samt frivilliga kontroller i väntan på tillkommande lagstiftning

Innehåll

Registerkontroller inför anställning	1
Innehåll	2
Inledning.....	3
Befintliga lagstiftningar om bakgrundskontroller	4
Förslag och förtydliganden utifrån redan gällande lagstiftning för registerkontroller	6
Stöd- och omsorgsförvaltningen	7
Fritidsförvaltningen	9
Kulturförvaltningen	9
Utbildningsförvaltningen.....	9
Teknik- och fastighetsförvaltningen	10
Utredningar om möjligheten till registerkontroller som omfattar mer och fler	11
Fakultativ/frivillig registerkontroll	14
Äldreomsorgsförvaltningen frivilliga kontroller	15
Stöd- och omsorgsförvaltningen frivilliga kontroller.....	16
Principbeslut och delegation upprätthålla regelverk kontroller	17
Personuppgiftsbehandling vid frivilliga kontroller	18

Inledning

I Umeå kommun är kommunstyrelsen enligt reglemente anställande myndighet och därmed ansvarig att besluta i frågor som gäller inriktningsbeslut och tolkning av arbetsrättsliga förutsättningar, såsom krav på registerkontroller inför anställning i kommunens verksamheter. Redan idag sker inför anställning en rad kontroller och i delar av verksamheten har det sedan tidigare funnits ett rättsligt stöd att kräva registerutdrag som underlag inför bedömning. Främst har denna lagstiftning nyttjats inom barn- och utbildningsverksamheter i enlighet med tidigare kommunala beslut.

Under senaste år har en rad tillkommande och förändrade omvärldsfaktorer satt ljuset på behov av att registerkontroller ska göras även inför andra anställningar, bland annat inom funktions- och äldreomsorgsverksamhet. Äldre och personer med funktionsnedsättning kan ofta ha ett skyddsbehov utifrån nedsatt fysisk, psykisk eller intellektuell förmåga och kan ha svårigheter att skydda sig mot brott. Dessa grupper är särskilt utsatta genom sin beroendeställning i relation till vård- och omsorgspersonal. Särskilt framträdande är skyddsbehovet när insatser sker i den enskildes hem. Behov uppmärksammas nationellt om att kommunerna behöver författningsstöd för att kunna göra registerkontroll av den som erbjuds anställning eller på annan liknande grund erbjuds eller tilldelas uppgifter för att utföra vissa insatser i hemmet åt äldre eller personer med funktionsnedsättning.

För att förtydliga Umeå kommuns principer och ställningstaganden kring registerutdrag från brotts- och misstankeregister inför anställning, har Stadsledningskontorets HR-avdelning genom uppdrag från personalnämnden och kommunstyrelsen under 2025 utrett:

- Möjlig bredare tillämpningen i Umeå kommun utifrån befintliga lagkrav och lagmöjligheter till registerkontroll inför anställning.
- Möjlig implementering av förväntad ny lagstiftning utifrån Ds 2024:24 om utökade registerkontroller inför anställning.
- Möjligheten att, på frivillig basis, inhämta uppgifter ur belastnings- och misstanke-register vid anställning eller annan form av tjänstgöring i kommunal vård och omsorg.

Denna utredning omfattar hur Umeå kommun ska hantera registerutdrag för arbete med äldre personer och personer med funktionsnedsättning samt förslaget på utökade uppgifter med mera vid befintliga kontroller inför arbete med barn. Utredningen omfattar inte förslag till hantering av registerkontroll i syfte att upprätthålla ett verksamhetsskydd som föreslås i Ds 2024:24. Inte heller omhändertas eventuella förslag till lagstiftning med anledning av "Ett ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller" (Dir. 2025:83).

Befintliga lagstiftningar om bakgrundskontroller

Möjligheten att utföra bakgrundskontroller är till viss del reglerad, bland annat genom lagen (1998:620) om belastningsregister, lagen (1998:621) om misstankeregister, förordningen (1999:1134) om belastningsregister och förordningen (1999:1135) om misstankeregister. De nämnda lagarna och förordningarna ger ett fåtal myndigheter fullständig tillgång till belastnings- och misstankeregistret och ger vissa andra myndigheter rätt att få utdrag ur registren för specifikt angivna ändamål. Tillgången till uppgifter i misstankeregistret är mer begränsad än tillgången till belastningsregistret.

Dessutom finns i säkerhetsskyddslagen (2018:585) bestämmelser om säkerhetsprövning för den som genom en anställning eller på något annat sätt ska delta i säkerhetskänslig verksamhet. En sådan säkerhetsprövning sker bland annat genom registerkontroll.

- Obligatorisk registerkontroll innebär att arbetsgivaren är skyldig att begära att den som erbjuds anställning lämnar utdrag ur belastningsregistret.
- Fakultativ (nedan kallad frivillig) registerkontroll är bestämmelser som ger möjlighet för arbetsgivaren att begära registerutdrag. Det är i dessa fall frivilligt för arbetsgivaren att kontrollera en arbetssökandes belastningsregister.
- Informell registerkontroll kallas det i vissa sammanhang när arbetsgivare begär att den arbetssökande visar upp ett utdrag från belastningsregistret i andra fall än de som finns angivna i lag.

För vissa anställningar, uppdrag eller praktikplatser finns det lagstadgade krav på att den enskilde ska visa upp ett begränsat utdrag ur belastningsregistret och i vissa fall även misstankeregistret. Dessa respektive registerutdrag är ett urval av brott som anses vara relevanta i förhållande till de målgrupper och verksamheter som ska skyddas genom kontrollen, se sammanställning i tabell nedan.

Registerkontroller inför anställning

2025-10-02

Förteckning av aktuella lagar

Lag	Förkortning i detta dokument	Kommentar
Lag (2007:171) om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn.	Registerkontroll boende för barn	Obligatorisk kontroll.
Skollagen (2010:800)	Registerkontroll skolverksamhet	Obligatorisk kontroll. Förändringsförslag i pågående statliga utredningar.
Lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn	Registerkontroll barn (direkt och regelbunden kontakt).	Fakultativ - Möjliggör kontroll. Förändringar föreslås, Ds 2024:24.
Lag (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder	Registerkontroll barn LSS	Obligatorisk kontroll. Förändringar föreslås, Ds 2024:24.
Förordning (1999:1134) om belastningsregister 11 § punkt 5.	Registerkontroll utifrån förordning 1999:1134	Fakultativ - Möjliggör för kommunen att direkt från polisen begära ett utdrag inför anställning eller uppdrag inom: psykiatrisk sjukvård, vård av utvecklingsstörda, vård av barn och ungdom eller tvångsvård av missbrukare.
Säkerhetsskyddslagen 2018:585		Kommunen avgör vilka roller som deltar i säkerhetskänslig verksamhet och registerkontrollen görs av säkerhetspolisen

Kommunen kan som socialnämnd, överförmyndare och dylikt ha separata rättigheter till registerkontroller. Dessa berörs inte här.

Det finns ingen uttrycklig rätt för arbetsgivare att begära att en arbetssökande eller medarbetare uppvisar ett utdrag från brottsregistret, utöver de lagar som formellt kräver eller ger möjlighet till kontroll. Det innebär inte att det är förbjudet för en arbetsgivare att begära att en arbetssökande eller medarbetare uppvisar ett sådant utdrag. Den enskilde har rätt att få ut ett sådant utdrag om sig själv med stöd av lag om belastningsregister. Det finns inget uttryckligt förbud för att kommunen som arbetsgivare tar del av brottsuppgifter genom exempelvis företag med utgivningsbevis.

Däremot finns uttryckligt skydd för den personliga integriteten i regeringsformen. Regeringsformen föreskriver att all offentlig maktutövning ska vara grundad på lag eller annan föreskrift (1 kap. 1 § tredje stycket). I Ds 2024:24 konstaterar utredaren att ”En myndighet får alltså endast vidta åtgärder som har stöd i rättsordningen (jfr 5 § första stycket förvaltningslagen). Behovet av att införa ett förbud för kommuner att begära att en arbetssökande uppvisar eller överlämnar ett registerutdrag utan specifikt stöd i lag, framstår i den dagern som motsägelsefullt.”. Kort uttryckt så har informella registerkontroller utförda av offentliga arbetsgivare inte stöd i rättsordningen.

Det rättsliga skyddet för integriteten i arbetslivet finns inte samlat i någon enskild arbetsrättslig lag, även om frågan beretts i flera statliga utredningar under de senaste årtiondena. Skyddet för den personliga integriteten och för privatlivet gällande anställda i allmänhet och för offentligt anställda i synnerhet finns i Europakonventionen, EU-stadgan och regeringsformen. Därtill finns skyddet för behandling av personuppgifter genom GDPR. En arbetsgivares kontroll av om en arbetssökande eller arbetstagare har begått brott anses innebära ett påtagligt intrång i den personliga integriteten.

Förslag och förtydliganden utifrån redan gällande lagstiftning för registerkontroller

Mot bakgrund av ovan lämnas nedan förslag på vidare tillämpning av redan befintlig lagstiftning i Umeå kommun. Nedan anges förslag om införande av kontroller inför anställning för verksamhet inom nuvarande Stöd- och omsorgsförvaltning, Fritidsförvaltningen, Kulturförvaltningen, Utbildningsförvaltningen samt Teknik- och fastighetsförvaltningen. Inga förslag på ytterligare registerkontroller inför anställning utifrån befintlig lagstiftning lämnas för Stadsledningskontoret och Stadsbyggnadsförvaltningen.

Inte heller lämnas några på ytterligare registerkontroller inför anställning utifrån befintlig lagstiftning avseende Äldreförvaltningen och i stället kommer förslag till frivilliga kontroller i

väntan på nationell lagstiftning senare i detta dokument. Förslagen på frivilliga kontroller omfattar då Äldreomsorgsförvaltningen samt Stöd- och omsorgsförvaltningen samt utbildningsförvaltningarna.

Någon rättslig grund att registerkontrollen även ska omfatta misstankeregistret avseende samma brottskategorier som framgår av belastningsregistret, finns inte. Därför föreslås inte kontrollerna nedan omfatta misstankeregister.

Redan anställda omfattas inte av registerkontrollen, även om dessa inom ramen för anställningen erhåller nya arbetsuppgifter. Det framgår uttryckligen av förarbetena till befintlig lagstiftning för området.

Stöd- och omsorgsförvaltningen

Förslag på tillämpning av redan befintlig lagstiftning i Umeå kommun om registerkontroller inför anställning är som följer inom Stöd- och omsorgsförvaltningens verksamheter.

Registerkontroll inför anställning vid boende för barn

Utifrån befintlig lag gällande "Utdrag för arbete på HVB-hem (2007:171)" föreslås förtydligandet i Umeå kommun att följande personalkategorier uppvisar registerutdrag:

- alla socialsekreterare EKB/ensamkommande barn Myndighetsutövning,
- all personal inklusive enhetschefer på boenden för barn och unga inom Individ- och familjeomsorgen.

(Se även de personkretsar som i Umeå kommun är anställda vid Teknik- och fastighetsförvaltningen men utför arbete inom skyddade verksamheter/med skyddade grupper).

Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att kontrollera belastningsregistret och misstankeregistret inför att någon:

- erbjuds en anställning,
- tilldelas uppgifter genom ett uppdrag,
- tilldelas uppgifter genom praktiktjänstgöring, volontärarbete eller likande,
- tilldelas uppgifter genom en anställning hos någon som ingått avtal med den som bedriver verksamheten.
- medarbetare som under en pågående anställning i Umeå kommun tilldelas nya arbetsuppgifter i verksamhet som omfattas av lagen. En registerkontroll ska göras inför att personen tilldelas nya uppgifter, till exempel vid tillfällig eller stadigvarande förflyttning eller befordran.

Registerkontroll inför anställning vid arbete med barn (direkt och regelbunden kontakt)

Utifrån ”Utdrag för arbete med barn i annan verksamhet. 1 och 3 §§ lag (2013:852)” föreslås förtydligandet i Umeå kommun att det blir obligatoriskt att följande personalkategorier uppvisar registerutdrag;

- all personal på Familjehemscentrum, Individ- och familjeomsorg,
- all personal på öppenvård/familjebehandling, Individ- och familjeomsorg,
- personal som arbetar mot barn och unga inom erbjudandeverksamheter Individ- och familjeomsorg (Fältpedagog, familjerådgivare, socialassistent),
- all personal på Barn och Unga, Myndighetsutövning,
- socialsekreterare Familjerätt, Myndighetsutövning.

(Se även de personkretsar som i Umeå kommun är anställda vid Teknik- och fastighetsförvaltningen men utför arbete inom skyddade verksamheter/med skyddade grupper).

Arbetsgivaren ska begära ett utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret inför att någon:

- erbjuds en anställning,
- tilldelas uppgifter genom ett uppdrag,
- tilldelas uppgifter genom praktiktjänstgöring,
- tilldelas uppgifter genom en anställning hos någon som ingått avtal med den som bedriver verksamheten.

Registerkontroll inför anställning vid arbete med barn LSS-verksamhet

Utifrån ”Lag (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder” föreslås förtydligandet att följande personalkategorier uppvisar registerutdrag;

- all personal inklusive enhetschefer som utför insatser åt barn med funktionshinder, exempelvis HSL-personal, stödassistenter, stödpersonal, boendehandledare.

(Se även de personkretsar som i Umeå kommun är anställda vid Teknik- och fastighetsförvaltningen men utför arbete inom skyddade verksamheter/skyddade grupper).

Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att kontrollera belastningsregistret och inför att någon:

- erbjuds en anställning,
- tilldelas uppgifter som uppdragstagare,

Registerkontroller inför anställning

2025-10-02

- tilldelas uppgifter i som anställd hos bemanningsföretag eller annan som ingått avtal med den som bedriver verksamheten,
- erbjuds praktik.
- Även medarbetare som under en pågående anställning i Umeå kommun tilldelas nya arbetsuppgifter i verksamhet som omfattas av lagen ska kontrolleras. Registerkontrollen ska göras inför att personen tilldelas nya uppgifter, till exempel vid tillfällig eller stadigvarande förflyttning eller befordran.

Fritidsförvaltningen

Förslag på tillämpning av redan befintlig lagstiftning i Umeå kommun om registerkontroller inför anställning är som följer inom Fritidsförvaltningens verksamheter.

Registerkontroll inför anställning vid arbete med barn (direkt och regelbunden kontakt).

Utifrån ”Utdrag för arbete med barn i annan verksamhet. 1 och 3 §§ lag (2013:852)” föreslås det att följande personalkategorier uppvisar registerutdrag:

- idrottsplatsarbetare samt enhetschefer på Fritid drift,
- all personal samt enhetschefer som befinner på badanläggningar,
- all personal på Fritid Unga samt enhetschefer och verksamhetschef.

Kulturförvaltningen

Förslag på tillämpning av redan befintlig lagstiftning i Umeå kommun om registerkontroller inför anställning är som följer inom Kulturförvaltningens verksamheter.

Registerkontroll barn (direkt och regelbunden kontakt)

Utifrån ”Utdrag för arbete med barn i annan verksamhet. 1 och 3 §§ lag (2013:852)” föreslås att följande personalkategorier uppvisar registerutdrag:

- All personal samt enhetschefer på bibliotek (vissa bibliotek ligger i skolbyggnad + gemensam bemanningsplanering),
- all personal och enhetschefer inom Kulturskolan,
- alla värdar på Kvinnohistoriskt museum (tar emot barngrupper).

Utbildningsförvaltningen

Förslag på tillämpning av redan befintlig lagstiftning i Umeå kommun om registerkontroller inför anställning är som följer.

Registerkontroll skolverksamhet

Utifrån ”Utdrag för arbete inom skola eller förskola” ska följande personalkategorier uppvisa registerutdrag (Skollagen 2:a kap 31 § 2010:800):

- All personal som är stationerad eller utför arbete på anpassad grundskola, anpassad gymnasieskola, förskola, anpassad grundskola, anpassad gymnasieskola, förskola, förskoleklass, grundskola, specialskola, sameskola, fritidshem, annan pedagogisk verksamhet (till exempel öppen förskola, öppen fritidsverksamhet, omsorg under tid då förskola och fritidshem inte erbjuds).

(Se även de personkretsar som i Umeå kommun är anställda vid Teknik- och fastighetsförvaltningen men utför arbete inom skyddade verksamheter/med skyddade grupper).

Teknik- och fastighetsförvaltningen

Förslag på tillämpning av redan befintlig lagstiftning i Umeå kommun om registerkontroller inför anställning är som följer inom Teknik och fastighetsförvaltningens verksamheter.

All personal som i sitt arbete befinner sig i miljöer som berörs av ”Utdrag för arbete inom skola eller förskola”, ”Utdrag för arbete på HVB-hem (2007:171)”, Utdrag för personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder (2013:852)”, ”Registerkontroll vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning” eller ”Utdrag för arbete med barn i annan verksamhet. 1 och 3 §§ lag (2013:852)”. Detta innefattar:

- all personal inom Måltidsservice som befinner sig i miljöer som berörs av någon av ovanstående lagstiftningar (måltidsbiträde, kock, kock med driftsansvar, enhetschefer),
- all personal inom Städ- och verksamhetsservice som befinner sig i miljöer som berörs av någon av ovanstående lagstiftningar (lokalvårdare, servicetekniker, vaktmästare, enhetschefer),
- all personal inom Gator och parker som befinner sig i miljöer som berörs av någon av ovanstående lagstiftningar (driftsamordnare, parkarbetare, anläggningsarbetare/maskinförare, driftområdeschef),
- all personal inom Fastighet som befinner sig i miljöer som berörs av någon av ovanstående lagstiftningar (driftsamordnare, driftingenjör, fastighetsskötare, fastighetstekniker, drifttekniker, byggnadssnickare, byggledare, elektriker, målare, murare, snickare, tekniker, arbetsledare, driftområdeschef),
- all personal inom DOIT som befinner sig i miljöer som berörs av någon av ovanstående lagstiftningar (servicetekniker, IT-tekniker).

Utredningar om möjligheten till registerkontroller som omfattar mer och fler

Regeringen beslutade i februari 2024 att ge en utredare i uppdrag att, i ett så kallat snabbspår, se över om kommunerna bör få utökade möjligheter att göra kontroller från belastningsregistret och misstankeregistret av anställda och personer som erbjuds anställning och uppdrag. Syftet är att ge kommunerna fler verktyg att arbeta mot den organiserade brottsligheten och minska risken för infiltration och inre påverkan.

Charlotte Svensson, generaldirektör i Regeringskansliet, presenterade i oktober 2024 förslaget ”Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, Ds 2024:24”. Uppdraget har inte omfattat personer som är anställda eller erbjuds anställning eller uppdrag inom skolväsendet och annan pedagogisk verksamhet. Utredningen var ute på remiss fram till den 7 februari 2025. I dagsläget finns ännu ingen proposition, förslag till lag, men Umeå kommun förbereder en hantering utifrån de förslag som presenteras i Ds 2024:24.

Sammanfattningsvis presenterades tre förslag i Ds 2024:24:

- registerkontroll vid arbete med äldre personer och personer med funktionsnedsättning,
- utökade uppgifter vid registerkontroll inför arbete med barn,
- Registerkontroll i syfte att upprätthålla ett verksamhetsskydd.

Utredningen lämnade bland annat förslag in för anställning inom området äldre och personer med funktionsnedsättning, om att utdraget ska omfatta en kontroll av domar, beslut eller strafföreläggande där någon annan påföljd än böter har dömts ut för vissa brottsbalksbrott i:

- 3 kap. (liv och hälsa),
- 4 kap. (brott mot frihet och frid),
- 6 kap. (sexualbrott),
- 8 kap. (stöld, rån och andra tillgreppsbrott),
- 9 kap. (bedrägeri och annan oredlighet),
- 16 kap. (brott mot allmän ordning).

Dessutom ska vissa brott i vapenlagen, brott mot narkotikastrafflagen och lagen om förbud mot vissa hälsofarliga varor omfattas. En kontroll ska även göras mot misstankeregistret avseende samma brottskategorier för vilka åtal har väckts. Utdragen bör vidare inte vara äldre än sex månader när de visas upp.

Registerkontroller inför anställning

2025-10-02

De registerkontroller som sker av personal som ska utföra vissa insatser åt barn med funktionshinder samt de som genomförs inför arbeten *som innebär direkt och regelbunden kontakt med barn* syftar till att skydda barn från att utsättas för sexualbrott och andra övergrepp.

Kontrollerna omfattar i dag brotten:

- mord,
- dråp,
- grov misshandel,
- människorov,
- sexualbrott,
- grovt rån,
- barnpornografibrott.

Utifrån samhällsutvecklingen där det grova våldet har krupit längre ner i åldrarna med allt yngre som både gärningspersoner och brottsoffer samt att ytterligare gärningar har kriminaliserats föreslås en utvidgning av de uppgifter som dessa kontroller ska omfatta.

Registerutdragen med stöd av lagen om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder och lagen om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn ska således även innehålla uppgifter om:

- grovt barnfridsbrott,
- sabotage mot blåljusverksamhet,
- involverande av underårig i brottslighet,
- brott mot narkotikastrafflagen,
- brott mot lagen om förbud mot vissa hälsofarliga varor,
- vissa brott mot vapenlagen,
- brott mot terroristbrottslagen.

En kontroll ska även göras mot misstankeregistret avseende samma brottskategorier för vilka åtal har väckts. Det föreslås vidare att utdragen inte bör vara äldre än sex månader när de visas upp, vilket är en skärpning i förhållande till hur det är idag.

SLK HR har, på uppdrag av personalnämnden, haft ansvar att förbereda Umeå kommun för "Registerkontroll vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning" samt "Utökade uppgifter vid registerkontroll inför arbete med barn" i samråd med berörda

förvaltningars HR för att möjliggöra snabbt införande vid en stundande lagstiftning utifrån förslagen i Ds 2024:24.

Ansvar för att förbereda Umeå kommun för ny lagstiftning beträffande "Registerkontroll i syfte att upprätthålla ett verksamhetsskydd" ligger som första steg på Säkerhetsenheten som ansvarar för att ta fram en analys och identifiera områden/roller som möjligen kan behöva ytterligare insatser för verksamhetsskydd utöver de som gäller för säkerhetsskyddslagen.

Parallellt med Ds 2024:24 sker utredningar och beredning av utökade eller mer ingripande registerkontroller på flertalet områden, bland annat genom Förslag till utökade registerkontroller inom utbildningsväsendet U2025/01126 som Umeå kommun också varit remissinstans till. Lagförslag presenterat genom U2025/01126 "Utökade registerkontroller inom utbildningsväsendet och en ny grund för avskiljande av studenter". Förslaget är att fler brott ska omfattas av det registerutdrag som ska visas upp samt att registerutdraget ska innehålla uppgifter från misstankeregistret. Det föreslås även att utdraget får vara max sex månader gammalt när det uppvisas, till skillnad från idag. Det föreslås också att arbetsgivaren måste kontrollera registerutdrag på nytt redan efter sex månader vid förnyade anställningar, idag kan ett uppvisat registerutdrag vara giltigt i ett år för medarbetare som återkommer i anställning.

Lagförslaget föreslår även att registerkontroller ska göras till anställning inom den kommunala vuxenutbildningen, Komvux.

Slutligen föreslås, utifrån utredningsuppdraget, att arbetsgivare inom skolväsendet och annan pedagogisk verksamhet ska få genomföra kontroll mot belastningsregistret av redan anställda, men utredningen avråder samtidigt regeringen från att gå vidare med ett sådant förslag med hänsyn till ingreppet det innebär i den personliga integriteten.

Regeringen lämnade därtill den 11 september 2025 Kommittédirektiv "Ett ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller". En särskild utredare ska analysera behovet av och förutsättningarna för att göra bakgrundskontroller i såväl offentlig som privat verksamhet. Syftet är bland annat att ge verksamheter ändamålsenliga verktyg inför och under anställning med mera för att kunna förebygga de risker som förekomsten av personer med brottsliga eller andra skadliga intentioner innebär på arbetsplatser, exempelvis infiltration och annan otillbörlig påverkan. Möjligheten att göra noggranna bakgrundskontroller där det finns legitima behov behöver säkerställas samtidigt som den personliga integriteten måste värnas.

Utredaren ska bland annat:

- lämna förslag på ett ändamålsenligt, proportionerligt och rättssäkert regelverk för bakgrundskontroller inför anställning, uppdrag eller annat deltagande i verksamheten på motsvarande sätt som anställda,
- lämna förslag på ett ändamålsenligt, proportionerligt och rättssäkert regelverk för uppföljande bakgrundskontroller under pågående anställning, uppdrag eller annat deltagande i verksamheten på motsvarande sätt som anställda,
- redovisa behovet av och förutsättningarna för offentliga och privata verksamheter att göra bakgrundskontroller i andra situationer än vid anställning och liknande förhållanden, till exempel vid ingående eller uppföljning av avtal och, där det bedöms finnas ett särskilt stort behov, lämna nödvändiga författningsförslag,
- analysera förutsättningarna för, och lämna förslag om, att obligatoriska kontroller av uppgifter i misstankeregistret och belastningsregistret ska göras inför anställning och annat deltagande i verksamheter enligt socialtjänstlagen och LSS som riktar sig till vuxna, däribland äldre,
- analysera och bedöma om obligatoriska kontroller av uppgifter i misstankeregistret och belastningsregistret bör införas för fler verksamheter.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 mars 2027.

Fakultativ/frivillig registerkontroll

Lagstiftningen ger ibland arbetsgivaren en rätt men inte en skyldighet att göra en registerkontroll, det vill säga en så kallad fakultativ registerkontroll. Lagstiftarens skäl att inte göra alla registerkontroller obligatoriska är bland annat mot bakgrund av att arbetsgivare kan organisera verksamheterna olika och att olika gruppers specifika skyddsbehov därmed kan skilja sig åt. Skyddsbehovet för vissa grupper ska vägas mot integritetsintrånget för den enskilde men också mot den administrativa börda en obligatorisk kontroll innebär för arbetsgivaren. Det har därför, exempelvis i lag 2013:852 Registerkontroll barn (direkt och regelbunden kontakt), lämnats till arbetsgivare att avgöra om och hur registerkontrollerna ska tillämpas. Lagstiftaren anser att den lokala arbetsgivaren beslutar utifrån arbetets organisering, tjänstens utformning och tänkta arbetsuppgifter. På så sätt blir det Umeå kommun som sätter normerna för tillämpningen i stället för lagstiftaren. Det blir även upp till den lokala arbetsgivaren att avgöra om förnyad registerkontroll ska göras vid återanställning, till exempel vid många kortare på varandra följande anställningar. Förslaget ovan innebär att kommunstyrelsen talar om vilka normer som ska gälla i Umeå kommun.

För anställningarna inom äldreomsorgs verksamhet och delar av socialtjänstverksamheten finns fortsatt ingen lagstiftning som ger förutsättningar för registerkontroller inför anställning. Samtidigt finns nationellt och lokalt ett starkt förväntanskrav på att sådana kontroller ska göras möjliga. För att möta detta behov föreslår denna utredning att frivilliga registerkontroller införs inom äldreomsorgen och de delar av Stöd- och omsorgs- förvaltningen som omfattar främst funktionshinderomsorg för vuxna. Frivilliga registerkontroller som då inte omfattar misstankeregister, eftersom underlag för detta inte kan uppvisas från den enskilda kandidaten.

Äldreomsorgsförvaltningen frivilliga kontroller

Registerkontroll äldre/vuxna med funktionsnedsättning

Utifrån "Registerkontroll vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning" föreslås att det i Umeå kommun ska bli obligatoriskt för arbetsgivaren att begära ett utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret från nedanstående personkretsar:

- alla medarbetare som i sitt uppdrag gör hembesök eller befinner sig i den enskildes hem. Detta innefattar:
- all personal inklusive enhetschefer på förstalinjenivå inom vård- och omsorgsboenden, korttidsboenden, hemtjänst och hemsjukvård,
- biståndshandläggare.

De personkretsar som faller utanför möjligheten att kontrollera: administrativ personal, till exempel kontorsanställda, verksamhets- och personalplanerare på ett särskilt boende som inte kommer i direkt kontakt med brukaren.

Arbetsgivaren ska begära ett utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret inför att någon:

- erbjuds en anställning,
- tilldelas uppgifter genom ett uppdrag,
- tilldelas uppgifter genom praktiktjänstgöring,
- tilldelas uppgifter genom en anställning hos någon som ingått avtal med den som bedriver verksamheten,
- medarbetare under en pågående anställning i Umeå kommun tilldelas nya arbetsuppgifter i verksamhet som omfattas av lagen. En registerkontroll ska göras inför att personen tilldelas nya uppgifter, till exempel vid tillfällig eller stadigvarande förflyttning eller befordran.

Fler befattningar kan komma att beröras i utifrån lagstiftningen kring "Registerkontroll i syfte att upprätthålla ett verksamhetsskydd", men dessa presenteras inte här.

Stöd- och omsorgsförvaltningen frivilliga kontroller

Registerkontroll äldre/vuxna med funktionsnedsättning

Utifrån "Registerkontroll vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning" föreslås det att det i Umeå kommun ska bli obligatoriskt för arbetsgivaren att begära ett utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret från nedanstående personkretsar:

- alla medarbetare som i sitt uppdrag gör hembesök eller befinner sig i den enskildes hem ska uppvisa registerutdrag. Detta innefattar:
- all personal inklusive enhetschefer på förstalinjenivå inom Funktionshinder-omsorgen,
- biståndshandläggare,
- all personal inom daglig verksamhet (med hänvisning till samplanering),
- (se även de personkretsar som i Umeå kommun är anställda vid Teknik- och fastighetsförvaltningen men utför arbete inom skyddade verksamheter/med skyddade grupper).

Dessa personkretsar faller utanför möjligheten att kontrollera: administrativ personal, till exempel kontorsanställda, verksamhets- och personalplanerare på ett särskilt boende som inte kommer i direkt kontakt med brukaren.

Arbetsgivaren ska begära ett utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret inför att någon:

- erbjuds en anställning,
- tilldelas uppgifter genom ett uppdrag,
- tilldelas uppgifter genom praktiktjänstgöring,
- tilldelas uppgifter genom en anställning hos någon som ingått avtal med den som bedriver verksamheten,
- medarbetare som under en pågående anställning i Umeå kommun tilldelas nya arbetsuppgifter i verksamhet som omfattas av lagen. En registerkontroll ska göras inför att personen tilldelas nya uppgifter, till exempel vid tillfällig eller stadigvarande förflyttning eller befordran.

Principbeslut och delegation upprätthålla regelverk kontroller

För att kunna avlasta kommunstyrelsen från löpande förändringar av vilka befattningar som omfattas föreslås kommunstyrelsen besluta att delegera beslutanderätt om detta och med förslag till generella principer vägleda hur beslutanderätten ska nyttjas.

Utredningen föreslår därför att kommunstyrelsen antar de generella principerna:

- Att de lagmöjligheter som ger arbetsgivare rätt att begära att arbetssökanden och kandidater uppvisar ett utdrag från brotts- och misstankeregistret (så kallade fakultativa registerkontroller) ska tillämpas i så stor omfattning som lagstiftningen medger.
- Att det kan göras undantag från förnyad kontroll inför återanställning i samma befattning inom en viss tid från den senaste registerkontrollen. En förutsättning är att beslut om undantag fattas av delegat och att undantaget avser en övergripande tillämpning för den aktuella lagens område.

Vidare föreslår utredningen att kommunstyrelsen delegerar beslutanderätt till förhandlare, förhandlingschef och biträdande förhandlingschef att besluta om vilka befattningar inom Umeå kommun som anses omfattas av obligatoriska och fakultativa registerkontroller från belastnings- och misstankeregistret inför arbete. Detta för att kunna hantera när ändringar sker i personalstruktur, rättspraxis eller lagstöd efter oktober 2025 och nya kategorier av arbetstagare därmed ska uppvisa registerutdrag inför arbete. Vidare föreslås kommunstyrelsen besluta om undantag från förnyad kontroll inför återanställning i samma befattning inom en viss tid från den senaste registerkontrollen. En förutsättning är att undantaget avser en kommunövergripande tillämpning för den aktuella lagens område.

För bägge områden föreslås att delegat inför beslut ska samråda med berörd förvaltning samt Rekrytering- och kompetensförsörjning inom SLK HR. Delegationen avser inte informella registerkontroller (utan stöd i författning).

Syftet med delegationen är att avlasta kommunstyrelsen från de löpande uppdateringar av befattningar som faller in under obligatoriska och fakultativa kontroller. Befattningsbenämningar, arbetets organisering och geografisk placering är sådana faktorer som påverkar vilka som omfattas av obligatoriska och fakultativa registerkontroller.

Förhandling och arbetsrätt inom SLK HR har redan idag uppdrag från kommunstyrelsen att svara för tolkning och tillämpning av lag, avtal och andra bestämmelser rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Förhandling och arbetsrätt beslutar också om införande av nya befattningar i kommunen och inom förvaltning samt

arbetsvärderingen, vilket på ett naturligt sätt kan hänga ihop med beslut om vilka befattningar som träffas av obligatoriska eller fakultativa kontroller.

Personuppgiftsbehandling vid frivilliga kontroller

Vid begäran om utdrag ur belastningsregister måste utredas i relation till GDPR. I dagsläget gör Stadsledningskontoret bedömningen att det saknas tillräckligt tydligt lagstöd för behandling av personuppgifter, vilket innebär att ingen behandling av personuppgifter får ske i samband med registerkontroller inför anställning på frivillig bas. Detta innebär att utdraget endast får läsas, och därefter ska återlämnas till den sökande. Noteringar, minnesanteckningar eller liknande får inte göras vad avser kontrollens omfattning, innehåll eller bedömning. Däremot förbereds en möjlighet att i personalsystemet markera att en kontroll av belastningsregistret gjorts, med syftet att i efterhand kunna följa upp och kontrollera verksamhetens efterlevnad av gällande regelverk i kommunen.

Stödmaterial

[Rutin för registerkontroll av personal inför anställning](#)

[Vägledning till chefer på intranätet](#)



Tjänsteskrivelse

2025-10-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00027

Motion 6/2025: Möjlighet att donera förtjänstgåva till välgörande ändamål; Anna-Karin Sjölander (C)

Förslag till beslut

Personalnämnden föreslår kommunfullmäktige

att avslå motionen.

Ärendebeskrivning

Centerpartiet föreslår i en motion att kommunfullmäktige ska besluta:

- att ett fjärde alternativ införs för förtjänstgåvor för 25 tjänste- eller förtroendemannaår, som möjliggör att motsvarande belopp doneras till en välgörenhetsorganisation som mottagaren själv väljer, under förutsättning att organisationen har ett 90-konto kontrollerat av Svensk Insamlingskontroll och är med på Skatteverkets lista över godkända gåvomottagare,
- att HR-avdelningen ansvarar för att administrera donationer i enlighet med detta beslut.

Förvaltningen har berett ärendet via genomgång av de möjligheter och begränsningar som såväl Skatteverket som kommunallagen erbjuder. Sammanfattningsvis framkommer följande:

Av Skatteverkets hemsida [Gåvor - Arbetsgivare | Skatteverket](#) framgår att penninggåva är skattepliktig inkomst av tjänst. Förvaltningen har även ställt frågan till Simployer, ett företag för expertstöd inom HR och fått samma svar, det vill säga att om den anställda får välja sin gåva gäller andra stycket nedan (det första stycket gäller bara om arbetsgivaren väljer att ge gåva till välgörenhet):

”Om ni själva väljer att, i stället för att ge en minnesgåva till den anställda, ge ett bidrag till exempelvis en välgörenhetsorganisation i den anställdas namn, då är detta en ej avdragsgill gåva till välgörenhet. Gåvan är ju i sådana fall ingen minnesgåva rent skattemässigt och är inget som ska beskattas som förmån hos den anställda.

Om ni däremot på den anställdes begäran skänker pengar till ideell verksamhet, i stället för att lämna en minnesgåva, ska den anställda beskattas för det aktuella beloppet som lön. Detta beror på att den

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00027

anställda anses ha förfogat över pengarna som getts bort. En skattefri minnesgåva kan inte bestå av pengar.”

Det är vidare tveksamt om man rent juridiskt kan ge en gåva till en välgörenhetsorganisation, eftersom det inte ligger inom den kommunala kompetensen att skänka gåvor på det viset. Om den anställda själv vill ge gåvan i sitt eget namn blir det beskattningsbar inkomst för den anställda, vilket motionären anser att det inte ska vara.

Till detta ska läggas ökad administration som motionärens förslag förväntas innebära.

Mot bakgrund av ovanstående föreslås personalnämnden förorda att motionens attsatser avslås.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Fredrik Åberg, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Motionären

KS-diarium

Karin Ahnqvist

HR-direktör

Fredrik Åberg

Ledningskoordinator

MOTION TILL KOMMUNFULLMÄKTIGE I UMEÅ KOMMUN

MÖJLIGHET ATT DONERA FÖRTJÄNSTGÅVA TILL VÄLGÖRANDE ÄNDAMÅL

Att visa uppskattning för lång och trogen tjänst inom kommunen är en fin tradition som stärker känslan av gemenskap och tillhörighet. Enligt nuvarande regelverk har den som arbetat eller varit förtroendevald i Umeå kommun i 25 år möjlighet att välja en förtjänstgåva till ett värde av 15 procent av gällande prisbasbelopp. Alternativen för förtjänstgåvan är idag ett presentkort för smycke eller klocka, konst eller resa.

Det finns dock personer som i stället för en personlig gåva gärna skulle vilja använda detta belopp för att stödja ett välgörande ändamål. Att ge den möjligheten skulle vara ett sätt för kommunen att uppmuntra och visa engagemang för samhällsnytta.

Jag föreslår därför att ett fjärde alternativ läggs till för förtjänstgåvor: att hela beloppet i stället kan doneras till en välgörenhetsorganisation som mottagaren själv väljer. Eftersom det rör skattemedel bör donationen riktas till organisationer med så kallade 90-konton, som kontrolleras av Svensk Insamlingskontroll. Vidare bör organisationen också vara med på Skatteverkets lista över godkända gåvomottagare, för att säkerställa att givaren kan erhålla skattereduktion. Det ska följa de generella reglerna för jubileumsgåvor och dokumenteras väl. Detta säkerställer att pengarna används på ett ansvarsfullt och transparent sätt för ändamål som bidrar till samhällsnytta.

Denna förändring skulle ge jubilarerna en större valfrihet och bidra till att stärka kommunens roll som en organisation som värdesätter både sina medarbetare och det bredare samhället.

Centerpartiet föreslår därför kommunfullmäktige besluta:

- att ett fjärde alternativ införs för förtjänstgåvor för 25 tjänste- eller förtroendemannaår, som möjliggör att motsvarande belopp doneras till en välgörenhetsorganisation som mottagaren själv väljer, under förutsättning att organisationen har ett 90-konto kontrollerat av Svensk Insamlingskontroll och är med på Skatteverkets lista över godkända gåvomottagare,
- att HR-avdelningen ansvarar för att administrera donationer i enlighet med detta beslut.

Umeå 25-01-27

Anna-Karin Sjölander, Centerpartiet



Tjänsteskrivelse

2025-10-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00028

Nämndernas delårsrapporter

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av nämndernas delårsrapporter, januari-augusti.

Ärendebeskrivning

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. Nämnden ska bland annat:

- verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder
- samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet och se till att verksamheten drivs enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter samt kommunens arbetsmiljöpolicy
- samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering i organisationen och bland kommunens anställda
- samordna genomförande och uppföljning av kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag

Under mötet kommer det att ges en sammanfattande redovisning av det nämnderna skrivit i delårsrapporten under rubriken personalrapport. Det kommer även att skapas tid för dialog.

Beslutsunderlag

Nämndernas delårsrapporter, januari-augusti, 2025

Beredningsansvariga

Lina Renfors, ekonomi och styrning

Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist, SLK HR

Fredrik Åberg, SLK HR

2 av 2

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00028

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator

Personalnämndens rapport till KS, januari–augusti 2025

Verksamhetsuppföljning

Nämndens grunduppdrag

	Bedömning januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
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	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 till budgetberedningen inför plan och budget 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 uppmärksamats 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 sker bland annat en fördjupning om 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 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 året fortgår den gemensamma processen där medarbetarenkäten utgör grund till såväl uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet som analys avseende aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Som komplement till den gemensamma processen adderas nu frågeställningar som bidrar till nationell forskning om organisatorisk hälsa och därmed skapas ytterligare underlag från medarbetarenkäten till nämndernas arbete med friskfaktorer.

Under året uppmärksammar personalnämnden även de förändringar som sker av Arbetsmiljöverkets regelverk. 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 avser att följa området med extra vaksamhet under året.

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 kommer att uppdateras under året och från 2026 utgöra en bilaga till nämndens 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 behöver även ta intryck av de planeringsförutsättningar som beslutas om för perioden 2026–2029, till följd av nämndernas svar på Tilläggsuppdrag 2023:1.

Personalnämnden har för avsikt att under året 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.

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.

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 *Data driven 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 data-utveckling stärka platserna och organisationernas kapacitet för analys som leder till träffsäkra insatser för befolknings och kompetensförsörjning.

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.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Det personalpoliska året 2025 har så här långt 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.

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–augusti 2025

2025-09-08

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 personal-politiska området.

Personaluppföljning

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

	Bedömning av nämndens arbete med personalpolitiska mål januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan	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	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan	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

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–augusti 2025

2025-09-08

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
- Kommungemensamt traineeprogram

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

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall jan–aug 2025			Utfall jan–aug 2024		
		kvinnor	Män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, totalt i procent av anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	7,7	4,8	6,8	7,6	4,9	6,8
Andel långtidsfriska (%)	60	57	66	59	56	67	59
Andel heltidsanställda (%)	92	92	94	93	92	92	92

Ekonomiuppföljning

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

(mnkr med en decimal)	Budget jan–aug 2025	Utfall jan–aug 2025	Budget- avvikelse jan–aug 2025	Budget- avvikelse jan–aug 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens intäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Verksamhetens kostnader	-0,9	-0,6	0,3	0,2	-1,3	-1,1	0,2
Verksamhetens nettokostnad	-0,9	-0,6	0,3	0,2	-1,3	-1,1	0,2

Investeringar

Personalnämnden gör inga investeringar.

PA-nämndens rapport till KS, januari–augusti 2025

Verksamhetsuppföljning

Nämndens uppdrag regleras i reglementet för samverkande kommuner, med mål att:

- Åstadkomma effektiv drift och hantering av personaladministrativa system
- Åstadkomma optimalt användande av resurser och kompetens

Dessa har utmynnat i strategiska målsättningar för perioden 2024-2028 som presenteras nedan i tabell 1.

Nämndens uppdrag och strategiska mål

Tabell 1. Nämndens strategiska mål

PA-nämnden	Bedömning januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Fortsatt digitalisering av personal- och löneprocesser för att minska manuell hantering	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt
Löneprocessen ska förenkla att korrekta löneutbetalningar görs till rätt person, med rätt belopp och i rätt tid.	I viss grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt
Driva en samordnad och effektiv systemförvaltning	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt
Ökat samarbete och utbyten kring arbetssätt samt kompetensutveckling	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämnden bedöms i sin helhet i hög grad uppfylla sitt grunduppdrag och till stora delar uppfylla de strategiska målen. Bland annat har nämnden under perioden arrangerat nätverksträff för alla kommuner i Västerbotten och Norrbotten som har samma lönesystem – ett sätt att stärka kompetenser, utbyten och samverkan över regionerna. Vidare har nämnden fortsatt sitt arbete utifrån genomförd förstudie för att ytterligare stärka samverkan inom Umeåregionen kring fler HR-områden, investerat i ny funktionalitet samt påbörjat arbetet med att säkra ett nytt avtal för leverans av personaladministrativt system from 2027. En samordnad och effektiv systemförvaltning fortgår utifrån befintliga och

ändamålsenliga rutiner och fortsatt arbete för att förenkla att rätt lön utbetalas fortgår under året enligt plan. Nämndens strategiska mål har brutits ner till årligt uppdaterade målformuleringar som ett sätt att stödja och synliggöra progress. 2025 innehåller fem (5) mål av vilka fyra (4) i nuläget bedöms uppnås inom utsatt tid. Det mål som sannolikt inte kommer vara slutfört innan årsskiftet är kopplat till införande av ännu ej levererade punkter på restlistan. Eftersom arbetet kräver långa införandetider i respektive kommun är det inte realistiskt att tro att detta är helt klart för samtliga kommuner innan årsskiftet.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

PA-nämndens arbete har varit stabilt och gått framåt under tertial ett och två. Uppgraderingar och systemförändringar till följd av förändringar inom lagar och avtal samt insatser för att stärka den digitala säkerheten har genomförts. Nämnden har fortsatt arbetat intensivt tillsammans med leverantör för leverans av återstående två punkter på restlistan, där arbetet fortgår. Vidare har systemförvaltning hanterat systemmässiga och administrativa följder av avtalsrörelsen 2025, något som kommer fortgå under hösten och även därefter utifrån centrala parter gemensamma arbeten framåt.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

PA-nämnden har inga tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Personaluppföljning

PA-nämnden har ingen anställd personal.

Ekonomiuppföljning

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

PA-nämnden redovisar för andra tertialen en positiv budgetavvikelse om 0,4 mnkr, se tabell 2. Överskott kommer främst av lägre kostnader än budgeterat då leverantör ännu inte levererat all funktionalitet, vilket medför en lägre kostnad. I dagsläget bedöms inte leverantör hinna leverera all funktionalitet innan årsskiftet och därmed kvarhålls införandeavgiften om 0,4 mnkr. Minskade kostnaderna för införandeavgift möts av något högre kostnader för kompetenshöjande insatser i år. Sammantaget bedöms dock årsprognosen generera en positiv budgetavvikelse på 0,3 mnkr.

Umeå Kommuns andel av överskottet belastar stadsledningskontorets HR-avdelning.

PA-nämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–augusti 2025

2025-09-19

Tabell 2. Budget och utfall

(mnkr med en decimal)	Budget jan–aug 2025	Utfall jan–aug 2025	Budget- avvikelse jan–aug 2025	Budget- avvikelse jan–aug 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens intäkter	5,8	5,7	0	0,2	8,6	8,3	-0,3
Verksamhetens kostnader	-5,8	-5,4	0,4	0,3	-8,6	-8,3	0,3
Verksamhetens nettokostnad	0	0,4	0,4	0,5	0,0	0,0	0,0

Investeringar

PA-nämnden har inga investeringar.

Miljö- och hälsoskyddsnämndens rapport till KS, januari–augusti 2025

Verksamhetsrapport

Nämndens grunduppdrag

Miljö- och hälsoskyddsnämnden	Bedömning januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Nämndens grunduppdrag i sin helhet.	I hög grad uppfyllt.	I hög grad uppfyllt.

Bedömning och motivering

Nämnden gör utifrån nyckeltal i perspektiven kund, personal, ekonomi och verksamhet bedömningen att grunduppdraget i hög grad är uppfyllt. Uppföljning av nyckeltal och nämndspecifika mål sker i nämndens verksamhetsuppföljning som redovisas i en bilaga.

Väsentliga händelser

I Umeå finns cirka 130 verksamheter med stadigvarande serveringstillstånd. Under perioden har hälften av den planerade tillsynen under året genomförts. Ändring av alkohollagen avseende gårdsförsäljning har trätt i kraft. Intresset har så långt varit lågt och nämnden har endast fått in och beviljat en ansökan.

Under perioden har 725 livsmedelskontroller genomförts och 68 % av kontrollplanen är genomförd. De nya reglerna om reduktion av kontrollfrekvens vid god efterlevnad gör att arbetet blir mer svårplanerat då nämnden inte vet om alla för året planerade kontroller behövs.

Budget- och skuldrådgivningen har haft 890 stycken frågor/ärenden under perioden och konsumentrådgivningen 827 stycken. Förebyggande arbete gällande barnfamiljer har genomförts på kyrkans öppna förskolor samt på familjecentraler.

Inom miljöbalkens område har 300 tillsynsbesök genomförts vilket motsvarar 32 % av tillsynsplanen. Ett antal avgöranden i överinstans har fastställts angående Trafikverket och Norrbottniabanan. Länsstyrelsen avlog Trafikverkets överklagan angående nämndens krav att söka tillstånd för bullervall, tryckbank och terrängmodellmodelleringar innehållande sulfidjord. Mark och miljödomstolen ändrade länsstyrelsens beslut och fastställde nämndens beslut angående Trafikverkets hantering av jordmassor. Arbetet med de små avloppen har

fortgått under perioden utifrån av nämnden beslutad handlingsplan. Insändare och frågor har besvarats utifrån tillsynens syfte och omfattning.

Schoolfood4change - "Smaka på maten"-eventet 17 maj gick över förväntan. Över 1400 smakportioner delades ut. Matkartan har blivit användbart i den pedagogiska undervisningen för de skolor och förskolor som deltar i projektet.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Uppdrag	Status, jan–aug	Motivering/kommentar	Prognos, status helår
Tilläggsuppdrag: 2023:1 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.	Genomfört	Nämndens arbete pågår enligt anvisningar från KS. Nämnden har efter analys ingen identifierad personalbrist under perioden.	Genomfört
Tilläggsuppdrag: 2023:2 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndgränser.	Delvis genomfört	Samarbetet fungerar i flera sammanhang mycket bra. Fortsatt mycket stora utmaningar finns i arbetet med den ekologiska hållbarheten. Två exempel på frågor där ansvarstagande behöver ske är klimat-åtgärder och rening av dagvatten.	Delvis genomfört

Personalrapport

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Miljö- och hälsoskyddsnämnden	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.	Mer arbete krävs

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Verksamheten har fortsatt en medarbetare inlånad från Bygglov för arbete med tillsyn av små avlopp. För kompetensutvecklingsinsatsen med särskild handledning för de inlånade medarbetarna, har verksamheten fått Omställningsfondens utmärkelse Årets kompetensutvecklingsinsats. Det lyfts som ett gott exempel på en insats där vi kan behålla medarbetare, erbjuda kompetensutveckling och tillgodose det kompetensbehov som verksamheten har.

Samverkansavtal gällande tillsyn och kontroll finns med kranskommunerna samt med flertalet av de större kustkommunerna. Under året har avdelningen stöttat upp arbete i bl.a. Nordmaling och Bjurholm. Även förfrågningar gällande rådgivning, i form av energi- och klimatrådgivning samt konsumentrådgivning har inkommit. Ställningstagande till dessa förfrågningar görs i slutet av 2025.

Utifrån beställning från överförmyndarnämnden utökas förvaltarverksamheten inom avdelningen med två medarbetare.

Ledarskap (mål 6)

Efter genomförd organisationsförändring vid årsskiftet har avdelningen fyra enheter och under våren har nya enhetschefer kommit på plats. Förändringen skapar bra förutsättningar för ett hållbart ledarskap och verksamheten uppfyller målsättningen om maximalt antal medarbetare per chef. Verksamhetens chefer genomgår löpande kompetensutveckling utifrån individuella behov och deltar i förvaltningens chefsnätverk.

Under augusti månad har ett utbyte skett med avdelningens motsvarighet i Vasa Stad. Fortsatt samverkan mellan städerna är en förhoppning utifrån denna sammankomst.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron under perioden är högre jämfört med samma period föregående år. Avdelningen hade i början av året flera långtidssjukskrivna medarbetare som huvudsakligen inte var arbetsrelaterat. Andelen långtidsfriska ligger under kommunens målvärde och på ungefär samma nivå som föregående år.

Efter genomförd organisationsförändring vid årsskiftet, fortsätter verksamheten arbeta för att skapa god arbetsmiljö och öka sammanhållningen inom avdelningen. Verksamheten har fastställt kriterier för en modell gällande arbetsbelastning.

På förvaltningens chefsnätverksträff i maj var temat friskfaktorer. Träffen innehöll kunskapspåfyllnad om friskfaktorerna, gruppdiallog samt test av ett av de verktyg som finns som stöd för att arbeta med friskfaktorer. En avdelning delade med sig av sitt genomförda arbete hittills som ett gott exempel.

Resultatmätt	Målvärde 2025	Utfall jan–aug 2025			Utfall jan–aug 2024		
		kvinnor	Män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, totalt i procent av anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	5,0	7,8	5,4	6,9	4,8	1,6	3,7
Andel långtidsfriska (%)	80	65	67	66	69	68	68
Andel heltidsanställda (%)	90	98	100	99	98	100	99

Ekonomirapport

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

Nämnden redovisar en budgetavvikelse på -0,4 mnkr för perioden. Verksamheterna totalt följer i stort sett budget även om det finns avvikelser inom vissa verksamheter men dessa bedöms delvis vara säsongsrelaterade eller av tillfällig karaktär. De delar av nämnden som är taxefinansierad redovisar underskott jämfört med budget. Både intäkter och kostnader är lägre än vad som förutsågs i budgeten på grund av en lägre bemanning än planerat vilket påverkar personalkostnaderna men även debiterbar tid och därmed intäkterna. Övriga verksamheter inom nämnden visar ett överskott jämfört med budget. Orsaken är lägre bemanning än budgeterat och att en större andel av kostnaderna har finansierats av externa bidrag. Resterande del av året bedöms intäkter och kostnader fortsatt understiga budgeterade nivåer men beräknas följas åt. Periodens kostnader av tillfällig karaktär antas även försvinna, nämnden har exempelvis bokförda kostnader för osäkra kundfordringar uppgående till 0,2 mnkr som till stor del avser överklagade ärenden. Vid beslut till kommunens favör återförs dessa intäkter till nämndens resultat.

Prognosen för helåret är en budget i balans.

(mnkr med en decimal)	Budget jan-aug 2025	Utfall jan-aug 2025	Budget-avvikelse jan-aug 2025	Budget-avvikelse jan-aug 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens intäkter	24,4	19,5	-4,9	-4,1	36,6	30,1	-6,5
Verksamhetens kostnader	-37,0	-32,5	4,5	3,9	-58,4	-51,9	6,5
Verksamhetens nettokostnad	-12,6	-13,0	-0,4	-0,2	-21,8	-21,8	0,0

Investeringar

Investeringarna under perioden avser inköp av inventarier. Prognosen är investeringarna kommer upp i budgeterad nivå på helårsbasis.

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2025	Utfall 31 aug 2025	Budget-avvikelse 30 aug 2025	Utfall helår 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens nettoinvesteringar	-0,2	-0,1	0,1	-0,2	-0,3	-0,3	0,0

Flyktingmottagning från Ukraina

Nämnden har ingen ekonomisk påverkan av flyktingmottagandet under perioden.

Kulturnämndens rapport till Kommunstyrelsen, januari – augusti 2025

Verksamhetsrapport

Under perioden har förvaltningen arbetat med samtliga nya uppdrag från nämnden samt med tilläggsuppdragen. Verksamheterna har också under perioden arbetat med stora förändringsarbeten som bland annat Kulturskolans flytt till nya lokaler, Kulturskolans arbetstidsavtal, bibliotekets implementering av nytt bibliotekssystem och kommunövergripande samarbeten som programverksamhetens arbete kring SM-veckan 2026, Spelrum och Arctic Arts summit 2026.

Umeå växer tryggt och säkert

Kulturförvaltningen har flertalet riktade aktiviteter inom ramen för Umeå växer tryggt och säkert.

Alla bibliotek har välkomnat besökare med möjlighet att vistas i den trygga miljö som folkbibliotek utgör, utan krav på konsumtion eller prestation. Satsningen på att utöka antalet närbibliotek med plats för kulturverksamhet är viktig för det växande Umeås fortsatta trygghet. Alla bibliotek erbjuder kostnadsfria aktiviteter för barn och vuxna, tillgång till dagstidningar och internet, datorer och skrivare, böcker och andra medier för användning på plats eller kostnadsfria hemlån.

Den lyckade satsningen på bokklubben Readers are Leaders i samarbete med lokalt engagerade föreningar på Ersboda har fortsatt att locka barn och stärka ungdomar som ansvarstagande ledare. Ett liknande upplägg har påbörjats på Ålidhem.

Samtalsserien Demokrati och inkludering som genomförs i samarbete med Folkuniversitetet och Vän i Umeå har haft lyckade programinslag på stadsbiblioteket under våren. Satsningen fortsätter under hösten med fyra inplanerade programpunkter.

Kulturskolan erbjuder bland annat after school-verksamhet på Ålidhem, Ersboda och Mariehem och El Sistema-verksamhet på två grundskolor på Ersboda. Konceptet kultur för hälsa erbjuds på tre grundskolor, i samarbete med Elevhälsan.

Kulturhändelsen Spelrum är en del av programavdelningens arbete för att Umeå fortsatt ska växa utan utsatta områden, växa tryggt och säkert (UVTS). Satsningen syftar till att skapa plattformar för gemensamma kulturupplevelser som kan bidra till känsla av gemenskap och tillhörighet.

Musei – och konstenheten fortsätter att bredda programutbudet för barn och unga inom ramen för UVTS. Workshops i anslutning till utställningen "Bukhoor" har genomförts enligt plan. Ett nytt samarbete med Midgårdsskolan har inletts. För att sänka trösklarna för unga att besöka museet har en ny satsning med feministiska filmkvällar arrangerats, vilket lockat en yngre publik och skapat nya återkommande besökare.

Biblioteksstatistik T2 2025

Folkbiblioteken i Umeå	Antal T2 2025	Antal T2 2024	Förändring 2024 – 2025	Per invånare
Besök på minabibliotek.se	1 176 130	1 175 531	0,1 %	
Antal besök på biblioteken	753 615	736 782	2,3 %	5,6
Antal lån	1 002 152	996 608	0,6 %	7,5

Umeås folkbibliotek 2024 i jämförelse med två kommuner i kommungruppen större stad, genomsnitt större stad samt riksgenomsnittet 2024

Årsstatistik 2024	Umeå	Lund	Jönköping	Större stad	Riket
Befolkning	134 249	131 590	147 654	-	-
Antal fysiska lån/inv	10,7	7,9	4,8	5,3	5,0
Antal barnbokslån/barn 0 -17 år	34,4	23,2	13,3	14,9	13,3
Antal aktiva låntagare/1 000 inv	302	330	220	231	240
Antal fysiska besök/inv	8,8	9,4	4,9	4,6	4,6
Antal aktivitetstillfällen för barn och unga/1000 inv 0-18 år	59,0	45,2	23,0	32,0	41,7
Medborgarundersökningen, bra utbud av böcker och tidskrifter	98,5	96,4	-	95,5	95,2
Medborgarundersökningen, bra utbud av bibliotekets aktiviteter	90,4	91,7	-	81,9	82,2

Uppgifter hämtade från Kolada och Sveriges officiella biblioteksstatistik/KB.

Kulturskolans statistik

Januari - augusti	2025	2024
Öppen verksamhet		
Totalt	2 639	3 900
Varav Skapande lördagar familjeaktiviteter (familjer med barn upp till 7 år)	1 300	1 800
Varav besök på scenkonstföreläsningar (ffa på biblioteken)	459*	1 100
Varav lovaktiviteter	600	850
Varav riktade verksamheter (After School, anpassad Kulturskola, kultur för hälsa)	280	150
Verksamhet i skola och förskola		
Totalt	6 309	6 280
Varav kulturpedagogiska program	3 069*	2 250
Varav scenkonstbesök	2 960	3 600
Varav El Sistema	280	280
Kursverksamheten		
Totalt	1 700	1 600
Totalt hela verksamheten	11 189 barn och unga	11 780 barn och unga

*Programverksamhet har flyttats från biblioteken till skola och förskola

Programavdelningens statistik januari – augusti, 2025 (Nationell jämförande statistik saknas)

	T2 2025	T2 2024
Antal besök Kvinnohistoriskt museum	26 624	30 347
Antal pedagogiska program/visningar/workshops KHM	82	159
Antal deltagare vid programaktiviteter *	1294 (+ 551 utförda spionmysterier)	1826 (+ 360 utförda spionmysterier)
Antal digitala program *	0	2
Antal digitala tittare *	0	206
Antal besök Umeå konsthall	14 651	14 077
Antal pedagogiska program/visningar/workshops	70	63
Antal deltagare *	1634	1089
Antal publik Kultur för Seniorer	4202	6203
Antal arrangemang	56	47
Antal digitala program *	6	8
Antal digitala tittare *	825	1339
Antal bokningar av samtliga uthyrningsbara lokaler i Väven	468	893
Antal offentliga bokningar med kulturellt innehåll i Väven	351	604
Antal bokningar Kajscenen *	77	55
Antal bokningar Vävenscenen	69	76

*Nya kategorier som vi ämnar mäta framöver är bland annat våra satsningar på streaming/digitala program samt antal programaktiviteter kopplat till den ”nya” Kajscenen.

Kommentar till statistik gällande ”antal bokningar samtliga uthyrningsbara lokaler i Väven och ”antal offentliga bokningar med kulturellt innehåll i Väven” som är lägre T2 2025 än T2 2024:

Antalet bokningar fortsätter att minska något under T2 (2025) jämfört med T2 (2024). Under T1 kunde noteras färre antal bokningar i Sagorummet (från 398 till 230) samt minskat antal bokningar för interna möten. Under T2 har golvvård genomförts vilket medfört att hela plan 4 varit stängd mellan 2 – 29 juni. Som tidigare nämnts har de externa bokningsförfrågningarna fortsatt ligga på samma nivå och bokning av framför allt Kajscenen ökar.

Kvinnohistoriskt museum höll stängt under juni månad med anledning av golvvård i Väven. Detta har påverkat besökssiffrorna.

*Nya kategorier som vi ämnar mäta framöver är bland annat våra satsningar på streaming/digitala program samt antal programaktiviteter kopplat till den ”nya” Kajscenen.

Nämndens grunduppdrag

	Bedömning januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Kulturnämndens grunduppdrag i sin helhet	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Kulturnämndens bedömning är att grunduppdrag i hög grad är uppfyllt. Som framgår av verksamhetsbeskrivningen med tillhörande statistik samt separat rapport från kulturförvaltningen till kulturnämnden har verksamheterna väl levererat i enlighet med såväl fullmäktiges som nämndens planer och uppdrag.

Verksamheten har till detta bedrivit med god ekonomisk hushållning inom tilldelade ekonomiska ramar.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Biblioteksverksamhetens fortsätter att utvecklas med fler besökare och fler lån. I jämförelse med riket är Umeås biblioteksutveckling i särklass. Även i jämförelse med kommungruppen större stad ligger Umeå bra till.

Implementeringen av nytt bibliotekssystem och ny bibliotekswebb är i sin slutfas.

Den nya entrén till Holmsundsbiblioteket har nu kompletterats med teknik för meröppet. Hittills har uppemot 500 personer registrerat sig som meröppetanvändare i Holmsund.

Bibliotekens arbete med nationella minoriteter och minoritetsspråk har under perioden bland annat bestått i sagostunder på finska, medverkan i Tornedalingarnas dag på Västerbottens museum, medverkan på konferensen Aktuell skolpolitik, där bibliotekens utbud av språkväskor och böcker på minoritetsspråk visades, och en musikkväll med tema romsk kultur på Grubbebiblioteket.

Under första halvan av 2025 har Kulturskolan lagt mycket arbetet på lokalprocessen i dialog med medarbetare och planering för verksamhetens nya lokaler. Dialogen med FritidUnga har också varit viktig, utifrån samverkan i Hamnmagasinet, där Kulturskolan delar lokaler med Ungdomens Hus. Dialog har även inletts med gymnasieskolan, för fortsatt samverkan på Midgårdsskolan.

Under inledningen av året har strukturen för kommande Kulturlöfte lagts, i samverkan med utbildningsförvaltning och externa kulturaktörer. Kulturlöftet startar upp läsåret 25/26.

Under sommaren har Kulturskolan erbjudit sommarlovsaktiviteter, såväl lokalt, som i en gemensam regional satsning, genomförd i Umeå. Kulturskolans verksamhetschef finns också med i den nya satsningen på Umeå SummerZone som startat under 2025 och som utvecklas inför 2026.

Drygt 11 000 barn och unga har under årets första 8 månader nåtts av kulturskolans verksamheter.

Programavdelningens producenter är under året engagerade i ett flertal kommunövergripande uppdrag vad gäller offentliga arrangemang utanför Väven. Bland annat planeras tillsammans med Visit Umeå för kulturaktiviteter under SM-veckan Vinter 2026.

Tillsammans med Visit Umeå har den nya satsningen Spelrum genomförts – ett event där föreningar, kulturaktörer, engagerade eldsjälar, arrangörer och näringsliv gått samman för att skapa utrymme för kreativitet och upplevelser.

Under förra året invigdes den nya scenen Kajscenen. Under 2025 har ett flertal arrangemang kunnat planeras på olika scener, under samma kväll. Intresset för att boka den nya scenen har varit stort.

Kvinnohistoriskt museum ökat sin närvaro både lokalt och nationellt genom deltagande vid årets studentmessa och som lokal arrangör för årets vårsammankomst med den nationella föreningen Forum för utställare. För att stärka det internationella samarbetet var museet representerat vid IAWM (International Association of Women's Museums) konferens i Merano (IT).

Konstverksamheten har också varit engagerad i – och bidrar med kompetens till – arbetet kopplat till ombyggnation av Renmarkstorget.

I anslutning till Kulturreceptionen i Väven finns Kommunhörnan, en bokningsbar yta som riktar sig till kommunal verksamhet och föreningar/ideella organisationer. Syftet är att erbjuda en yta att visa upp sin verksamhet på och öka möjligheten till dialog med medborgarna.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Tilläggsuppdragen är genomförda och redovisade.

Uppdrag	Status, jan – aug	Motivering/kommentar	Prognos, status helår
Uppdrag 2023:1 (Omställning för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar	Delvis genomfört	Analys och framtagande av underlag genomfört. Redovisat i kulturnämnd	Genomfört
Uppdrag 2023:2 (Samarbete över förvaltnings- och nämndsgränser)	Genomfört	Flertal överskridande samarbeten finns inom de olika verksamhetsområdena	Genomfört

Personalrapport

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Kulturnämnden	Bedömning av nämndens arbete med personalpolitiska mål januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan	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	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan	Enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Inom biblioteksverksamheten har flertalet internrekryteringar genomförts för att möta vakanser till följd av pensionsavgångar. Vi ser en styrka i interna tillsättningar då de både ger våra befintliga arbetstagare möjlighet till nya uppdrag och utveckling samt att vi även har möjlighet att ta hand om de vikarier som konverterar till tillsvidareanställningar. Externa rekryteringar tillämpas också. Utifrån intern rekrytering och personalplanering sker detta i mindre utsträckning för att komplettera medarbetarstaben med nödvändig kompetens.

Under sommaren har biblioteken i sedvanlig ordning tagit emot feriearbetande ungdomar. Ett brottsförebyggande projekt i samarbete med UmeBrå har under perioden också ägt rum.

Inom kulturskolan tillämpas en aktiv personalplanering för att möta både pensionsavgångar samt för att möta rekryteringsbehov för instrument med lägre elevunderlag.

Rekrytering av enhetschef till Väven Lär/stadsbiblioteket samt enhetschef till Programavdelningen/arrangemang och scener pågår under T2.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Verksamheterna bedriver ett löpande, systematiskt arbetsmiljöarbete som innefattar mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) samt ett aktivt arbete i samverkan med skyddsombud. OSA-målen innefattar bland annat återhämtning, säkerhet och trygghet. Samverkan sker även i verksamheternas samverkansgrupper (VSG) inför planerade

förändringar införanden av nya system eller vid betydande organisationsförändringar. Detta i form av riskbedömningar och dialog för att skapa bästa möjliga förutsättningar för både verksamhet och arbetstagare genom delaktighet och inflytande.

Kulturskolan har under de första två tertialerna arbetat enligt ovan beskrivna arbetssätt för att skapa så bra förutsättningar som möjligt inför en kommande flytt till nya lokaler.

Inom biblioteken har en gemensam riktlinje för gott samtalsklimat arbetats fram av stadsbibliotekets enheter och fastställts av bibliotekets ledningsgrupp. Denna riktlinje bearbetas för lokal förankring på övriga enheter.

Programavdelningen har genomfört ett arbete med att förtydliga och synliggöra rollbeskrivningar och skapa ett jämnare arbetsflöde inom musei- och konstenheten. Inom programavdelningen har även den kommunikations-app som lanserades under tertial 1 för att skapa tryggare värdskap i Vävens offentliga miljöer nu genomgått provperioden och ska utvärderas och därefter kunna nyttjas i övriga verksamheter inom väven.

Ledarskap (mål 6)

Kulturnämndens samtliga chefer har färre medarbetare än 30 vilket är en av de viktigare förutsättningarna för ett närvarande och engagerat ledarskap hos våra chefer. Under tertial 2 har en ersättningsrekrytering av ny HR-partner skett vilket också fortsatt skapar förutsättningar för chefernas möjligheter till ett närvarande engagerat ledarskap.

Friskfaktorer (mål 7)

Inom förvaltningen arbetar cheferna fortsatt bland annat med friskfaktorn aktiv rehabilitering vilket syftar till en tät och förtroendefull dialog för att ha en god förståelse för arbetstagarnas återgång till arbetet och för att arbetstagarna ska ha en god insikt i sin betydelse för verksamheten. Arbetssättet bygger på en god kommunikation och återkoppling mellan parterna. Den absoluta majoriteten av sjukfrånvaron är ej direkt arbetsrelaterad och cheferna har en nära dialog med arbetstagarna.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari – augusti 2025			Utfall januari – augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, totalt i procent av anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	4,5	5,4	4,8	5,2	5,2	2,9	4,4
Andel långtidsfriska (%)	72	65	73	68	64	79	69
Andel heltidsanställda (%)	82	83	79	81	81	78	80

Ekonomirapport

(mnkr med en decimal)	Budget jan-aug 2025	Utfall jan-aug 2025	Budget-avvikelse jan-aug 2025	Budget-avvikelse jan-aug 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens intäkter	13,5	14,1	0,7	1,4	20,4	23,2	2,7
Verksamhetens kostnader	-122,6	-123,0	-0,5	0,2	-190,1	-192,9	-2,7
Verksamhetens nettokostnad	-109,1	-108,9	0,2	1,7	-169,7	-169,7	0,0

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

Nettokostnaden för perioden januari-augusti uppgår till -108,9 mnkr. Budgetavvikelsen för perioden uppgår till 0,2 mnkr. Samma period föregående år var budgetavvikelsen 1,7 mnkr. Kostnadsutfallet efter 8 månader uppgår till -123,0 mnkr. Kostnaderna avviker från budget med -0,5 mnkr. Personalkostnaderna avviker från budget med -1,8 mnkr till följd av viss övertalighet. Sommarmånaderna är lågsäsong för verksamheterna därför är det stora avvikelser där det inte finns anpassade budgetkurvor på driftskostnader såsom mediainköp, program, utställningar totalt med 1,4 mnkr. Statsbidragsfinansierade kostnader avviker från budget med -0,1 mnkr. Lämnade bidrag till föreningar festivaler och studieförbund avviker inte från budget.

Intäktsutfallet uppgår till 14,1 mnkr. Intäkterna avviker från budget med 0,7 mnkr. Orsaker till avvikelsen är statsbidragsfinansierade verksamheter och projekt från Kulturrådet, Kungliga biblioteket, Arbetsförmedlingen och Migrationsverket som avviker med 0,2 mnkr. Hyresintäkter och övriga ej budgeterade intäkter exempelvis skadeståndsansättning för borttappade och skadade böcker med 0,5 mnkr.

Årsprognos, nettokostnad -169,7 mnkr, innebär ingen budgetavvikelse och en budget i balans. Årsprognos kostnader -192,9 mnkr är en avvikelse mot budget på -2,7 mnkr som utgörs av statsbidragsfinansierad verksamhet -0,9 mnkr (årsprognos utfall -11,0 mnkr), driftskostnader -1,1mnkr (årsprognos utfall -26,8 mnkr). För personalkostnader är årsprognosen en avvikelse på -0,9 mnkr (årsprognos utfall -122,4 mnkr). En viss övertalighet finns i verksamheterna till följd av minskade externa bidrag samt nya LAS regler som trädde i kraft hösten 2022 vilket innebar bland annat att heltid är norm och att visstidsanställningar konverteras till tillsvidareanställning snabbare än tidigare. Semesterskulden förväntas inte avvika från budget vid årets slut. För lämnade bidrag till föreningar festivaler och studieförbund (årsprognos utfall -32,7 mnkr) visar prognosen på en avvikelse på 0,2 mnkr kopplat till tillfälliga kulturstöd, UVTS.

Årsprognos för intäkter 23,2 mnkr är en avvikelse mot budget på 2,7 mnkr.

Statsbidragsfinansierad verksamhet 1.0 mnkr, hyresintäkter, biljettintäkter samt övriga ej budgeterade intäkter, exempelvis skadeståndsansättning för borttappade och skadade böcker, 1,7 mnkr är orsaker till avvikelsen.

Investeringar

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2025	Utfall 31 aug 2025	Budget- avvikelse 30 aug 2025	Utfall helår 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens nettoinvesteringar	-3,2	-1,7	1,5	-4,6	-4,9	-4,3	0,6

Investeringsutfallet, som utgörs av konstinköp samt teknik och inventarier i verksamhetslokaler, uppgår efter 8 månader till -1,7mnkr. Prognosen på helår uppgår till ett utfall på -4,3 mnkr vilket är en avvikelse mot budget på 0,6 mnkr kopplat till konstinköp.

IT-kapacitetsnämndens rapport till KS, januari–augusti 2025

Verksamhetsuppföljning

Nämndens grunduppdrag

IT-kapacitetsnämnden är gemensam för Umeå, Vännäs och Skellefteå kommuner. Nämnden har ansvar för lagring, virtualisering och backup för kommunernas IT-verksamhet. Umeå kommun är värdkommun och den gemensamma nämnden ingår i Umeå kommuns organisation.

	Bedömning januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
IT-kapacitetsnämnden ska • medföra en kostnadseffektiv IT-drift för alla parter • optimalt använda resurser och kompetens • säkerställa hög kvalitet i levererade tjänster	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Grunduppdraget utförs inom ramen av ordinarie processer för Umeå kommuns IT-driftverksamhet och IT-säkerhetsorganisation. Genom att nyttja skalbarheten i dessa strukturer kan IT-tjänsterna levereras på ett effektivt, säkert och likvärdigt sätt till de anslutna kommunerna Vännäs, Skellefteå och Umeå. Uppdraget att använda resurser och kompetens optimalt anses uppfyllt.

Kostnaderna fördelas genom en fördelningsnyckel som är baserad på kommunernas faktiska nyttjande av kapaciteten. Nyttjandet läses av en gång per år i slutet av oktober inför kommande budget. Under året har vi fått i uppdrag att göra en jämförelse med externa leverantörer för att se hur får kostnader står sig. Nämnden ligger bra till och vi uppfyller med god marginal uppdraget att IT-driften ska vara kostnadseffektiv. Uppdraget att IT-driften ska vara kostnadseffektiv anses uppfyllt.

Tillgängligheten på nämndens IT-kapacitet har hittills för år 2025 varit 100 procent. Inga oplanerade avbrott har skett. Uppdraget att säkerställa hög kvalitet i levererade tjänster anses uppfyllt.

IT-kapacitetsnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–augusti 2025 2025-09-10

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

IT-driftmiljön förvaltas och vidareutvecklas löpande för att vara modern, skalbar och säker. Hårdvara byts ut vart femte år. Övervakning och uppdateringar utförs löpande under året. I händelse av oplanerat driftavbrott hanteras dessa enligt Umeå kommuns processer och rutiner för återställning av IT-tjänst.

Under 2025 har följande genomförts:

- Upphandling av backuphårdvara har genomförts och ny utrustning är installerad.
- Planering för upphandling av datacenterswitchar (corenät) som ska genomföras under året

Tilläggsupdrag från kommunfullmäktige

IT-kapacitetsnämnden har inga tilläggsupdrag.

Personaluppföljning

IT-kapacitetsnämnden har ingen egen personal och omfattas inte av de personalpolitiska målen.

Ekonomiuppföljning

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

Inför 2025 fick vi signaler att licenskostnaden för VMware, alltså produkten som används för att skapa och underhålla virtuella servrar, skulle öka markant. Detta informerades också IT-kapacitetsnämnden om i samband med budgetbeslutet. Det var vid det tillfället inte känt hur mycket priset skulle stiga så i budgetarbetet gjordes ett antagande om ca 300% dyrare.

Under T1 har det framkommit att kostnaden är klart högre än befarat, totalt drygt 600% dyrare licenser, som slog igenom från 1 april. Bakgrunden är ett företagsuppköp av VMware där den nya ägaren utöver generell prisökning också gjort om prismodellen, vilket påverkar oss negativt.

Inom nämndssamarbetet har Skellefteå tillsammans med Vännäs och Umeå tillsatt en arbetsgrupp för att utreda om och hur vi skulle kunna byta ut hela eller delar av VMware-miljön till en annan produkt. Målsättningen är att detta ska vara klart inför licensförnyelsen 31 mars 2026.

IT-kapacitetsnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–augusti 2025 2025-09-10

Den tillkommande kostnaden som inte är budgeterad uppgår till totalt 569 tkr med följande kostnadsökning per kommun

- Umeå 284 tkr
- Skellefteå 257 tkr
- Vännäs 28 tkr

Umeås andel av underskottet belastas av tekniska nämnden.

(mnkr med en decimal)	Budget jan–aug 2025	Utfall jan–aug 2025	Budget-avvikelse jan–aug 2025	Budget-avvikelse jan–aug 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens intäkter	5,9	6,2	0	0	8,8	9,4	0,6
Verksamhetens kostnader	-5,9	-6,2	0	0	-8,8	-9,4	-0,6
Verksamhetens nettokostnad	0	0	0	0	0	0	0

Investeringar

Nämnden har ingen egen investeringsbudget

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2025	Utfall 31 aug 2025	Budget-avvikelse 30 aug 2025	Utfall helår 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens nettoinvesteringar	0	0	0	0	0	0	0

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.

Överförmyndarnämndens rapport till KS, januari–augusti 2025

Verksamhetsuppföljning

Nämndens grunduppdrag

Överförmyndarnämnden i Umeåregionen är gemensam nämnd för Bjurholms, Nordmalings, Robertsfors, Umeå, Vindelns, Vännäs och Örnsköldsviks kommuner, nedan kallad nämnden. Umeå kommun är värdkommun för nämnden och nämnden ingår i Umeå kommuns organisation.

Nämnden ansvarar för att överförmyndarverksamheten bedrivs i enlighet med bestämmelserna i föräldrabalken och andra författningar som reglerar frågor knutna till överförmyndarverksamhet.

Nämnden har till huvudsaklig uppgift att besluta om förordnande och entledigande av gode män och förvaltare, ta till vara den enskildes intresse genom kontroll av förmyndarnas, gode männens och förvaltarens förvaltning, lämna information till allmänheten, och att ansvara för ärenden som enligt lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn stadgas för överförmyndaren.

	Bedömning januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt

Bedömningskriterium	Definition
I hög grad uppfyllt	Nämnden har under perioden verkställt sitt grunduppdrag helt eller i hög omfattning i enlighet med planeringsdirektivet, nämndens verksamhetsplan och givna förutsättningar.
I viss grad uppfyllt	Nämnden har under perioden verkställt delar av sitt grunduppdrag, men nämnden behöver vidta åtgärder inom vissa områden.
Inte uppfyllt	Nämnden har under perioden inte alls eller i liten omfattning uppfyllt sitt grunduppdrag.

Bedömning och motivering

Grunduppdragets genomförande

Nämndens bedömning är att grunduppdraget är till viss grad uppfyllt.

Nämnden har ett utredningsansvar för personer med behov av godmanskap eller förvalterskap samt ansvar för rekrytering och utbildning av gode män och förvaltare.

Rekrytering av gode män, förvaltare och förmyndare

Rekrytering av ideella ställföreträdare innebär stora utmaningar. Intresset och möjligheten att ta sig an frivilliga uppdrag som fodrar både mycket tid, kraft och arbete är låga hos allmänheten.

Nämnden behöver vidta ytterligare åtgärder kring rekrytering av gode män då det idag är långa väntetider att få en god man eller förvaltare. De åtgärder som är påbörjade är en gemensam rekryteringsgrupp från båda kontoren som startats upp under våren. Det har i samråd med kommunikationsavdelningen utarbetats ett gemensamt rekryteringsmaterial. Rekryteringskampanj i hela regionen är inplanerad under oktober månad.

Under våren 2025 har det arrangerats mingelkvällar för befintliga gode män både i Umeå och i Örnsköldsvik. Under hela 2025 deltar medarbetare från Överförmyndarenheten i informationsmöten med närliggande verksamheter, bland annat till Seniortorget, sjukvården och intresseföreningar inom funktionsrätt.

Utöver rekrytering riktad mot privatpersoner, så kallade lekmän, finns två förvaltarenheter med anställda godemän och förvaltare.

Nämnden har även gett förvaltningen i uppdrag att undersöka möjligheten till att använda privata utförare, utredningen visar på att det behöver ske en upphandling samt att det behöver utredas vem som är upphandlande myndighet, Miljö- och Hälsoskyddsnämnden eller Överförmyndarnämnden. Arbetet fortgår under resterande delen av året.

Förvaltarenheten i Umeå kommun som finns under Miljö- och hälsoskyddsnämnden har i dagsläget fem anställda. Förvaltarenheten i Örnsköldsviks kommun finns under Kommunstyrelsen och har fyra anställda, privata aktörer anlitas till ett antal av Örnsköldsviks förvaltarenhets ärenden. Prognosen för 2025 är att grunduppdraget till viss del kommer vara uppfyllt.

Kontroll av förmyndarnas, gode männens och förvaltarens förvaltning

Nämndens tillsyn baseras framförallt genom granskning av redovisningshandlingar. Nämndens mål för 2025 är att samtliga årsredovisningar ska vara granskade till 30 september.

Under perioden har verksamheterna haft utmaningar med sjukfrånvaro och digitaliseringsprojekt som pågått och pågår, har inte gett den förväntade effektivisering i verksamheten som väntat. Under tiden akterna inte är färdigskannade, behöver medarbetarna både skriva ut alla handlingar samt scanna in dem i pappers akter, något som tar mycket tid. Nästa steg i digitaliseringen, att kunna frångå skanning och istället erhålla handlingar digitalt från ställföreträdare har inte kunnat påbörjats i den utsträckning som förväntats. Driften av verksamhetssystemet har efter en dialog med DoIT landat i intern lösning hos DoIT.

Åtgärder som verksamheten utfört för att nå målet med att granska inkomna redovisningshandlingar före 30 september, är att ha fokusveckor på granskning samt att anställa vikarier vid sjukfrånvaro. Dock är granskningsarbete en arbetsuppgift som kräver god kännedom om ärenden samt erfarenhet, något som försvåras när ny personal ska utföra denna uppgift. Prognosen är att verksamheten kommer att ha granskat större delen av redovisningshandlingarna per den 30 september.

Lämna information till allmänheten

Verksamheten håller regelbundet utbildning till ställföreträdare samt har telefontider och besökstider för allmänheten, ställföreträdare, huvudmän och myndigheter. En enkätundersökning riktad till ställföreträdare kommer att skickas ut under hösten 2025. Syftet är att undersöka hur ställföreträdare upplever kontakten med överförmyndarenheten och få en bild över de förbättringsområden som kan finnas.

Ansvara för ärenden som enligt lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn stadgas för överförmyndaren.

Verksamheten har ett tydligt uppdrag att skyndsamt utse ställföreträdare för ensamkommande barn. Denna uppgift prioriteras mycket högt och handläggningen sker ytterst skyndsamt av utsedda handläggare.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Umeåregionens beslutade projekt för att digitalisera verksamhetens samtliga akter har med ny scanningsutrustning kunnat slutföras och nu pågår kvalitetssäkring av de skannade

akterna samt återrapportering till kommunchefsgruppen kommer att ske under senare delen av 2025.

Det blir allt svårare för gode män och förvaltare att utföra sitt uppdrag. Såväl huvudmän som ställföreträdare befinner sig i ett digitalt utanförskap det vill säga att ställföreträdare exempelvis får svårt att utföra bankärenden som är en stor del av uppdraget. Att som lekman ta sig an uppdrag som god man för personer i stor utsatthet med komplexa livssituationer innebär både tidskrävande och utmanande uppdrag. Målgruppen med komplexa behov ökar nationellt. Det innebär dock att det blir en allt större utmaning att rekrytera ställföreträdare inom Överförmyndarnämndens verksamhetsområde. Detta är en bild som delas av hela landet.

Utifrån nämndens beslut i februari 2025 har avdelningschefen på Miljö- och Hälsoskyddsnämnden inlett en rekrytering av två nya medarbetare. En översyn av avtalet mellan nämnden och förvaltarenheten på Umeå kommun är inledd, även översyn av avtalet med Örnsköldsviks förvaltarenhet ska inledas.

Biträdande enhetschef på 30% började den första maj.

Sommarplanering för kontoren skedde under sommaren 2025 gemensamt i syfte att efterleva det beslut som nämnden fattat avseende att arbeta kontorsövergripande mellan

de två arbetsplatserna. Gemensam telefontid infördes juni 2025 och pågår även in i hösten. Utvärdering av insatserna sker under hösten 2025.

En ny handläggare påbörjade sin anställning första augusti.

Under perioden januari till augusti har avdelningen Demokrati och juridik haft gemensamma arbetsplatsträffar där fokus under våren varit återhämtning.

Arbetet med granskningar av redovisningshandlingar har utförts under perioden, och redovisas kontinuerligt till nämnden. Ca 83 % av redovisningshandlingarna granskade.

En handläggare har varit långtidssjukskriven sedan slutet av maj, vikarie är anställd. Den handläggare som varit sjuk hade ansvar över barnärenden vid ena kontoret. En viktig och alltmer krävande roll som visat sig vara sårbar utifrån enbart en ansvarig handläggare.

Förvaltningen har fått i uppdrag av nämnden att utreda möjlighet att anlita privata aktörer avseende att ta uppdrag som förvaltare och godemän.

Upphandlingsbyråns signal till verksamheten är att det behöver ske ett upphandlingsförfarande och att det troligen är en annan nämnd, Miljö- och hälsoskyddsnämnden, som behöver vara upphandlande nämnd på grund av jäv.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Umeå Kommunfullmäktige har inte tilldelat Överförmyndarnämnden i Umeåregionen några tilläggsuppdrag.

Personaluppföljning

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

	Bedömning av nämndens arbete med personalpolitiska mål januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan	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	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan	Enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområden

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Överförmyndarenheten har goda förutsättningar för att rekrytera ny personal till verksamheten oavsett yrkesroll samt att bibehålla personal. Personalomsättningen har varit låg. En ny medarbetare har anställts under perioden. Nämnden tar tillvara på medarbetare över 65 år på ett bra sätt och de ges möjlighet att förlänga arbetslivet och på så sätt kan verksamheten hantera ett visst vikariebehov. Överförmyndarenheten tar även emot personer i behov av arbetsträning.

Nämndens bedömning är att mål 5 är uppfyllt.

Ledarskap (mål 6)

Överförmyndarnämndens enhetschef ingår i ledningsgruppen för avdelningen Demokrati och juridik. Via SLK HR ges möjligheter till kompetenshöjande utbildningar och seminarium. Överförmyndarnämnden uppfyller mål där chef har max 30 medarbetare.

Överförmyndarnämndens bedömning är att mål 6 är uppfyllt.

Friskfaktorer (mål 7)

Överförmyndarnämnden ingår i avdelningen Demokrati och juridik där avdelningsgemensamma arbetsplatsträffar genomförs. Överförmyndarnämndens svar på medarbetarenkäten resulterar i en handlingsplan för enheten som enhetschefen ansvarar för. Arbetet med organisatoriskt och systematiskt arbetsmiljöarbete sker på avdelningsnivå.

Överförmyndarnämndens bedömning är att mål 7 kommer vara uppfyllt vid årets slut.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall jan-aug 2025			Utfall jan-aug 2024		
		kvinnor	Män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, totalt i procent av anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	5,2	1,9	4,6	3,5	1,7	3,1
Andel långtidsfriska (%)	60	65	67	65	71	75	71
Andel heltidsanställda (%)	92	96	80	93	91	100	93

Ekonomiuppföljning

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

Överförmyndarnämnden redovisar för första tertialen 2025 en positiv budgetavvikelse på 2,2 mnkr. Avvikelsen avser främst kostnader för arvoden till godemän som är lägre än budgeterade kostnader. Arvodeskostnaderna är i nivå med kostnaderna för andra tertialen 2024. Nettokostnaderna för den regiongemensamma verksamheten är något lägre än budgeterade nettokostnader som följd av en vakant tjänst under delar av perioden.

Budgeten för arvoden godemän och förvaltare har de senaste åren redovisat överskott och beräknas även för 2025 redovisa en positiv budgetavvikelse. Överskottet för perioden beror på att arvoden inte kunnat användas på grund av svårigheter att rekrytera ställföreträdare. Även förvaltarenheten redovisar överskott för perioden och kan förklaras i huvudsak av att årsräkningarna för förvaltarna färdigställts tidigare än beräknat samt att intäkterna från huvudmännen blev högre än förväntat.

På årsbasis väntas nämnden redovisa en positiv budgetavvikelse på 2,0 mnkr. Det förväntade överskottet avseende arvoden godemän och förvaltare möts delvis av ökade personalkostnader som följd av satsningar på förstärkning av ledning och digitalisering av verksamheten.

För att minska kön för att få en förvaltare/god man önskar nämnden att Umeå kommuns förvaltarenheten utökas. Samtal om utökning pågår med Miljö- och hälsoskyddsnämnden. I årsprognosen har inte eventuellt ökade kostnader för förvaltarverksamheten inkluderats.

(mnkr med en decimal)	Budget jan-aug 2025	Utfall jan-aug 2025	Budget- avvikelse jan-aug 2025	Budget- avvikelse jan-aug 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budget- avvikelse 2025
Verksamhetens intäkter	7,2	8,8	1,6	0,3	11,0	11,5	0,5
Verksamhetens kostnader	-17,9	-17,2	0,6	0,0	-27,1	-25,6	1,5
Verksamhetens nettokostnader	-10,7	-8,5	2,2	0,3	-16,2	-14,2	2,0

Investeringar

Inga investeringar planeras under 2025. Nämnden har ingen egen investeringsbudget.

<i>(mnkr med en decimal)</i>	<i>Budget 31 augusti 2025</i>	<i>Utfall 31 augusti 2025</i>	<i>Budget- avvikelse 31 augusti 2025</i>	<i>Utfall helår 2024</i>	<i>Budget helår 2025</i>	<i>Prognos helår 2025</i>	<i>Årsprognos budgetavvikelse 2025</i>
Verksamhetens nettoinvesteringar							

Äldrenämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden januari-augusti 2025

Äldrenämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden januari-augusti 2025

Äldrenämndens grunduppdrag och måluppfyllnad

Äldrenämnden ansvarar för kommunens insatser inom äldreomsorg samt hälso- och sjukvård på primärvårdsnivå i den enskildes hem för personer 65 år och äldre. Äldreomsorgens insatser är frivilliga och ges efter en ansökan från den enskilde och utifrån en individuell bedömning.

Äldrenämndens övergripande uppdrag är att främja självständighet och kvarboende. Detta sker genom förebyggande verksamhet, information kring seniorlivet och aktiviteter som främjar hälsa och välmående hos den enskilde.

Äldrenämndens ger service, vård och omsorg i form av hemtjänst och hemsjukvård samt stöd i form av dagverksamhet, korttidsboende samt stöd och avlastning för anhöriga. Är den enskilde i behov av heldygnsoomsorg och omfattande hälso- och sjukvård bedöms behov av plats på ett vård- och omsorgsboende.

	Bedömning januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Uppdelning av nämndens grunduppdrag med bedömning per verksamhet		
Vård- och omsorgsboende	I viss grad uppfyllt	I viss grad uppfyllt
Hemtjänst	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt
Utredning äldre och prevention	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt
Hälso- och sjukvård	I viss grad uppfyllt	I viss grad uppfyllt
Nämndens grunduppdrag som helhet	I viss grad uppfyllt	I viss grad uppfyllt

Not: "i viss grad uppfyllt" innebär att nämnden har behövt/behöver vidta åtgärder

Arbetet inom prevention löper på väl med Seniortorget som nav i bred samverkan med flera olika aktörer, pensionärsorganisationer och andra föreningar. Äldrenämnden har inom området stöd till anhöriga beslutat om en försöksperiod med ny insats – flexibel avlösning på korttids. Det innebär att beslut kan ges om 46 dygn som under året kan nyttjas med kort varsel. Vid årets slut sker utvärdering och ställningstagande till om insatsen ska permanentas.

Under våren gjordes prioriteringar för att säkra trygg hemtjänst för de ca 580 personer som behövde göra nytt val av utförare i samband med att två leverantörer avslutade sina avtal. Samtliga hemtjänstutförare och myndighetsutövningen löste tillsammans uppkommen situation. Några avvikelser skedde men över lag fungerade det väl och alla inblandade gjorde ett mycket gott arbete för att lösa det på bästa sätt för hemtjänsttagarna.

Inom vård – och omsorgsboende har huvuddelen av ärenden kunnat verkställas inom lagstadgad tid under perioden men mot slutet av våren ökade väntetiden och alla personer som fått beslut har inte kunnat erbjudas boende inom tre månader. Kön till vård – och omsorgsboende är just nu längre än på flera år. En bidragande anledning till det är att Haga vård – och omsorgsboende avvecklades under våren. Utifrån uppkommen situation fattade äldrenämnden beslut om att öppna upp tidigare stängda enheter på Prästsjögården. Uppstartstiden beräknas till 3–4 månader. Med anledning av flera icke-verkställda beslut bedöms måluppfyllnaden till ”i viss grad”.

Äldrenämnden följer månatligen aktuella ärenden inom hemsjukvården. I augusti var det ca 319 väntande ärenden. Fler och mer sjuka patienter är en förklaring, en ytterligare är att personer som ska åka hem från slutenvården prioriteras vilket medför att rehabiliterande åtgärder av mer förebyggande karaktär innebär långa väntetider för den enskilde. Jämfört med föregående år syns dock en minskning av antal väntande ärenden. Samverkan med regionen fortsätter. En genomlysning av hela verksamhetsområdet hälso – och sjukvård med särskilt fokus på hemsjukvården har genomförts. En översyn av korrtidsboendeprocess har också påbörjats.

Med anledning av att det fortfarande är en längre kösituation bedöms måluppfyllnaden till ”i viss grad”.

Nyckeltal	2021	2022	2023	2024 (31/12)
Andel äldre 65+ med hemtjänstinsatser (%)	8,3	8,2	8,4	8.1
Riket %		6,5	6,8	6.9
Andel äldre 65+ i särskilt boende (%)	4,4	4,1	4,0	3,8
Riket %		3,6	3,8	3.8

Nyckeltal (verksamhetssystem)						
		2021	2022	2023	2024	2025
Beslutade timmar hemtjänst		67574	69995	75184	76456	69117
Belagda lägenheter på vård - och omsorgsboende		1011	948	928	915	909
Andel externa utförare hemtjänsttimmar 65+ (%)		55	52	56	53	49

Andelen äldre personer med hemtjänstinsatser fortsätter att minska. Trenden i riket är att det ökar något. En minskning ses också av andelen äldre i särskilt boende. Det är i linje med nämndens inriktning att genom att erbjuda och fortsätta utveckla förebyggande insatser för de äldre kan behovet av mer omfattande vård – och omsorgsinsatser minska. Nämnden fortsätter följa utfallet för att se om det är en stadigvarande trend, ytterligare analys behöver göras.

Antalet hemtjänsttimmar har minskat jämfört med föregående år både avseende personlig omvårdnad och servicetjänster. Till exempel har övergången till inköp via beställning ”E-inköp” påverkat utfallet. Via äldreomsorgens mottagningsenhet har information om städ via RUT-avdrag, hjälpmedel och andra förebyggande åtgärder som den äldre kan vidta själv kunnat ges i högra utsträckning än tidigare. Förstärkt uppföljning av hemtjänstbeslut generellt har också påverkat utfallet.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Ett av nämndens övergripande mål är Trygg och säker vård och omsorg. Det har varit en turbulent period med några allvarliga missförhållanden. Interna utredningar har genomförts och pekat på behov av att se över rutiner och arbetssätt. Arbete har skett brett över verksamheterna och innefattar också stöd till personer som utsatts och kompetensutveckling i de handlingsplaner som tagits fram. Alla verksamheter, även de icke direkt berörda, har försökt skapa trygghet och stilla oro. Den mediala uppmärksamheten har i perioder krävt mycket, både för att möta upp med svar på frågor, hantera många och omfattande utlämnande av handlingar och förklara hur arbetet kring avvikelser och

missförhållande ska fungera. Brister i verksamheten ska självklart åtgärdas och framför allt förebyggas. Äldrenämnden har tagit initiativ till två oberoende granskningar med anledning av det som inträffat. Det ena avser hantering av brott mot äldre, den andra en granskning av nämndens systematiska kvalitetsarbete.

Våren var också i övrigt särskilt utmanande för hemtjänsten då två externa leverantörer avslutade sina avtal. Ca 580 personer behövde göra nytt val av utförare. Både myndighetsutövningen och samtliga hemtjänstutförare påverkades i hög grad. Utredning äldre fick prioritera alla handläggare till att hantera uppkommen situation. För utförarnas del innebar det att ta emot många nya hemtjänsttagare och anställa ny personal.

Förutom tidigare nämnda nya insats flexibel avlösning på korttidsboende som nämnden beslutat införa på försök under 2025 genomförs också en pilot med biståndshandläggare på akuten. Syftet är att minska onödiga sjukhusvistelser, förkorta vårdtider genom att tidigt kunna börja planera för trygg hemgång och tidigare kunna ge rätt stöd från äldreomsorgen. Akuten bemannas dagtid måndag-fredag med biståndshandläggare från utredning äldre. Piloten pågår under hösten i samverkan med regionen som också bidrar till hälften av kostnaderna. Utfallet är än så länge lovande och ett gott exempel på nära vård med gemensamt ansvar mellan huvudmännen.

Vård-och omsorgsboende fick i juni sin första stjärnmärkta enhet. Det innebär att minst 80% av personalen har genomgått utbildning och arbetar efter utbildningsmodellens intentioner. Det är Svenskt Demenscentrum som står bakom modellen. Stjärnmärkningen omprövas varje år och är en av nämndens långsiktiga satsningar på ökad kvalitet och kompetens i verksamheterna. Sedan tidigare är dagverksamheten, anhörigkonsulenter och biståndshandläggarna stjärnmärkta.

Äldreomsorgen har under våren förberett för den nya socialtjänstlagen som trädde i kraft 1 juli. I den nya lagen finns jämställdhet som ett tillägg i portalparagrafen. Socialtjänsten ska främja enskildas jämlika och jämställda levnadsvillkor. Under första delen av året har äldreomsorgen initierat arbetet att kartlägga utbildningsbehov kopplat till jämställdhet.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Uppdrag	Status, jan–aug	Motivering/kommentar	Prognos, status helår
<u>Tilläggsuppdrag 2023:1</u> KF ger KS och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar	Delvis genomfört	Scenarioarbetet fortsätter enligt plan där kompetensförsörjningen är fokus. Fortsatt fokus på förebyggande arbete, bred samverkan med civilsamhället och fortsatt digitalisering. Enhet för digital vård -och omsorg under uppbyggnad.	Genomfört
<u>Tilläggsuppdrag 2023:2</u> KF ger KS och nämnderna i uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndsgränser	Genomfört	Utöver sedan tidigare pågående samarbeten sker samarbete mellan alla nämnder kopplat till nya socialtjänstlagen. Samarbetsstruktur är etablerad och arbete fortskrider. Arbetet med Datadriven kommun fortlöper, flera förvaltningar deltar. Styrgrupp etablerades under våren.	Genomfört

Personaluppföljning

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

	Bedömning av nämndens arbete med personalpolitiska mål januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Mer arbete krävs	Mer arbete krävs
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.	Mer arbete krävs	Mer arbete krävs
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Mer arbete krävs	Mer arbete krävs

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Andelen utbildade undersköterskor är nu 53%. Under augusti startade ca 20 nya medarbetare upp studier inom Äldreomsorgslyftet och det förbereds för att kunna utbilda fler personer. Hänsyn behöver tas till hur många personer verksamheten klarar av att släppa samt huruvida individerna bedöms kunna färdigställa utbildningen under kvarvarande känd tid för det statliga bidraget.

Sommarrekryteringen gick över förväntan med ett högt inflöde av ansökningar. Trycket på förvaltningen var högre än tidigare år utifrån hemtjänstens ökade rekryteringsbehov kopplat till övertagande av hemtjänsttagare där tidigare utförare sagt upp sitt avtal. Det är dock svårt att hitta erfaren arbetskraft både gällande omvårdnadspersonal och legitimerad/högskoleutbildad personal. Detta påverkar förvaltningens förmåga att klara av sitt uppdrag negativt då den sammanlagda kompetensen blir låg även om schemaraderna är fyllda.

För medarbetare inom hemtjänsten och vård- och omsorgsboende som saknade tidigare erfarenhet genomfördes två introduktionsdagar med inriktning på praktiska moment på Haga äldrecenter. Dessa dagar är en del av introduktionen men utöver utbildningsinsatsen får samtliga medarbetare också en verksamhetsnära inskolning och introduktion.

Ledarskap (mål 6)

Målet med 30 medarbetare per chef är fortfarande inte uppnått.

Arbetet med att stötta cheferna i svåra individärenden och hantera situationer där chefer exempelvis utsätts för hot kvarstår. Samarbetet med Säkerhetsenheten har varit avgörande för att möta de utmaningar förvaltningen ställts inför.

Antalet misshandelsärenden tenderar att öka till antal men även i komplexitet. Dessa ärenden är utmanande och tidskrävande för cheferna.

Den mediala uppmärksamheten kopplat till äldreomsorgen påverkar också chefernas förutsättningar då mer tid går åt till att trygga anhöriga och vård- och omsorgstagare utifrån exempelvis tidningsrubriker.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron har varit högre i år jämfört med fjolåret. Året började med högre sjuktal än föregående år för hela Umeå kommun vilket även märktes av i äldreomsorgen. Perioden maj – augusti har enbart marginellt högre frånvaro än föregående år. Andelen långtidsfriska är dock oförändrat medan heltidsanställda har ökat. Att långtidsfriska har ökat innebär att fler medarbetare har mindre än sju kalenderdagens sjukfrånvaro det senaste året.

Resultatet efter sommaren är alltid påverkat av den stora andelen semestervikarier som arbetar under sommarmånaderna. Det är därför svårt att dra långtgående slutsatser av resultatet.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall jan–aug 2025			Utfall jan–aug 2024		
		kvinnor	Män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, totalt i procent av anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	7,5	9,4	5,9	8,3	8,8	6,9	8,2
Andel långtidsfriska (%)	60	49	55	51	49	55	51
Andel heltidsanställda (%)	95	96	98	97	96	96	96

Ekonomiuppföljning

Äldrenämnden har under den aktuella perioden nettokostnader om 870,9 mnkr och har erhållit intäkter från försäljning, avgifter, riktade och generella bidrag motsvarande 185,1 mnkr och kostnader för personal, övrig drift och förbrukning samt köp av verksamhet motsvarande 1 056,0 mnkr.

Intäkterna har totalt minskat med 8% jämfört med samma period föregående år och beror på att bidrag har minskat med 22% eller 18,0 mnkr. Enbart de generella bidragen har minskat med 82%, samtidigt som taxor och avgifter ökat med 3%.

Kostnaderna som till största del avser verksamheternas personal, 830,5 mnkr eller 79%, har minskat 1% sedan föregående år, det beror i huvudsak på lägre pensionskostnader. Timlöner har ökat med 21% medan övertidskostnaderna ökat med 2% jämfört med föregående år, de utgör tillsammans 5% av de totala personalkostnaderna. Övriga driftskostnader utgör 10% av totala kostnader, 101,1 mnkr och har ökat med 2%. Köp av huvudverksamhet utgör 12% av verksamhetens kostnader, 124,9 mnkr och har minskat 13%.

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

Verksamhetens nettoresultat om 870,9 mnkr för perioden ska ställas mot budget om 928,6 mnkr. Det ger en positiv budgetavvikelse om +57,7 mnkr som till stor del beror på att verksamheterna redan 2024 intensifierade arbetet med att fokusera på framtidens utmaningar med fler äldre kommunmedborgare. Ett arbete som ska möjliggöra den nödvändiga omställningen till förebyggande och digitalt arbetssätt. Under året har antalet timmar inom hemtjänst i ordinärt boende minskat och ger tillsammans med den buffert nämnden lagt för volymökningar, ett budgetöverskott om +20,7 mnkr.

Antal personer inom vård- och omsorgsboende är fortsatt lägre än tidigare år. Med budget för start av vilande platser och tidigare utflytt från ej ändamålsenliga vård- och omsorgsboende ges ett budgetöverskott om +17,7 mnkr. Hälso- och sjukvård i både ordinärt boende och vård- och omsorgsboende har fortfarande högre kostnader än budgeterade och ingår i budgetöverskotten inom respektive verksamhetsområde. Gemensamma kostnader och handläggning myndighet visar tillsammans med den periodiserade budgeten, på budgetöverskott om +17,1 mnkr som har sin grund i en stoppad upphandling av verksamhetssystem, förskjutning av införande av ny enhet digitala vård- och omsorg och arbete med utveckling kring kompetensförsörjning och utbildning.

Nämnden har avsatt en budget för oförutsedda händelser som har fokus på kompetensförsörjning, förebyggande och digitalt. De förväntas delvis tas i anspråk under

senare delen av året. Det finns fortsatt en stor osäkerhet kring hur stor andel av den ökande gruppen äldre som har behov av äldreomsorg kommer att vara under året. Under hösten kommer kostnaderna att öka på grund av öppnande av vilande platser och verkställande av insatsbeslut. Därtill ökar omställning till framtidens äldreomsorg och ny socialtjänstlag. Det medför att merparten av budgeterade resurser inom kärnverksamheterna nyttjas. Mot denna bakgrund är förväntad budgetavvikelse för äldrenämnden vid årets slut, +60,0 mnkr.

(mnkr med en decimal)	Budget jan-aug 2025	Utfall jan-aug 2025	Budget-avvikelse jan-aug 2025	Budget-avvikelse jan-aug 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budget-avvikelse 2025
Verksamhetens intäkter	132,2	185,1	53,0	66,1	198,2	293,5	95,2
Verksamhetens kostnader	-1060,8	-1056,0	4,8	-60,6	-1 595,4	-1630,6	-35,2
Verksamhetens nettokostnad	-928,6	-870,9	57,7	5,5	-1 397,1	-1357,1	60,0

Investeringar

Resultat för investeringskostnader under perioden januari-augusti är 6,8 mnkr ställt mot en budget om 26,3 mnkr. Det ger en budgetavvikelse om +19,5 mnkr.

Investeringar och nyttjandet av investeringsbudget är framflyttade till hösten och prognos för året är att budget för inventarier och utrustning inte kommer att nyttjas, på grund av att teknik- och fastighetsförvaltningen ej lyckas med att tillhandahålla de lokaler som planerats för. Reinvesteringar genomförs i ej heller enligt plan. Prognos +19,8 mnkr.

(mnkr med en decimal)	Budget 30 augusti 2025	Utfall 30 augusti 2025	Budget-avvikelse 30 augusti 2025	Utfall helår 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens nettoinvesteringar	-26,3	-6,8	19,5	-30,3	-40,2	-20,4	19,8

Fördjupad information verksamhetsuppföljning (enbart nämnd)

Nämndens egen uppföljning (tabell)

	2023	2024 T2	2025 T2
Andel beviljade ansökningar om särskilt boende (%)	86	87	85
Andel personer som beviljas särskilt boende direkt från hemmet (ej via korttids elr sjukhus)	45%	44%	46%
Antal aktualiseringar utredning äldre	X	6397	6421
Åhörare som tagit del av Seniortorget sändningar (siffran anger enheter)	513	1983	3814
NYTT Kösituation hemsjukvård	x	x	319 (augusti)

Utredning äldre och prevention

Antalet ansökningar om särskilt boende (342) har minskat jämfört med föregående år(324). Beviljandegraden har minskat något. Andelen personer som beviljas särskilt boende från det egna hemmet har ökat något mot målvärdet 50%. Syftet är att en person så långt det är möjligt ska möjliggöras hemgång efter sjukhus eller korttidsvistelse.

En satsning har gjorts med att nå ut med fler sändningar från Seniortorget till landsbygden vilket givit god effekt. Det ger också möjlighet till social gemenskap närmare hemmet och utan att behöva förflytta sig så långt om man inte vill det.

För att lättare få tag på personer till satsningen Hälsosamtal inleddes ett samarbete med Ersboda Folkets hus ett tillfälle/vecka där handläggare var på plats och Seniortorget sändning visades. Mellan 50–100 personer kom vid varje tillfälle. Besökarna uppskattade att

det var i närområdet, flera av deltagarna knöt kontakt med varandra och började träffas på egen hand.

Totalt har 1103 brev om hälsosamtal skickats ut och 48 personer tackade ja. Vid uppföljning hade 21 av dessa tagit steg mot en mer social tillvaro. Fortsatt arbete krävs för att nå personer som ännu inte känner till det som erbjuds i Umeå för att bryta ofrivillig ensamhet.

Hjärnträffen som startade upp i början av året - en öppen verksamhet utan biståndsbeslut som vänder sig till personer som är i tidig fas av sin demenssjukdom - fortlöper. Fortsatt arbete görs för att nå ut med att Hjärnträffen finns för att få fler deltagare, bland annat genom information till hälsocentralerna.

Det utvecklingsarbete som gjorts med stöd till anhöriga vid flytt till vård – och omsorgsboende är nu implementerat som nytt arbetssätt. Arbetet fortsätter med förstärkt anhörigperspektiv på Umeå norra korttidsboende där rutiner har uppdaterats och medarbetarna utbildats.

Flexibel avlösning på korttids har beviljats till 42 personer. 160 dygn har hittills nyttjats. Många beskriver det som en trygghet att ha beslutet tillhands även om det inte kommer nyttjas fullt ut.

Seniortorgetts koncept Stark och säker (gympa) fortsätter vara succé' och växer ur lokalen. En dag i veckan körs den i stor lokal på Utopia med medarbetare från Seniortorget som ledare. Stark och säker körs även på Nolia och på Mötesplats 7an med ledare som utbildats och även ute i byarna tränas det utifrån framtagna filmer. Filmerna har tagits fram i samverkan med Aros Film som arbetar med sysselsättning inom funktionshinderomsorgen i Umeå. Samverkan med Aros Film lyfts fram som mycket positiv del i Seniortorgetts verksamhet.

Seniortorget fortsätter röna uppmärksamhet nationellt, bland annat har Socialstyrelsen och Folkhälsomyndigheten varit på besök och även internationellt har verksamheten uppmärksamats med ett besök från Australien.

Hälsa – och sjukvård

Fyra sjuksköterskor har under året arbetat på ett strukturerat sätt kring utbildningar. De har tagit fram utbildningsmaterial kring flertalet efterfrågade utbildningar och både fysiska och digitala utbildningar har genomförts. Utbildningarna handlar bland annat om demenssjukdom, diabetes, inkontinens, kliniska bedömningar, nutrition, palliativ vård, psykisk sjukdom och sårbehandling. De har även deltagit i introduktionsutbildningar och arbetar vidare med utbildning även för omvårdnadspersonal. Ett stöd till omvårdnadspersonal "Symptomkollen" har tagits fram tillsammans med kommunikatör - syftet är att på ett enkelt sätt tydliggöra när omvårdnadspersonal ska kontakta sjuksköterska.

Arbetet med hemsjukvårdsläkare fortskrider. 4 primärvårdsläkare har tagit på sig uppdraget som en del i sin anställning. Ett av teamen har kommit i gång väldigt bra och uppföljningen är positiv både från kommun och region. Med den enskilde i fokus planeras hälsa – och sjukvården tillsammans.

Utifrån genomförd översyn har förslag till verksamhetsförändring tagits fram. Förslaget innefattar bland annat strukturella förändringar i organisationen med nya roller, tydliga uppdrag, patientflöden, tjänsteköpsflöden och mötesstruktur.

Kösituation

Verksamheten arbetar efter framtagna prioriteringsordning

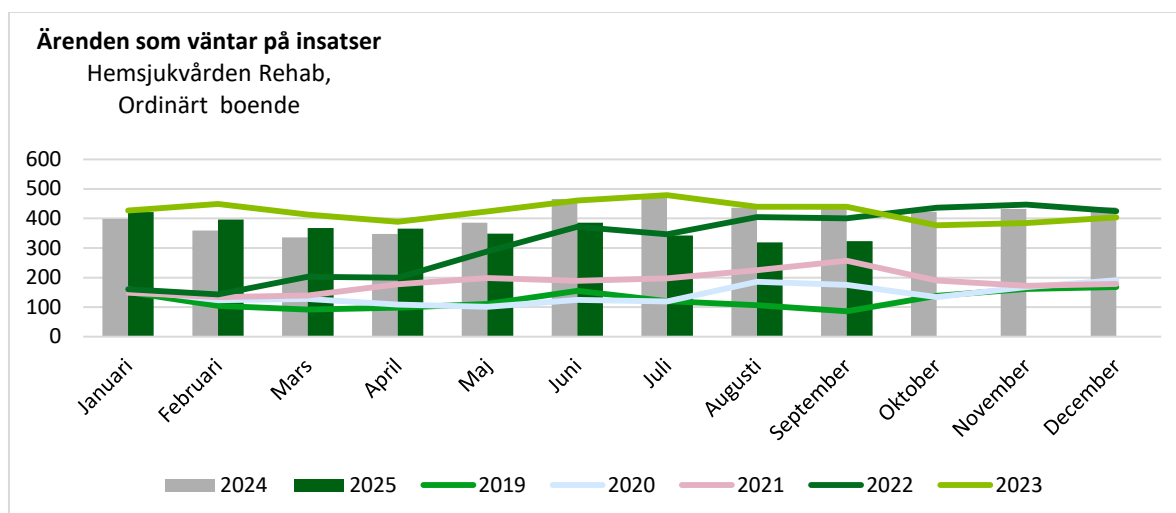
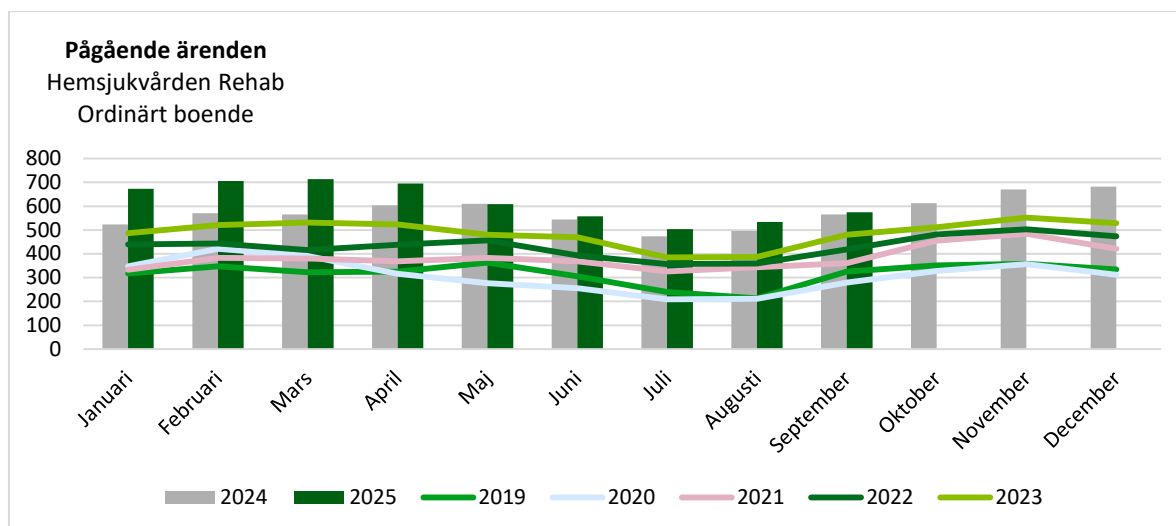
Prio 1: Får insatser inom 5 dagar. Avser framför allt hemgång från sjukhus

Prio 2: Största gruppen av ärenden. Längre väntetid än 5 veckor. Snittid ca 6 månader

Prio 3: Minsta gruppen. Avser i huvudsak ärenden till arbetsterapeut. Väntetid f n mer än 3 månader. Kan vara 9 månader.

Nya arbetssätt utvecklas för att minska väntetider. Översyn av ärendelista görs, dialog kring prioriteringar och hantering av ärendelista såväl som gemensamma hembesök och mer samarbete mellan arbetsterapeuter och fysioterapeuter.

En enkät har skickats ut till chefer och medarbetare inom både kommunal och regional primärvård. Enkäten ska kartlägga vilka rehabiliteringsinsatser som idag utförs på primärvårdsnivå, var de utförs samt hur samarbetet mellan hemsjukvården och hälsocentralerna ser ut.



Utveckling av hemtjänsttimmar 2020–2025 (augusti)

Tabellerna visar utvecklingen av hemtjänsttimmar för personlig omvårdnad och serviceinsatser. Snitttid avser utbetalda timmar/månad utifrån beviljade insatser. 2025 avser till och med augusti månad

Tabeller

Personlig omvårdnad						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Utbetalda timmar Hemtjänst Totalt	553 314	551 006	594 791	648 790	665 282	404 409
Utbetalda timmar Hemtjänst Månadssnitt	46 110	45 917	49 566	54 066	55 440	50 551
Förändring %		-0,4%	7,9%	9,1%	2,5%	-8,8%
Månadssnitt antal brukare	1 462	1 458	1 501	1 566	1 575	1 540
Förändring %		-0,3%	3,0%	4,3%	0,6%	-2,2%
Snitttid/Brukare	31,5	31,5	33,0	34,5	35,2	32,8

Service	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Utbetalda timmar Hemtjänst Totalt	260 356	245 100	239 218	244 487	222 976	140 588
Utbetalda timmar Hemtjänst Månadssnitt	21 696	20 425	19 935	20 374	18 581	17 574
Förändring %		-5,9%	-2,4%	2,2%	-8,8%	-5,4%
Månadssnitt antal brukare	1 714	1 655	1 661	1 737	1 701	1 639
Förändring %		-3,4%	0,4%	4,6%	-2,1%	-3,7%
Snitttid/Brukare	12,7	12,3	12,0	11,7	10,9	10,7

Statistik serviceinsatser

Service - Hushållsgöromål	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Snitt timmar/månad	2 521	2 300	2 261	2 373	2 447	2 509
Årssnitt antal brukare	873	878	923	1 003	1 082	1 159
Snitt timmar/brukare (månad)	2,9	2,6	2,4	2,4	2,3	2,2
Service - Inköp	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Snitt timmar/månad	4 289	3 929	3 806	3 392	1 030	833
Årssnitt antal brukare	999	953	934	976	740	666
Snitt timmar/brukare (månad)	4,3	4,1	4,1	3,5	1,4	1,2
Service - Mattillredning	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Snitt timmar/månad	9 129	9 039	9 161	9 975	10 815	10 485
Årssnitt antal brukare	634	648	669	736	800	806
Snitt timmar/brukare (månad)	14,4	14,0	13,7	13,6	13,5	13,0
Service - Städ	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Snitt timmar/månad	3 229	2 954	2 767	2 717	2 474	2 184
Årssnitt antal brukare	1 327	1 274	1 261	1 302	1 288	1 171
Snitt timmar/brukare (månad)	2,4	2,3	2,2	2,1	1,9	1,9
Service - Tvätt	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Snitt timmar/månad	2 128	1 920	1 864	1 869	1 792	1 551
Årssnitt antal brukare	966	955	967	1 029	1 043	959
Snitt timmar/brukare (månad)	2,2	2,0	1,9	1,8	1,7	1,6
Service - Övrigt	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Snitt timmar/månad	400	283	77	48	24	11
Årssnitt antal brukare	96	70	18	12	7	4
Snitt timmar/brukare (månad)	4,2	4,0	4,3	4,0	3,5	2,7

Din kommunala hemtjänst

Under perioden intensivt arbete med uppdaterade rutiner och handlingsplaner utifrån de övergrepp som skedde. Intern utredning visade att det inte fanns tillräckligt tydliga rutiner på plats för hur verksamheten ska hantera den här typen av missförhållande och brott.

Samtidigt kom ett större antal nya hemtjänsttagare och personal på kort tid in i verksamheten utifrån att två externa leverantörer upphörde. Övergången gick bra, några incidenter inträffade men medförde inte några allvarliga konsekvenser.

Andelen undersköterskor har ökat i positiv riktning och är nu 54%. Prioriteringar har gjorts för personal till äldreomsorgslyftet. Avvikelser från studie och valideringsplaner är lägre än någonsin tidigare och fler medarbetar blir klar med sin utbildning på kortare tid så de har kunnat validera många delar.

Det tidigare planeringsverktyget byttes under våren till Intraphone. Även det en omfattande process med utbildning, nya rutiner och arbetssätt som skulle implementeras. Införandet bedöms positivt – bättre planerade rutiner med hjälp av AI, koll på tiden hos den enskilde och planering i arbetstelefonen och inte på papper har förbättrat arbetsmiljön i sin helhet.

Vård – och omsorgsboende samt korttidsboende

Enligt plan har Haga vård – och omsorgsboende stängt, succesivt tömts och den sista personen flyttade ut i maj. Planering har gjorts för flytten från Tomtebo vård – och omsorgsboende som genomförs i september. Utifrån beslut i nämnd om att öppna upp enhet på Prästsjögården pågår rekrytering och planering för detta.

På korttidsboende har det varit en hög belastning sedan våren. Ca 30 personer har behövt vistas på korttids i väntan på att få sina beslut om särskilt boende verkställda. En översyn av korttidsprocessen har påbörjats.

Aktiviteter på vård – och omsorgsboende

Ersboda vård – och omsorgsboende har firat 10 årsjubileum och i samband med det var Restaurang Guldkant där och bjöd på tre-rätters lunch. Restaurang Guldkant är ett mycket uppskattat samarbete med Maja Beskow-gymnasiets restaurang och livsmedelsprogram som för andra året i rad arrangerats. På Tegnäs vård – och omsorgsboende anordnades i maj en välbesökt pubkväll med livemusik med totalt 120 gäster bestående av de boende, anhöriga

och personal. Här finns också ett samarbete med volontärer från Frivilligcentralen som varje vecka kommer och erbjuder cykeltur på tandemcykel för den som önskar.

Även på Solgården i Hörnefors har ett uppskattat evenemang med trubadur och fika anordnats för de boende och anhöriga. Under sommaren har vård – och omsorgsboenden haft besök av feriemusikanter och feriearbetare har funnits anställda på flera enheter med fokus på aktiviteter såsom grillning, promenader, bingo, glasstunder och bowling.

Digitalisering inom äldreomsorgen - nyttheregister

Benämning	Verksamhet	Utförarorganisation	Status	Aktuell netto-nytta (tkr)	Nettonytta per investerad krona	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Medicingivare Evondos	Ordinärt boende	HSL	Förvaltning	38 610	1,90	6 957	7 507	7 507						
Trygghetssensor	Ordinärt boende	Htj	Förvaltning	25 689	1,70	5 251	7 376	7 376						
Tillsyn via videosamtal	Ordinärt boende	Htj	Utvärdering	2 359	13,10	466	338	499	536	519				
Digitala lås	Ordinärt boende	Htj	Utvärdering	2 999	0,30	- 269	1 115	439	588	571	555			
Inköp via beställning	Ordinärt boende	Htj	Förvaltning	71 701	120,50	3 475	14 511	14 088	13 454	12 892	13 280			
Trygghetssensor	Vård- & Omsorgsboende	VoB	Införande	-3 529	-0,10	-	237	- 698	- 678	- 658	- 639	- 620		
Mobilt trygghetslarm	Ordinärt boende	Htj	Planering											
Digitala besök	Ordinärt boende	Htj	Planering	11 947	1,20				1 710	2 087	2 119	2 057	1 997	1 978
Summa				149 776		15 880	30 610	29 211	15 610	15 411	15 315	1 437	1 437	1 437

Nyttoregistret för äldrenämndens digitaliseringsinitiativ redovisar den ekonomiska nytta som beräknats fram enligt SKR kompetenscenter/Ineras metodstöd för nyttoanalys.

Den redogjorda nyttan i nyttheregistret omfattar endast ekonomisk nytta i form av finansiell nytta eller omfördelningsnytta. *Finansiella nyttor* värderas och kan hämtas hem i pengar genom exempelvis minskade kostnader och ökade intäkter.

Omfördelningsnyttor är frigjorda resurser som kan fördelas om till någonting annat, exempelvis frigjord tid. Initiativen kan utöver dessa nyttor motiveras genom *kvalitetsnyttor*. Dessa värderas sällan i pengar och är därmed svårare att värdera och mäta. Exempel på kvalitetsnytta kan vara ökade trygghet och välbefinnande eller färre fallolyckor.

Medicingivare

Medicingivare används som stöd till individer i ordinärt boende som stöd vid medicinering.

I dagsläget använder cirka 135 individer denna medicingivare. Under hösten 2025 påbörjas förarbete inför en förnyad konkurrensutsättning då avtalet löper ut under 2026. Framgent planeras utredning gällande en eventuell förflyttning av ansvarsfördelning från hemsjukvården till hemtjänsten vilket antas öka antalet individer med medicingivare.

Ekonomisk nytta: Minskade kostnader för tjänsteköp, minskade resor/personaltransporter

Kvalitetsnytta: Ökad följsamhet till medicinering, ökad självständighet

Trygghetssensor ordinärt boende

Trygghetssensor i ordinärt boende används i dagsläget för digital tillsyn nattetid. Cirka 145 individer får sin tillsyn helt eller delvis via trygghetssensor. Under hösten genomförs en pilot där utökade larmfunktioner testas samt förberedelser sker inför kommande konkurrensutsättning då avtalet löper ut under 2026

Ekonomisk nytta: Minskade tidsåtgång för tillsynsbesök (transporter)

Kvalitetsnytta: Ökad trygghet, ökad självständighet, ökad integritet

Tillsyn videosamtal

Tillsyn via videosamtal i ordinärt boende innebär att den enskilde får tillsyn via en Ipad eller en videtelefon. Insatsen kan komma att förändras i samband med införandet av digitala besök (se rubriken Digitala besök).

Ekonomisk nytta: Minskad tidsåtgång för tillsynsbesök

Kvalitetsnytta: Ökad trygghet

Digitala lås

Digitala lås används i ordinärt boende på såväl lägenhetsdörrar som entrédörrar för att skapa trygg, säkert och effektiv åtkomst för berörd personal inom hemtjänst och hemsjukvård.

Ekonomisk nytta: Minskad tidsåtgång för nyckelhantering och resor

Kvalitetsnytta: Ökad trygghet och säkerhet, minskad inställetid vid trygghetslarm

Inköp via beställning

Individer i ordinärt boende kan göra sina inköp av matvaror genom butikernas beställningstjänster. Stöd ges vid behov i samband med beställningsförfarandet. I januari 2025 hade 576 individer digitala inköp och 53 individer fysiskt inköp. Sedan införandet kan ca 250 personer nu sköta sina inköp utan behov av stöd från hemtjänsten.

Ekonomisk nytta: Ökad självständighet, minskad tidsåtgång för transporter och besök på matbutik

Kvalitetsnytta: Ökad självständighet och delaktighet, sänkt tröskel till digital inkludering, större valmöjligheter vid inköp

Trygghetssensor särskilt boende

Genom en trygghetssensor ges individer på särskilt boende ökad trygghet genom att riskfyllda moment (exempelvis risk för fall) identifieras genom individanpassade larmfunktioner som aviseras till personalen.

Ekonomisk nytta:

Kvalitetsnytta: Ökad trygghet och säkerhet, förbättrad arbetsmiljö

Mobilt trygghetslarm

Preliminärt införande under 2026.

Ekonomisk nytta:

Kvalitetsnytta: Ökad självständighet och trygghet

Digitala besök

Inom ramen för skapandet av utförarenheten Digital vård och omsorg kommer insatsen digitala besök att genomföras genom en ny digital vårdplattform som anskaffas under hösten 2025. Observera att nyttokalkylen endast omfattar digitala besök och inte hela den förväntade nyttan med Digital vård och omsorg.

Ekonomisk nytta: Minskad tidsåtgång för insatser och resor

Kvalitetsnytta: Ökad trygghet och självständighet

Valnämndens rapport till KS, januari–augusti 2025

Nämndens grunduppdrag

Valnämnden ska fullgöra de uppgifter som ankommer på valnämnd samt ansvara för genomförande av val eller folkomröstning enligt vallag (2005:837), folkomröstningslag (1979:369) samt lag om kommunala folkomröstningar (1994:692). Nämnden ansvarar för att det finns lämpliga vallokaler nämnden ansvarar även för översyn av kommunens indelning i valdistrikt och bereder ärenden om fullmäktiges förslag till ändringar i valdistriktsindelningen

Valnämnden	Bedömning januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt
Valnämnden ansvarar för att det finns lämpliga vallokaler	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt
Valnämnden ansvarar även för översyn av kommunens indelning i valdistrikt och bereder ärenden om fullmäktiges förslag till ändringar i valdistriktsindelningen.	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Grunduppdragets genomförande

Bedömningen av grunduppdraget anses uppfyllt under perioden utifrån de planerade insatserna som behöver göras året före valår.

Valnämnden fattade beslut om utökning av valdistrikt från 72 till 78 valdistrikt på sammanträdet i mars. Kommunfullmäktige fastställde valnämndens beslut på Kommunfullmäktiges möte i april. Beslutet är inskickat till Länsstyrelsen i Västerbottens län för fastställande.

Under perioden har besiktning skett av externa förhyrningar av förtidsröstningslokaler, matsalar i våra kommunala skolor samt kommunens gymnastikhallar. Samtliga besiktningar sker utifrån kansliets checklista som utgår från Myndigheten för Delaktighets checklista för Tillgänglighet i val- och röstningslokaler.

Valnämnden har för avsikt att fatta beslut om val- och röstningslokaler på sammanträdet i november. Inför besiktningarna så informerades verksamheter inom För- och grundskoleförvaltningen, Fritidsförvaltningen och Fastighetsförvaltningen för att så tidigt som möjligt förbereda verksamheterna som berörs av valen 2026.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Den 28 maj överlämnades Regeringens proposition 2024/25:181 Säkerhet och tillgänglighet vid val, till riksdagen, lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 december 2025.

För att skydda de allmänna valen samt stärka möjligheterna att utnyttja rösträtten föreslår regeringen ändringar i vallagen (2005:837).

Förslagen innebär bland annat följande;

- Valmyndigheten ges ett uttryckligt ansvar att stödja och samordna arbetet med skydd av val.
- Länsstyrelserna, kommunerna och de utlandsmyndigheter som har inrättat röstningslokaler ska skyndsamt rapportera incidenter som kan påverka genomförandet av val till Valmyndigheten.
- Kraven på att röstningen ska vara tillgänglig för alla väljare tydliggörs.
- Fler väljare, bland annat personer som är placerade på särskilda ungdomshem, ska få möjlighet att rösta med ambulerande röstmottagare.
- Utlandssvenskar som fallit ur röstlängden ska kunna förtidsrösta i Sverige och genom förtidsrösten återupptas i röstlängden.

Vidare bedömer regeringen att det bör införas en möjlighet att skicka digitala röstkort till väljare som har valt att ta emot meddelanden från myndigheter i en säker digital brevlåda

En kommande förändring enligt Valmyndighetens arbetshypotes blir att anpassa genomförande av förtidsröstning till användandet av digitala väljarförteckningar. Det nämnden redan nu kan se är att behovet av digital utrustning kommer att öka.

Verksamhetens styrande dokument såsom rutiner och övriga handlingstyper är uppdaterade. Arbetet med nämndens dokumenthanteringsplan är i ett slutskede.

Verksamhetssystemet Kaskelot är uppdaterat inför valen 2026. Under hösten kommer användardagar för de kommuner som nyttjar systemet att genomföras. Arbetet med integrationen mellan Kaskelott och kommunens lönesystem har planerats och testkörts för att säkerställa att utbetalningen av arvoden till röstmottagarna fungerar, arbetet har genomförts tillsammans med DOIT, Lönesupport och Systemförvaltare.

Valnämnden har även förberett utlåning av valmaterial till Samernas Riksförbund inför Sametingsvalet samt till Svenska kyrkan inför Kyrkovalet i september 2025.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Valnämnden har inte tilldelats något tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige.

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Under perioden har valkansliet mer intensivt påbörjat planera för valen 2026. Valnämnden fattade beslutat på sammanträdet i mars om en utökning av antalet valdistrikt från 72 till 78 valdistrikt. Kommunfullmäktige fastställde Valnämndens beslut i april 2025. Sedan är det länsstyrelsen som slutligen fastställer den nya valdistriktsindelningen.

Enhetschefen för valkansliet är från 1 maj 2025 även biträdande enhetschef för Överförmyndarnämnden.

	Bedömning av nämndens arbete med personalpolitiska mål januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan	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	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan	Enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Att bibehålla valkansliets kompetens och erfarenhet av valadministration är en prioriterad fråga för Valnämnden. Valkansliets personal har under perioden fortsatt arbetet med att vara Personuppgiftskoordinatorer för valnämnden, kommunstyrelsen och personalnämnden, bistå på kommunfullmäktiges möte samt kommungemensamma utredningsuppdrag.

Nämndens bedömning är att mål 5 kommer att vara uppfyllt vid årets slut.

Ledarskap (mål 6)

Valkansliets chef ingår i ledningsgruppen för Avdelning Demokrati och juridik. Via SLK HR ges möjligheter till kompetenshöjande utbildningar och seminarium.

Valnämnden uppfyller mål där chef har max 30 medarbetare.

Nämndens bedömning är att mål 6 är uppfyllt

Friskfaktorer (mål 7)

Valkansliet ingår i Avdelningen Demokrati och juridik där avdelningsgemensamma arbetsplatsträffar genomförs. Valkansliets svar på medarbetarenkäten resulterar i en handlingsplan för enheten som enhetschefen ansvarar för. Arbetet med organisatoriskt systematiskt arbetsmiljöarbete sker på avdelningsnivå. I juni månad genomfördes en avdelningsgemensam arbetsplatsträff med fokus på återhämtning, en av de punkter i avdelningens handlingsplan från medarbetarenkäten 2024. Förstärkningen av valkansliet planeras att påbörjas efter under hösten 2025 för att vara klar i december 2025.

Nämndens bedömning är att mål 7 kommer vara uppfyllt vid årets slut.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall jan–aug 2025			Utfall jan–aug 2024		
		kvinnor	Män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, totalt i procent av anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5						
Andel långtidsfriska (%)	60						
Andel heltidsanställda (%)	92	100	100	100	100	100	100

Sjukfrånvaron redovisas inte på grund av för få antal personer i valkansliet.

Ekonomiuppföljning

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

Valnämnden uppvisar en positiv budgetavvikelse om 0,2 mnkr för perioden januari-augusti 2025. Utfallet uppgick till -2,0 mnkr och budget till -2,2 mnkr.

För perioden finns inga intäkter, varken budget eller utfall. Kostnaderna utgörs i huvudsak av personalkostnader. Personalkostnaderna uppvisar positiv budgetavvikelse om 0,1 mnkr och kan förklaras av lägre ledningskostnader än budgeterat. Övriga verksamhetskostnader bidrar med positiv budgetavvikelse om 0,1 mnkr främst kopplat till resor, logi, kurser och konferenser.

Årsprognosen för Valnämnden beräknas till 0,0 mnkr, det vill säga att hela budgeten om -3,5 mnkr förbrukas.

(mnkr med en decimal)	Budget jan–aug 2025	Utfall jan–aug 2025	Budget-avvikelse jan–aug 2025	Budget-avvikelse jan–aug 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens intäkter	0	0	0	1,4	0	0	0
Verksamhetens kostnader	-2,2	-2,0	0,2	2,6	-3,5	-3,5	0
Verksamhetens nettokostnad	-2,2	-2,0	0,2	4,0	-3,5	-3,5	0

Investeringar

Valnämnden har januari-augusti 2025 investerat för -0,1 mnkr och redovisar positiv budgetavvikelse om 0,3 mnkr. Största investeringarna avser utrustning och inventarier till vallokalerna. Under samma period föregående år investerades -0,2 mnkr. Årsprognosen för Valnämnden beräknas till 0,0 mnkr, det vill säga att hela budgeten på -0,6 mnkr förbrukas.

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2025	Utfall 31 aug 2025	Budget-avvikelse 30 aug 2025	Utfall helår 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens nettoinvesteringar	-0,4	-0,1	0,3	-0,2	0,6	-0,6	0,0

Tekniska nämndens rapport till KS, januari–augusti 2025

Verksamhetsuppföljning

Nämndens grunduppdrag

	Bedömning januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Uppdelning av nämndens grunduppdrag med bedömning per verksamhet		
Digital omställning och IT	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt
Fastighet	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt
Gator och parker	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt
Måltidsservice	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt
Städ och verksamhetsservice	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämndens verksamheter har under perioden levererat de tjänster som ligger inom dess uppdrag.

Nämnden arbetar även aktivt med att tydliggöra det uppdrag avseende Civil beredskap som tilldelades under våren. Inom vissa områden behövs en resursförstärkning i form av ökad bemanning, vilket planeras åtgärdas under hösten. Förvaltningens säkerhets- och krisforum arbetar aktivt med att höja kunskapen inom civil beredskap i förvaltningen. Ett utbildningspaket har tagits fram och erfarenhetsutbyten med kommuner som kommit långt i sitt arbete finns inplanerat.

Digital omställning och IT

I mätningar så väl som i dialoger i styrgrupper, verksamhetsdialoger och liknande får vi övervägande positiv återkoppling och i det fall negativa synpunkter sker det ofta på ett konstruktivt sätt. Följande nyckeltal och uppföljning visar hur vi levererat vårt grunduppdrag som vi enligt vår bedömning gör i hög grad.

E-tjänster

- Från årsskiftet har kommunens e-tjänster sparat motsvarande 260 timmar manuellt arbete
- I genomsnitt får kommunens e-tjänster användarbetyget 4,1/5 vilket är högt.

Data och AI

- Inom objektet för datadriven kommun har vi under 2025 hittills utvecklat 18 nya analysstöd.

- Användningen av analysstöden ökar stadigt. I utgången av T2 har vi totalt 773 aktiva användare, en ökning med 313 personer (+40%) sedan årsskiftet.
- De 50 deltagarna i pilotprojektet Microsoft Copilot har fortsatt använt tjänsten under året. Enligt tidigare uppföljning sparar dessa i genomsnitt ca 1,5 timmar arbetstid per person och vecka med AI-assistans för administrativa arbetsuppgifter.
- Hittills i år har vi sparat in ca 800 timmar av andra verksamheters tid genom att automatisera manuellt arbete med digitala robotar (RPA).

Konsolidering

Hittills i år har vi avvecklat 2 system mer än vi infört. Därmed har vi fortsatt en bra trend utifrån tidigare nämndebeslut att minska antalet system inom kommunen.

Utdelade datorer

För perioden januari till och med augusti har vi delat ut 1.027 datorer. Prognosen för helåret är ca 2.000 datorer.

Nöjdhetsindex

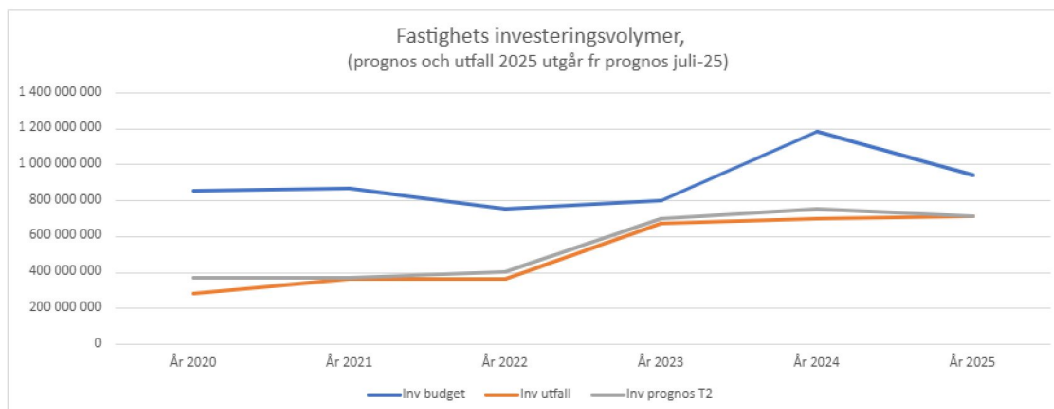
Kommunbolagen har svarat på en omfattande enkät för att vi ska få fram ett nöjdhetsindex. Resultatet är 3,4/5 vilket är godkänt. Vi ser också över vilka åtgärder som kan vidtas för att nästa mätning ska bli högre.

Fastighet

Verksamhetens uppdrag är att säkerställa att kommunens behov av lokaler tillgodoses, att fastighetsbeståndet driftas och underhålls på ett effektivt sätt samt att projekt genomförs med hög kvalitet och god genomförandekraft. Under perioden har detta uppdrag uppfyllts i hög grad.

Investeringsvolymen är fortsatt hög, med en total budget som uppgår till cirka 945 miljoner kronor. Arbetet med att stärka genomförandekraften i investeringsprojekten fortskrider enligt plan.





Prognosen för 2025 indikerar en investeringsnivå i paritet med 2023. Under 2024 skedde flera tidsmässiga förskjutningar i projektgenomförandet, vilket resulterade i en tillfällig nedgång i investeringsvolymen. Genomförandegraden för 2025 års investeringsprojekt bedöms uppgå till 75,6 procent.

Gator och parker

8 av de 10 kvalitetsfaktorer som ligger till grund för bedömningen har i Årsrapporten för 2024 ökat eller ligger konstant under det senaste året. Den upplevda tryggheten är t ex fortsatt hög, över det nationella genomsnittet, och tillgången på rekreationsmiljöer är god och ligger på en stabil nivå.

Andel uppstartade projekt av de planerade under 2025 är 76%, att jämföra med 70% vid samma tid 2024. Ett nytt arbetssätt kring investeringsplanering är under implementering vilket är en del av förklaringen.

Detta sammantaget gör att bedömningen blir att Gator och parker uppfyller grunduppdraget i hög grad.

Måltidsservice

Under året har vi levererat goda och hälsosamma måltider. Verksamheten har fortsatt jobba med konceptet Gästens väg för att hela tiden förbättra service och bemötande. Vi har med stabil ekonomi och bra struktur förutsättningar att fokusera på grunduppdraget att laga goda, hälsosamma och klimatsmarta måltider vilket bidrar till god folkhälsa. Vi har just nu ett ekonomiskt överskott på livsmedel och vi konverterar fler livsmedelsgrupper till ekologiska eller närproducerade alternativ samt om vi gör menyförändringar.

Städ och verksamhetsservice

Verksamheten har i hög grad uppfyllt sitt uppdrag. Städsservice utför lokalvård efter de politiskt fastställda servicenivåerna vilka beskriver frekvens och innehåll per lokal- och verksamhetstyp på en total yta av 528 526,36 m2.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Digital omställning och IT

Årets första månader har präglats av organisationsarbete, rekryteringar och färdigställande av kommunens Plan för digital omställning.

Efter en omorganisation har vi inom DoIT etablerat två områden – Utveckling och arkitektur samt Infrastruktur & cybersäkerhet – med respektive områdeschef. Till dessa områden rekryteras 3 nya enhetschefer. Den totala mängden med 7 chefer inom verksamheten är samma som tidigare. Parallellt ställer vi om arbetssätt och team för att bättre leverera på kommunens behov av IT- och digitaliseringsstöd.

I december skickades Plan för digital omställning på remiss till kommunens nämnder och bolag. Totalt inkom många kommentarer som har analyserats och beaktats utifrån relevans. Nämnderna var i stort eniga i att planen överlag är bra och nödvändig.

Världsläget kopplat till IT- och cybersäkerhet är fortsatt oroande. Vi lägger mycket fokus på att arbeta förebyggande för att stärka vår förmåga till resiliens.

Fastighet

Fokus under våren har arbete med lokalförsörjning- och investeringsplaneringen för att lämna ett bra underlag till budgetprocessen pågått, där särskilt fokus har legat på den minskade befolkningsutvecklingen.

Upphandlingen av ett nytt verksamhetssystem för Fastighet är avslutad och införandeprojektet har påbörjats.

Implementeringen av den nya fastighetspolicyn har inletts. I linje med detta har ett intensivt arbete bedrivits för att möjliggöra övertagandet av driften av Navet från och med den 1 september.

Inom området lås och passage har ett arbete inletts med syfte att stärka säkerheten.

Arbetet med återbruk har under perioden gått från planering till genomförande. Ett flertal föremål har redan kunnat tas till vara och återanvändas inom verksamheten.

Gator och parker

I år avslutades vintern väldigt tidigt och utan betydande bakslag. Det blev en tidig avstädnings av gatorna och en snabb start av vår- och sommaraktiviteterna. Sommarmöbleringen på torget har varit välanvänt. Riks FM-festivalen och Hov1s spelning å Skeppsbron är två av de arrangemang som ägt rum och som vart uppskattade.

Bytet av ytterligare en entreprenör inom färdtjänst, färdtjänst med rullstolsplats, den 1 juli gick förhållandevis smidigt utan större påverkan på verksamheten.

Arbetet med gator och gång- och cykelvägar i den första etappen på Tomtebo strand har startat. Projektet kommer att byggas i etapper och förväntas pågå i ca 20 år. Ett nytt bindemedel som är miljövänligt testas i asfalten under hösten. Det har varit en del skrivelser kring konstillationer kopplat till markupplåtelse under sommaren och diariet har fått osedvanligt många begäran om utlämnande av allmänna handlingar.

Måltidsservice

Under perioden har Måltidsservice fått beslut om beviljat stöd från livsmedelsverket för att öka beredskapen. Tidplanen är väldigt tight och mycket tid går till att utreda vad verksamheten ska satsa på för att lämna in sin plan i september. Syftet är att antingen bygga upp en helt ny kapacitet där den saknas, eller att förstärka och förbättra befintliga förmågor som inte är tillräckligt robusta eller omfattande.

På grund av minskat barnantal i förskolan minskar antalet förskoleavdelningar markant och Måltidsservice under perioden jobbat med en övertalighet. Två hela förskolor har stängt och ca 40 avdelningar på befintliga förskolor stänger ner. Eftersom medarbetarna har heltidstjänster och vi behöver ha personal i köket över alla måltider så kan vi inte minska bemanning i samma volym som antalet barn minskar. Det innebär ökade personalkostnader per portion. Däremot minskar livsmedelskostnaderna pga. färre ätande och de väger upp underskottet på personal

Även i Äldreomsorgen har antalet brukare minskat och verksamheten har behövt anpassa bemanningen till nya förutsättningar. Vi ser just nu att vi har en överkapacitet produktionsmässigt och vi har tagit fram ett förslag på hur vi nyttjar vår kapacitet på bästa sätt.

Mot inriktningsmålet klimat pågår arbetet ständigt mot mer klimatsmarta måltider. Nya svenska vegetariska proteinkällor testas och delar eller hela måltider byts ut succesivt.

Städ och verksamhetsservice

Under första 6 månaderna har arbetet fortsatt med *Handlingsplan Bättre städskvalitet 2.0*, i nära samverkan mellan Utbildning, Fastighet och Lokalvården. Överklagan gällande tolkning av städfrekvenser är inlämnad till Länsrätten, domslut inväntas.

Kontrollanter har utbildats och kvalitetskontroller enligt branschstandarden INSTA 800 har införts i början av året. Kontrollerna visar på ett förbättrat resultat än det gjorde initialt. Ex har de sista 7 efterkontrollerna alla blivit godkända

Minskat barnantal har lett till avveckling av två förskolor och cirka 40 avdelningar. Eftersom det främst rört sig om enskilda avdelningar kvarstår omfattande lokalvårdsbehov, vilket begränsat möjligheten till effektivisering. Detta har resulterat i ökade personalkostnader per kvadratmeter. En översyn av posthanteringen pågår utifrån kraftigt minskade volymer.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Uppdrag	Status, jan–aug	Motivering/kommentar	Prognos, status helår
Uppdrag: 2023:1 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.	Genomfört	Slutredovisat	Genomfört
Uppdrag 2023:2 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndgränser.	Delvis genomfört	En förvaltningsövergripande utbildning kring Detaljplaner har genomförts i februari. Målsättningen var att få en gemensam grund att stå på för de inblandade tjänstemännen. Fortsatt arbete kring samsyn kommer att genomföras löpande under året.	Delvis genomfört

Personaluppföljning

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

	Bedömning av nämndens arbete med personalpolitiska mål januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan	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	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan	Enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

De fyra fokusområden i förvaltningens kompetensförsörjningsplan omfattar: arbetsgivarvarumärket, tidiga kompetensförsörjningsinsatser, hälsopromotion/friskfaktorer och anställningsprocessen

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

I maj var det Medarbetardag Teknik och fastighet och där alla medarbetare i förvaltningen bjöds in på en eftermiddag med föreläsning, fika och information om förvaltningens vision mm. Medarbetardagen är en strategisk aktivitet för en attraktiv arbetsgivare och arbetsgivarvarumärket.

Arbetat med projektet pågår dvs SAMBA/Samverkansmodell är ett projekt med fokus på att behålla arbetskraft på arbetsmarknaden där behålla är det nya rekrytera, över organisationsgränser med gemensamma processer. Under våren har SAMBA-labbet (HR i kommuner regioner) processat fram områden som styrgruppen sedan sammanfattat för arbetet vidare under hösten.

Ledarskap (mål 6)

På Ledarforum i juni, med förvaltningens alla chefer, var temat ”Lärande i arbetsvardagen” som hänger ihop med det arbete som görs kring utvecklings- och karriärvägar. Arbetet med att förtydliga rutiner i bygg- och anläggning har påbörjats.

Friskfaktorer (mål 7)

Friskfaktorerna, och friskfaktorlabbet, är ett stöd till chefer och medarbetare för att skapa en hälsosam och hållbar arbetsmiljö. Verksamheterna arbetar bla med friskfaktorn rättvis organisation, kommunikation, delaktighet utifrån behov.

Det pågående arbetat med tidiga insatser och rehabilitering fortsätter målinriktad i de flesta verksamheterna.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall jan–aug 2025			Utfall jan–aug 2024		
		kvinnor	Män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, totalt i procent av anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,2	7,3	4,6	6,1	7,4	4,2	6,1
Andel långtidsfriska (%)	65	57	65	61	57	64	61
Andel heltidsanställda (%)	96	95	98	97	94	98	98

Ekonomiuppföljning, tekniska nämnden

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

Nämndens resultat per augusti är ett överskott på 8,3 mnkr jämfört med budget. Året inleddes med en gynnsam vinter, vilket gav ett överskott inom vinterväghållningen som lyfter resultatet. Totalt sett visar intäkter ett överskott, där exempelvis momsåtersökning ger ett nettoöverskott medan övriga intäkter möts av kostnader, och även personalkostnaderna har ett litet överskott. Därutöver mindre avvikelser för resultatet per augusti. Jämfört med resultatet samma period föregående år, -10,6 mnkr, så är resultatet cirka 19 mnkr bättre. Det som skiljer mellan åren är i huvudsak att kostnaderna för vintern är mer kostnadsmässigt gynnsam, samt att resultatet för fastighet är bättre jämfört med 2024 då snö, kyla och fastighetsskador orsakade stora kostnader för verksamheten.

Prognosen för perioden visar ett förväntat överskott på ca 1,3 mnkr mot årsbudget. Vintern har totalt sett varit kostnadsmässigt fördelaktig inledningsvis för året, vilket ger en möjlighet att prioritera satsningar inom andra områden, exempelvis inom dagvatten och beläggning, samt ett överskott inom måltidsservice som möjliggör inköp av mer närproducerade och ekologiska livsmedel, som ger en prognos lägre än resultatet för perioden. Kostnaderna förväntas även öka för vinterväghållningen under andra hälften av året när kommunen tar över vägar från Trafikverket. Prognosen förutsätter att satsningarna genomförs som planerat, annars kommer resultatet att förbättras, samt att den kommande vintern inte medför kostnader utöver budget eller att andra oförutsägbara händelser som större fastighetsskador eller liknande inträffar. Stora snömängder eller fastighetsskador kan snabbt medföra stora kostnadsökningar som resulterar i negativa budgetavvikelser på många miljoner.

(mnkr med en decimal)	Budget jan–aug 2025	Utfall jan–aug 2025	Budget- avvikelse jan–aug 2025	Budget- avvikelse jan–aug 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens intäkter	101,8	120,3	18,6	118,2	159,9	167,5	7,6
Verksamhetens kostnader	-1111,9	-1122,2	-10,3	-1084,7	-1714,3	-1720,6	-6,3
Verksamhetens nettokostnad	-1010,1	-1001,9	8,3	-966,6	-1554,4	-1553,1	1,3

Investeringar

Tekniska nämndens investeringsbudget uppgår per augusti till -734,2 mnkr varav -559,6 mnkr nyttjats, vilket ger ett överskott på 174,6 mnkr. Överskottet beror till största del på tidsförskjutningar. Prognosen för året är -1272,3 mnkr, 302,2 mnkr under budget. En skillnad för året är att vägpaketet från Trafikverket tas över, -250 mnkr. Dock finns alltid en risk att det blir tillkommande tidsförskjutningar, förseningar eller kostnadsavvikelser gällande investeringar vilket i så fall påverkar prognosen.

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2025	Utfall 31 aug 2025	Budget- avvikelse 30 aug 2025	Utfall helår 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens nettoinvesteringar	-734,2	-559,6	174,6	-1384,2	-1574,6	-1272,3	302,2

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2025	Utfall 31 aug 2025	Budget- avvikelse 30 aug 2025	Utfall helår 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Fastighet	-494,3	-384,4	109,9	-1120,8	-944,6	-729,4	215,2
Gator och parker	-175,7	-121,6	54,1	-193,2	-513,5	-453,9	59,6
IT	-59,2	-48,2	11	-62,3	-88,8	-81,9	6,9
Övrigt	-5,1	-5,4	-0,3	-8	-27,6	-7,1	20,5
Summa	-734,2	-559,6	174,6	-1384,2	-1574,6	-1272,3	302,2

Fastighet

Fastighets totala investeringsbudget för 2025 uppgår till -944,6 mnkr och prognosen för året är satt till -729,4 mnkr, dvs ett överskott på 215,2 mnkr. Orsaker till överskottet är att flera projekt inte har startat än, pausats eller har en förskjuten tidsplan, även om flera projekt har en tidigare relagd tidsplan också.

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2025	Utfall 31 aug 2025	Budget- avvikelse 31 aug 2025	Utfall helår 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Vasaskolan gymn elevökn	-5,6	-12,1	-6,5	-23,6	-63,0	-75,8	-12,8

Tekniska nämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–augusti 2025

2025-09-12

Grisbackaskolan matsal/kök	-33,2	-24,5	8,7	-5,3	-55,5	-40,0	15,5
Sofiehem 5:2 daglig verksamhet	-3,8	-2,1	1,7	-0,5	-50,0	-3,0	47,0
Champinjonen vux elevökn	-25,0	-13,1	11,9	-69,1	-49,7	-20,0	29,7
Hedlundask ny-ombygg F-6	-27,1	-21,9	5,2	-19,0	-37,9	-35,9	2,0
Brandstation Umeå Östra ny	-3,9	-6,1	-2,3	-7,6	-37,2	-6,5	30,7
Östra Stallet ombyggnation	-0,2	-0,4	-0,2	-1,5	-35,2	-0,5	34,7
Västra stallet ombyggnation	-27,5	-24,7	2,8	-8,3	-33,7	-33,6	0,0
Brandstation Umeå Västra ny vagnshall	-25,5	-27,6	-2,1	-0,5	-29,5	-38,0	-8,5
Brandstation Holmsund uppbyggnad	-15,1	-14,8	0,3	-0,9	-29,1	-28,0	1,1
Summa	-166,9	-147,3	19,5	-136,4	-420,7	-281,3	139,3

Om- och tillbyggnad på **Vasaskolan** för gymnasiets elevökning har startat efter en oväntat lång planering från entreprenörens sida. Utvändigt pågår markarbeten och i Rosa huset lätttrivning och sanering. I september påbörjas pålning för flyglar. Mer asbest har framkommit än väntat. Entreprenören arbetar igen tid genom att påbörja prefabricering av stomdelar till norra och södra flygeln trots att etappstart är senare i höst. Prognos för 2025 är 75,8 mnkr och budget för 2025 är 63,0 mnkr, dvs ett underskott för 2025 på 12,8 mnkr. Den initiala tidsförskjutningen och förseningen som asbesten innebär samt tillkommande kostnader för sanering ryms inom projektets totala tidplan och budget.

Utbyggnaden av kök och matsal på **Grisbackaskolan** för att möta det ökade elevantalet befinner sig i byggskede och ligger ca 1 vecka efter tidsplanen pga förseningar kring takmontaget. Prognosen för 2025 ligger på 40 mnkr och budget på 55,5 mnkr. Slutprognosen för hela projektet ser ut att kunna hållas.

Nybyggnaden av hus på Magistervägen på **Sofiehem 5:2 för daglig verksamhet** inom IFN är under projekteringsskede och beräknas gå ut på upphandling under Q3 2025. Projektet pausades under vår/höst 2024 då det behövde förankras inom verksamheten med anledning av att det fanns ett visst motstånd mot att samlokalisera daglig verksamhet. Prognosen för 2025 ligger på 3 mnkr och budget 50 mnkr. Projektets ackumulerade budget ser ut att kunna hållas. Projektet följer den tidsplan som nu ligger om än budgeten ligger i framkant.

Projektet med om- och tillbyggnationer på **Champinjonen** för fler vuxenelever är i sin slutfas. Nya byggnaden har slutbesiktigats och tagits i bruk av verksamheten i juni. Renoveringen och anpassningen av gamla delen är något försenad pga. fynd av asbest som förskjutit tidplanen med ca 4 veckor och förväntas vara färdig för verksamheten i mitten av september. Budgeten för 2025 är 49,7 mnkr och prognosen för året är 20,0 mnkr. Slutprognosen för hela projektet är under budget.

På **Hedlundaskolan** är den nya byggnaden under uppförande och det återbrukade teglet är monterat på fasaden med gott resultat och invändiga installationsarbeten pågår. Tidplanen ser ut att hålla och vissa delar ligger till och med lite före. Prognosen för 2025 är 35,9 mnkr och budget är 37,9 mnkr, dvs lite under budgeten då det inte blivit lika många tillkommande kostnader som befarat. Under 2026 påbörjas ombyggnationerna samt renoveringen av befintliga skolan vilket gör prognosen mer osäker då byggnaden är äldre och oväntade åtgärder kan dyka upp som inte ingått i den ursprungliga entreprenaden. Bedömningen är att mest kostnader kommer att komma under 2026 då arbetet pågår och endast en mindre del kommer att dröja till 2027. Slutprognosen för projektet ser dock ut att hamna enligt budget.

Nya **brandstation Umeå östra** på Tomtebo Strand ligger nu ute på upphandling. Infrastrukturens överklagan påverkar brandstationens möjliga byggstart och innebär en förskjutning i den planerade färdigställningen som nu är november 2027. Budgeten för 2025 är 37,2 mnkr och prognosen är 6,5 mnkr. Prognosen för hela projektets ackumulerade investeringsutgift visar på att projektet kommer att klaras inom budget.

Vad som ska hända med **östra stallet på Stadshusområdet** är i dagsläget oklart då man funnit höga halter av PAH-er och kloranisoler samt hussvamp, mögel och insektsangrepp. Stomdelar som skulle behöva tas bort på grund av detta är skyddade av detaljplanebestämmelser och får inte tas bort. En riskbedömning för en eventuell ombyggnad till kontor pågår. Beslut om hur stallet ska användas väntas senare i höst. Prognos för 2025 är 0,5 mnkr och budget för 2025 är 35,2 mnkr.

Ombyggnationerna av **västra stallet på Stadshusområdet** till främst parkeringar för tjänstefordon kommer att färdigställas under september/oktober 2025. Budget för 2025 är 33,6 mnkr och prognos för 2025 är 33,6 mnkr och för hela projektet 42,0 mnkr vilket är enligt budget.

Uppbyggnaden av vagnhallen på **brandstation Umeå västra** kom oplanerat med anledning av takraset i februari 2024 och budgeten som sattes var redan från starten för låg. I och med uppbyggnaden görs en rad åtgärder i projektet för att stärka brandförsvarets förmåga, arbetsmiljö och framtida expansionsplaner vilket fördyrar projektet med ca 9 mnkr. Budgeten för 2025 är 29,5 mnkr och prognosen är satt till 38,0 mnkr. Projektet löper enligt tidsplan och beräknas vara färdig för inflyttning i november 2025.

Uppbyggnaden av **brandstation Holmsund** efter branden i december 2023 har stött på förseningar då Miljö- och hälsoskydd bedömer att sanering av kontaminerad mark framför brandstationen krävs innan delar av arbetet fortsätter vilket innebär att vatten och avlopp inte kan kopplas in då ingen grävning får göras. Den kalkyl som gjorts gällande saneringskostnaden ökar kostnaden för projektet väsentligt och beräknas pågå under två

Tekniska nämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–augusti 2025

2025-09-12

veckor. Byggnaden har börjat uppföras i väntan på besked från Miljö- och hälsoskydd om grävning får påbörjas. Byggnaden växer fram och stommen är klar. Under hösten kommer byggnaden vädersäkras och yttervägg och tak kommer vara färdiga innan vintern. Budget för 2025 är 29,1 mnkr och prognosen är satt till 28,0 mnkr. I samband med uppbyggnaden görs även här en rad åtgärder för att stärka brandförsvarets förmåga, arbetsmiljö och framtida expansionsplaner vilket kommer att fördyra projektet med ca 5 mnkr. Byggnaden planeras vara inflyttningsklar till sommaren 2026, men kan komma att bli förskjutet beroende på när beslut om när saneringen får påbörjas kommer. Bedömd totalkostnad är 45 mnkr och den totala budgeten uppgår till 30 mnkr.

Gator och parker

Gator och parkers investeringsbudget uppgick jan-aug till 175,7 mnkr, utfallet för samma period blev 121,6 mnkr dvs. ett överskott på 54,1 mnkr. Överskottet beror till stor del på att projekt har blivit senarelagda pga. att övertagande av vägnät från Trafikverket är förskjutet till hösten 2025. Gator och parkers totala investeringsbudget för 2025 uppgår till 531,5 mnkr och prognosen är för T2 453,9 mnkr, dvs ett överskott på 59,6 mnkr.

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2025	Utfall 31 aug 2025	Budget- avvikelse 30 aug 2025	Utfall helår 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Medfinansiering TRV	0	0	0	0	-250,0	-250,0	0,0
Renmarkstorget	-31,6	-5,5	26,1	-2,2	-47,3	-10,4	36,8
Väg 503	-12,9	-0,4	12,4	-0,4	-19,3	-3,5	15,8
Norrbyskär	-12,5	-1,9	10,6	-1,2	-18,8	-10,0	8,8
Kungsvägen	-10,7	-35,3	-24,6	-5,9	-16,0	-16,0	0,0
Belysning gator	-10,0	-1,4	8,6	-8,7	-15,0	-12,5	2,5
Kungsgatan	-6,7	-0,2	6,5	0,0	-10,0	-1,9	8,1
Brännavägen/Åsgatan	-6,2	-0,3	5,9	-0,8	-9,3	-4,8	4,5
Norra Gimonäsvägen/Gra nvägen	-5,2	-3,1	2,1	-1,1	-7,9	-8,5	-0,7
Fordon	-5,1	-1,0	4,2	-7,6	-7,7	-7,7	0,0
Övriga	-74,8	-72,5	2,3	-165,3	-112,2	-128,6	-16,4
Summa	-175,7	-121,6	54,0	-193,2	-513,5	-453,9	59,6

Övertagandet av vägar från Trafikverket blev förskjutet till hösten 2025, prognosen för övertagandet är 0 mnkr.

Renmarkstorget har blivit senarelagt, projektering kommer att slutföras under 2025 och detta innebär ett prognostiserat överskott på 36,9 mnkr för 2025. Projektet fortsätter sedan fram till 2028.

Väg 503, övertagandet av vägarna är förskjutet till hösten 2025 och detta bidrar till stora tidsförskjutningar för detta projekt, totalt ett överskott på 15,8 mnkr för 2025.

Norrbyskär, projektering är klar och entreprenad påbörjades innan sommaren, stora fördyringar vid bygget av Kajerna för hela projektet, för 2025 en prognos på 8,8 mnkr i överskott.

Kungsvägen är projekterat färdigt och entreprenaden är igång, prognos för helår är 0 mnkr då bidrag från Trafikverket inväntas.

Belysning gator går enligt plan och prognosen är ett överskott på 2,5 mnkr för helår.

Kungsgatan ska projekteras under 2025 och projektet väntas på ett överskott på 8,1 mnkr på helår. Projektet fortsätter under 2026.

Brännavägen/Åsgatan har försenats något och kommer att fortsätta under 2026, prognos för 2025 ett överskott på 4,5 mnkr.

Norra Gimonäsvägen/Granvägen förväntas hålla tidplan och bli slutförd under 2025, prognos för helår är ett underskott på 0,7 mnkr.

DoIT och övrigt

Inom DoIT förväntas ett mindre överskott på investeringarna, under raden övrigt ingår Städ- och verksamhetsservice, måltidsservice och civil beredskap och där förväntas de två förstnämnda lämna ett mindre överskott medan investeringar kopplat till civil beredskap, 20 mnkr i budget, har i nuläget inte några specifika investeringsprojekt kopplade till den potten och därmed blir de 20 mnkr ett överskott. Det kan komma att ändras innan årets slut, men blir då en förflyttning av investerade medel från fastighets investeringsbudget till civil beredskap och påverkar därmed inte den totala investeringsbudgeten för tekniska nämnden.



Tjänsteskrivelse

2025-10-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00029

Verksamhetsplan och internkontrollplan 2026

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av information och deltagit i dialog.

Ärendebeskrivning

Information och dialog om 2026 års verksamhets- respektive internkontrollplan inklusive riskvärdering.

Beslutsunderlag

Utkast till personalnämndens verksamhetsplan, 2026

Utkast till personalnämndens internkontrollplan, 2026

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist

Fredrik Åberg

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator



Personalnämnden

Verksamhetsplan 2026. Under arbete

Personalnämndens verksamhetsplan, 2026

Innehåll

Innehåll	2
Inledning	3
Plan för grunduppdrag	3
Plan för inriktningsmål och program	6
Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige	7
Plan för att nå personalpolitiska mål	7
Drift- och investeringsbudget	9
Bilaga 1 Kompetenförsörjningsplan Umeå kommun	9

Personalnämndens verksamhetsplan, 2026

Inledning

Verksamhetsplanen utgår från kommunfullmäktiges beslut 2025-06-16 om planeringsdirektiv och budget samt beslutad anvisning för verksamhetsplanering.

Som komplement till direktiv och anvisningar ser nämnden följande förutsättningar att ta hänsyn till inför 2026:

- låg arbetslöshet och en ogynnsam demografisk utveckling
- fortsatta utmaningar med kompetensförsörjning
- ökad förekomst av hot och otyllåten påverkan
- många medarbetare som är sjukskrivna och/eller går i pension "för tidigt"

Plan för grunduppdrag

Personalnämndens 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.

Nämnden ska

- med uppmärksamhet följa och bevaka personalpolitiska frågor som är av intresse och vikt för kommunen och dess nämnder
- verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor, samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder
- personalnämnden verkar för och följer upp parternas lokala samverkansavtal
- svara för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik
- samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet och se till att verksamheten drivs enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter samt kommunens arbetsmiljöpolicy
- samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering i organisationen och bland kommunens anställda
- samordna genomförande och uppföljning av kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag
- svara för beredning av personalpolitiska frågor inför hantering i kommunstyrelse och kommunfullmäktige

Personalnämndens verksamhetsplan, 2026

Grunduppdragets genomförande

Nämndens grunduppdrag genomförs genom att nämnden kontinuerligt följer och stödjer nämndernas arbete med de av kommunfullmäktige fastställda personalpolitiska målen och de riktlinjer som fastställs inom det personalpolitiska området. Det sker även genom löpande dialog med nämnder och partsföreträdare i frågor som nämnden bedömer vara av särskild vikt för att uppnå en enhetlig och sammanhållen personalpolitik.

En viktigt 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.

Förändringskompetens är organisationens förmåga att använda och utveckla kompetens för att genomföra förändring. Det gäller medarbetares kompetens, grupperns 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 friskfaktorernas (ett av de tre personalpolitiska målen) alla delar är för detta en avgörande nyckel. Inte minst de faktorer som rör delaktighet, inflytande, kompetensutveckling och kommunikation.

Under 2026 kommer personalnämnden behandla området omställningskapacitet, bland annat genom att följa och stödja implementeringsarbetet 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 uppmärksamats av nämnden. Genom det treåriga projektet SAMBA kommer kommunerna i Umeåregionen och Region Västerbotten

Personalnämndens verksamhetsplan, 2026

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 2026 kommer personalnämnden bjuda in CSG för fördjupade samtal vid två tillfällen i samband med nämndssammanträden. Teman för samtalen lyfts av såväl nämnden som CSG.

Enhetlig och sammanhållen lönepolitik

Nämnden verkar för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik. Nämnden har under mandatperioden antagit riktlinje för lönestrategiska frågor och berett en revidering av lönepolicy för beslut i kommunfullmäktige. Under 2026 kommer personalnämnden nära följa upp efterlevnad av de strukturella styrdokument, de löpande arbetet med Huvudöverenskommelser och centrala kollektivavtalen samt följa upp lönekartläggning och utfall i relation till den riktlinje för lönestrategiska frågor. Nämnden kommer även särskilt följa att kommunen följer tillkommande regelverk till lönetransparens inom EU.

Samordning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Uppdraget att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs bland annat genom återrapportering till nämnden från årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Under året fortgår den gemensamma processen där medarbetarundersökningen utgör grund till såväl uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet som analys avseende aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Som komplement till den gemensamma processen adderas nu frågeställningar som bidrar till nationell forskning om organisatorisk hälsa och därmed skapas ytterligare underlag från Medarbetarenkäten (MAE) till nämndernas arbete med friskfaktorer.

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 utgörs av bilaga 1 till denna verksamhetsplan.

Personalnämndens verksamhetsplan, 2026

Personalnämnden har för avsikt att under året ta del av nämndernas arbete med sina kompetensförsörjningsplaner, i första hand genom en skriftlig återrapport från nämnderna.

För att ge förutsättning för de kommunala verksamheternas kompetensförsörjning krävs ett väl fungerande 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.

Samordning och utveckling i personalpolitiska frågor

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

Ett fortsatt viktigt område under 2026 handlar om arbetsformer och efterlevnad i linje med möjligt förändrad lagstiftning om vilka kontroller en kommunal arbetsgivare kan, bör och får göra inför och under anställning. Syftet är att förhindra så kallade möjliggörare och organiserad brottslighet att etableras sig i verksamheterna. En rad förslag till förändrad lagstiftning förväntas nationellt, vilket föranleder förändrade möjligheter, arbetsformer och justering av vägledande och styrande dokument om rekrytering, hantering av bisysslor med mera.

Området hot och våld och otillåten påverkan har kommit in tydligare inom arbetsmiljöområdet. Förstärkningar görs av kommunens säkerhets- och rutinarbete och personalnämnden avser att följa området med extra vaksamhet under året. Under året kommer nämnden inom ramen för sin internkontrollplan rikta ett särskilt fokus på riskerna kopplat till bisysslor.

Beredning av personalpolitiska frågor inför beslut i kommunstyrelse eller kommunfullmäktige sker därutöver fortlöpande.

Uppföljning

Nämnden följer upp sitt grunduppdrag via egen och andra nämnders tertialrapportering, löpande rapportering och intern kontroll. Baserat på underliggande rapportering gör nämnden bedömning av grunduppdragets genomförande och återrapporterar bedömningen till kommunfullmäktige.

Plan för inriktningsmål och program

I Program för tillväxt finns tre fokusområden och i området Universiteten som tillväxtmotor har personalnämnden ett ansvar tillsammans med kommunstyrelsen samt gymnasie- och

Personalnämndens verksamhetsplan, 2026

vuxenutbildningsnämnden. Nämnden avser följa upp det uppdraget via det kommun-gemensamma och förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsarbetet som nämns ovan.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Nämnden har för 2026 några tilläggsuppdrag i samarbete med andra nämnder.

- 2025:1 Kommunfullmäktige ger alla nämnder i uppdrag att 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.
- 2025:9 Kommunfullmäktige ger personalnämnden tillsammans med för- och grundskolenämnden, individ- och familjenämnden och äldre- och vårdnämnden i uppdrag att utreda förutsättningarna för ett införande av arbetsskor inom för- och grundskolenämndens, individ- och familjenämndens samt äldre- och vårdnämndens verksamheter.
- 2023:1 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.
- 2023:2 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndgränser.
- 2021:8 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i 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

Plan för att nå personalpolitiska mål

Personalnämnden följer upp de personalpolitiska målen genom nedanstående analysmått och rekommenderar övriga nämnder att göra detsamma. Respektive nämnd avgör vilka analysmått och/eller andra indikatorer som bedöms vara relevanta.

Personalpolitiska mål

- Mål 5. Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.

Personalnämndens verksamhetsplan, 2026

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

Analysmått

Måtten sammanställs av SLK HR och delges respektive HR-chef, antingen efter varje tertial eller helår.

Attraktiv arbetsgivare, mål 5

- Andel heltidsanställda (T1, T2, T3)
- Andel tillsvidareanställda (T1, T2, T3)
- Genomsnittlig sysselsättningsgrad (T1, T2, T3)
- Andel anställda med utomnordisk bakgrund (T1, T2, T3)
- Personalomsättning (T1, T2, T3)
- Medarbetarenkäten, medelvärde (T3)
- Antal inskickade personalbehov (T3)
- Antal ansökningar (T3)
- Genomsnittlig pensionsålder (T3)

Ledarskap, mål 6

- Andel chefer med max 30 medarbetare (T3)
- Personalomsättning, chefer (T3)
- Antal som påbörjat utbildningen Nyanställd som chef (T3)

Friskfaktorer, mål 7

- Sjukfrånvaro (T1, T2, T3)
- Andel långtidsfriska (T1, T2, T3)
- Sjukdagar per årsarbetare (T1, T2, T3)
- Antal arbetsmiljöhändelser (T3)
- Andel preventiva arbetsmiljöhändelser (T3)
- Antal inrapporterade tillbud och skador (T3)
- Antal skyddsombud (T3)

Personalnämndens verksamhetsplan, 2026

Drift- och investeringsbudget

Nämndens budget innefattar enbart arvoden och övriga kostnader i samband med konferenser, utbildningar och sammanträden.

Bilaga 1 Kompetenförsörjningsplan Umeå kommun



Umeå kommun 2025-xx-xx

Personalnämnden 2026. Under arbete

Riskinventering, riskvärdering och internkontrollplan

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
Personalpolitik	Risk för att regelverk och rutiner avseende distansarbete inte efterlevs.	R3	Sannolik	Lindring	8	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 löne-strategiska frågor.	R4	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Lönepolitik	Risk för att kommunen inte förbereder ikraftträdandet av EU:s lönetransparensdirektiv.	R5	Möjlig	Kännbar	9	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
Arbetsrätt	Risk för otillåten påverkan till följd av att bisyssla ej rapporteras i enlighet med riktlinje och rutiner i Umeå kommun.	R7	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Arbetsmiljö	Risk för att hot, våld och annan otillåten påverkan bidrar till otrygghet och försämrad arbetsmiljö för medarbetare och chefer.	R8	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Samverkan	Risk för att skyddsombud inte ges tillräckligt goda förutsättningar för att fullt ut klara sina uppdrag.	R9	Mindre sannolik	Lindrig	4	Reducera risk

Åtgärder och återrapportering					
Nr.	Inriktning för riskhantering	Åtgärd	Kostnad	Ansvarig	Åter-rapport
R1	Reducera risk	Uppföljning av förvaltningarnas deltagande i SAMBA-projektet genom återrapport från styrgrupp.	0 tkr	HR-direktör	T3
R2	Reducera risk	Uppföljning av dispensförfarande.	0 tkr	Förhandlings-chef	T3
R3	Reducera risk	Uppföljning nämndernas/förvaltningarnas efterlevandegrad.	0 tkr	HR-direktör	T3
R4	Reducera risk	Återrapport av lönekartläggning inkl. eventuella avvikelser från den kommungemensamma riktlinjen för lönestrategiskt arbete.	0 tkr	Förhandlings-chef	T3
R5	Reducera risk	Återrapport av hur kommunen säkerställt organisationen för att klara ett ikraftträdande av EU:s lönetransparensdirektiv 2026.	0 tkr	Förhandlings-chef	T3
R6	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.	0 tkr	HR-direktör	T3
R7	Reducera risk	Uppföljning av hur nämnderna/förvaltningarna följer upp frågan om bisyssla.	0 tkr	HR-direktör	T3
R8	Reducera risk	Återrapport om risker och tillbud som inrapporterats avseende hot och våld samt om insatser för att förebygga otillåten påverkan.	0 tkr	HR-direktör	T3
R9	Reducera risk	Uppföljning via dialog mellan den centrala samverkansgruppen och personalnämnden, våren 2026.	0 kr	HR-direktör	T3



Tjänsteskrivelse

2025-10-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00030

Kommungemensam kompetensförsörjningsplan

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av information och deltagit i dialog.

Ärendebeskrivning

Information och dialog om kommungemensam kompetensförsörjningsplan, 2026–2028.

Beslutsunderlag

Utkast till kommungemensam kompetensförsörjningsplan, 2026–2028

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist

Fredrik Åberg

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator



Kompetensförsörjningsplan för Umeå kommun, 2026–2028. Under arbete

Bilaga till personalnämndens verksamhetsplan, 2026.

Innehåll

Inledning och bakgrund.....	3
Prognos och behovsanalys grund för kompetensförsörjningsplanen	3
ARUBA	6
SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning	6
En hållbar lönepolitik som grund	7
Särskild aktivitet 2026	8
Rekrytera och attrahera	8
En arbetsgivare med gemensamt arbetsgivarvarumärke	9
Rekrytera och attrahera bredare	9
Kommungemensam planering lokala och regionala arbetsgivarvarumärkesaktiviteter	9
Nationella och internationella rekryteringsinsatser	9
Särskild aktivitet 2026	10
Behålla och utveckla	10
Friskfaktorerna som grund	10
Värna arbetstiden.....	10
Utveckling och omställning	10
Underlätta för fler att arbeta mer och längre	10
Heltidsarbetet.....	10
Särskild aktivitet 2026	11

Inledning och bakgrund

Nämnderna ansvarar på uppdrag av kommunfullmäktige för sin kompetensförsörjning för att klara sina uppdrag och verksamhet. Nämnderna har det operativa personalansvaret och övergripande arbetsmiljöansvaret för sin förvaltning. Nämnderna behöver som en del av sin verksamhetsplanering även vara tydliga i sin kompetensförsörjningsplanering som medel för att klara sitt grunduppdrag. I kommunstyrelsens instruktioner till nämnderna inför verksamhetsplanering för 2026 lyfts även vikten av att nämnderna inkluderar kompetensplaneringen i verksamhetsplaneringen för att inte minst säkerställa att insatserna resurssätts och prioriteras i ett totalt verksamhetsplaneringsperspektiv.

Personalnämnden 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. Som en del i det uppdraget fastställer personalnämnden denna kommungemensamma kompetensförsörjningsplan som del av sin verksamhetsplan. Syftet med planen är främst att stötta och på så sätt kunna samordna nämndernas arbete med kompetensförsörjningen och även 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 är det avgörande att varje nämnd gör sin analys utifrån sina specifika verksamhetsförutsättningar och yrken. För att stärka analyskapaciteten utifrån prognosarbetet har förvaltningarna med stöd från stadsledningskontoret, stärkt den gemensamma processen för framtagande av behovs och tillgångsprognoser. Modellen utvecklades bland annat som stöd för nämndernas arbete med Tilläggsuppdrag 2023:1 men utgör även ett stöd för det breda kompetensförsörjningsarbetet.

Syfte med modellen används för att se prognostiserat rekryteringsbehov de kommande 10 åren. Prognosen uppdateras en gång per år under februari månad. Den årliga bedömningen bygger på förvaltningarna intryck under föregående höst såsom förändrade uppdrag, omvärld och demografi. Bedömningarna görs per nämnd och yrkeskategori.

Underlagsdata till modellen hämtas dels från personalsystemet, dels från skattade bedömningar av kommande behov. För sammanställning av modellen ansvarar SLK HR medan förvaltningarna ansvarar för bedömningarna per personalkategori inom deras verksamheter. Modellen byggs i Power BI och möjliggör analys av utfall på kommun-/nämndsnivå och/eller

yrkesgruppsnivå. Modellen innehåller en möjlighet till simulering av olika utfall baserat på förändring av antal avgångar och/eller faktor.

Prognosen görs för tillsvidareanställda, månadsavlönade. Den baseras på antal anställda, ålder, pensionsavgångar där avgångsåldern är 65 samt antalet beräknade avgångar där faktiska avgångar de senaste fem åren utgör grund för kommande tio års avgångar.

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 nämndernas 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. Kommungemensamt ger modellen och prognosarbetet ett aggregerat utfall.

Prognos över kompetensbehov 2025-2035

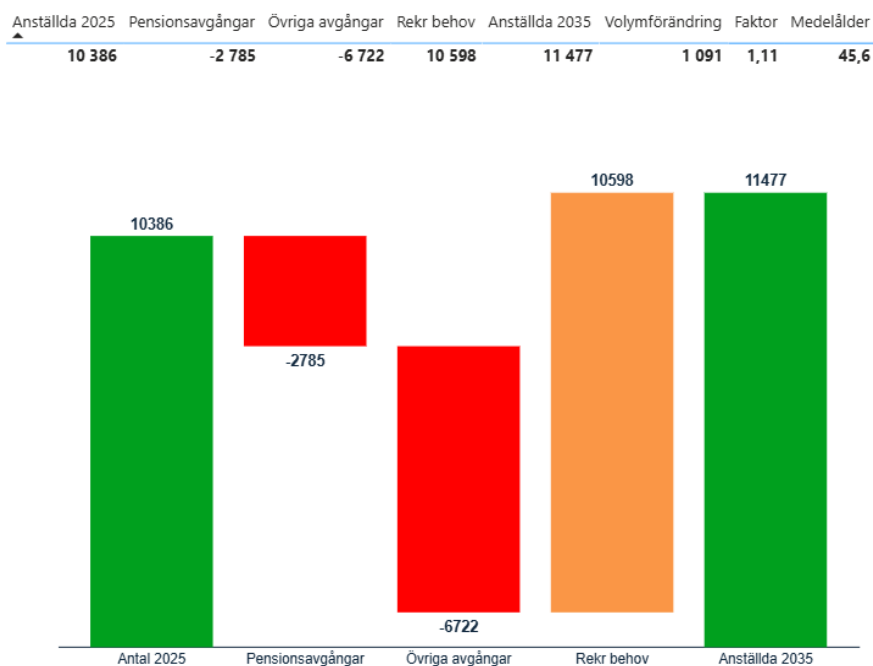


Bild X

År 2022 när den senaste kommungemensamma kompetensförsörjningsplanen lades ut gick den från en övergripande kommunprognos. Då var antalet anställda 9893 och den tioåriga prognosen pekade på en förväntan om 12 084 anställda år 2032. Noteras kan bland annat att den nya prognosmodellen påtagligt minskat behovsskattningen. Bland annat ses det genom att den nya modellen genom verksamhetsnära skattningar minskat behovsfaktorn från ca 1,2 till 1,1 och påtagligt lägre för specifika yrkesgrupper. Det innebär bland annat att skattningen idag är mer specifik och verksamhetsnära, därmed ges bättre förutsättningar för att rätt

insatser sätts in för rätt yrkesgrupper för att säkerställa nämndernas måluppfyllelse om en kompetensförsörjning som säkerställer att grunduppdragen kan klaras.

Nyckeltal som kan vara till stöd för förvaltningarnas analys, strategier och insatser som är viktigast för dem att klara det personalpolitiska målet om att klara kompetensförsörjningen.

- Andel heltidsanställda, situation partiell ledighet etc. dvs potential kring uttag från befintliga anställda
- Andel tillsvidareanställda
- Genomsnittlig sysselsättningsgrad
- Nyttjandemönster av övertid, mertid etc.
- Andel anställda med utomnordisk bakgrund
- Tillgångsanalysen med stöd av BI-rapporten. Finns våra grupper att rekrytera lokalt/regionalt?
- Utbildningsutbud för "era yrken" lokalt och regionalt, hur ser volym och potential ut? Behövs fördjupad kontakt med utbildningsanordnare. Behöver ny utbildningar lokalt? Behöver vi engagera oss djupare i egna utbildningsformer på/i arbetet?
- Kan vi nyttja KOM KR för att ställa om någon befintlig grupp/individ?
- Personalomsättning och orsaksanalys till rörligheten- (arbetsmiljö, konkurrens, uppdragets utformning etc)
- Genomsnittlig pensionsålder
- Andel chefer med max 30 medarbetare
- Personalomsättning, yrkesgrupper, geografiska områden
- Sårbarhet till följd av pensionsåldrar, yrkesgrupper, verksamhetsområden, geografiska områden etc.
- Sjukfrånvaro
- Andel långtidsfriska
- Sjukdagar per årsarbetare

ARUBA

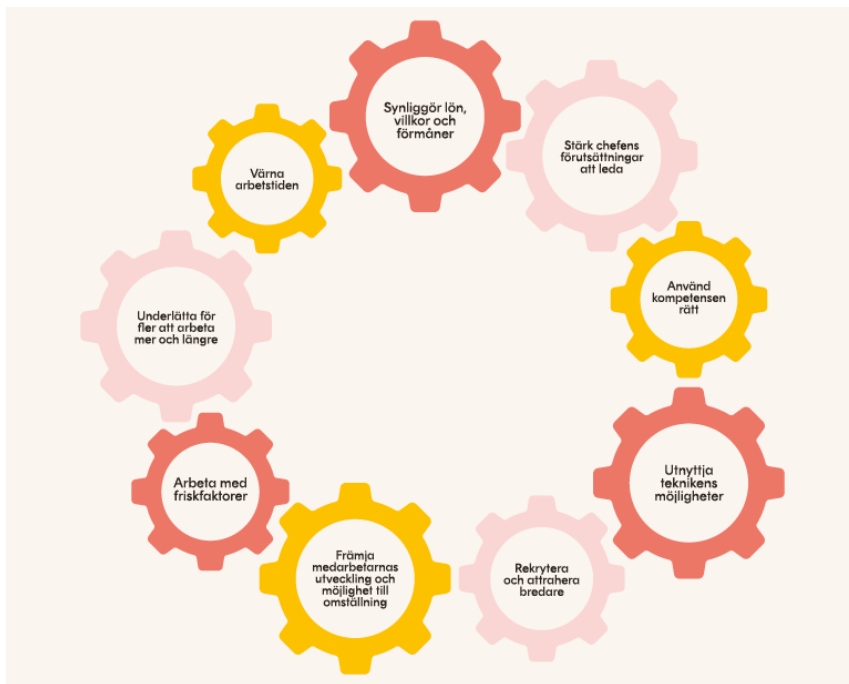
ARUBA är en modell inom kompetensförsörjning som står för Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla, och används för att hantera hela livscykeln för medarbetare i en organisation. Modellen understryker vikten av att en arbetsgivare i sitt angreppssätt för att klara kompetensförsörjningen ser 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 vi strategiskt med kompetensförsörjning med samtliga steg i modellen. Inte minst är det viktigt att påminna sig som arbetsgivare att en tonvikt av stegen bör finnas på att utveckla och behålla de medarbetare vi har, inte minst med tanke på de starka indikationer på befintlig och fördjupad begränsning i att kunna rekrytera nya medarbetare på en arbetsmarknad med brist på arbetskraft.

SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning

Sveriges kommuner och regioner (SKR) är Umeå kommuns arbetsgivarorganisation. De nio strategierna för kompetensförsörjning inom kommuner och regioner är framtagna 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. Genom att Umeå kommun följer och nationellt bidrar i detta arbete skapas en tydlig röd tråd i vårt arbetsgivarskap mellan lokal nivå och vår gemensamma arbetsgivarpolitik buren av vår arbetsgivarorganisation. Det är därför av stor vikt att Umeå kommun fortsätter vara en aktiv part i SKR:s arbete genom tjänstemannanätverk såsom HR-direktörsnätverket för kommuner och Förhandlingschefsnätverket.

[Kompetensförsörjning, strategier | SKR](#)



En hållbar lönepolitik som grund

Lönepolicyen är Umeå kommuns övergripande styrdokument inom det lönepolitiska området. Lönebildning är den process som sammantaget skapar den mångfald av aktiviteter och ställningstaganden i Umeå kommun. Genom detta åstadkoms en ändamålsenlig lönestruktur för att trygga kompetensförsörjningen. Samtliga nämnder och förvaltningar i Umeå kommun med tillhörande verksamheter omfattas av lönepolicyen och ska följa denna.

Lönepolitiken i Umeå kommun, fastslagen i lönepolicyen, grundar sig i följande utgångspunkter:

- Umeå kommun ska tillämpa en gemensam lönepolitik och uppträda som en arbetsgivare i förhållande till sina medarbetare och de fackliga organisationerna
- Lönepolitiken ska bidra till en långsiktig lönebildning för Umeå i framkant som hållbar tillväxtkommun som speglas i önskvärda lönestrukturer
- Umeå kommuns lönepolitik ska säkerställa kompetensförsörjningen och samtidigt harmonisera med kommunens ekonomiska förutsättningar
- Lönepolitiken ska bidra till att kommunen uppfyller sina uppdrag
- Utbildning som är adekvat och kopplad till krav och behov i yrkesrollen ska löna sig över tid
- En relevant löneutveckling under yrkeslivet grundat på fastställda lönekriterier ska eftersträvas

- 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

En av SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning handlar om vikten av att synliggöra lön, villkor och förmåner. Inom det områden har Umeå kommun som arbetsgivare både stöd och vilja att nyttja SKR:s arbetsgivarorganisationerna.

Särskild aktivitet 2026

- Broschyren Din lön, Umeå kommun, ska uppdateras för att säkerställa en aktuell bild som underlag till lönesättande chefer under året samt ge ett tydligt underlag för presumtiva och befintliga medarbetare om lön och närliggande förmåner såsom pension.
- En översyn av strukturen för resultat och utvecklingssamtal (RU-samtal) ska inledas för att ytterligare stärka tydlighet gällande sambandet mellan lön, motivation och resultat för medarbetarna.

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.

För att skapa en professionell, transparent och effektiv rekryteringsprocess finns kommungemensamma riktlinjer, information och vägledning för anställande chefer. Stöd finns även framtaget för att stötta chefer i bland annat vilka kontroller inför en anställning som kan, bör och ska göras. Detta beror på tjänsten och dess placering. Regelbundna utbildningar hålls även så att anställande chefer ska känna sig trygga och agera i enlighet med de förväntningar som arbetsgivaren ställer på dem.

En arbetsgivare med gemensamt arbetsgivarvarumärke

Umeå kommun har cirka 13 000 medarbetare, vilket gör kommunen till norra Sveriges största arbetsgivare. Trots storlek och mycket omfattande verksamhet är vi en arbetsgivare, där alla har samma mål – att jobba för Umeås bästa. Umeå kommun är *en* arbetsgivare och det är viktigt att vi uppfattas och kan kommunicera med presumtiva och befintliga arbetsgivare som *en* arbetsgivare med stor igenkänning.

Det finns för Umeå kommun ett gemensamt arbetsgivarvarumärke med handboken kring hur vi kommunicerar med en röst. Allt för att bli ännu tydligare med vilka vi är och nå ut ännu bättre till de vi vill prata med. Det ger riktlinjer som gör det enklare att hålla ihop våra budskap. Riktlinjerna innehåller såväl stöd för tonalitet, färg och budskap med syfte att stärka vår kommunikation för förstärkt effekt som samtidigt ger utrymme för rekryterande verksamhet att sätta sin prägel i kommunikationen.

” Vi är stolta
Vi är modiga
Vi är vassa
Vi är trygga
Vi är viktiga
Vi är Umeå.

Arbetsgivarvarumärket är framtaget i bred samverkan mellan samtliga nämnders förvaltningar och vilar mot den process som även berett policys för medarbetarskap respektive ledarskap samt den gemensamma värdegrunden, MÖTS. Detta för att säkerställa ett arbetsgivarship som kommunicerar, står för och förväntar sig samma sak av chefer och medarbetare, vilket är avgörande för trovärdighet och attraktivitet som arbetsgivare.

Rekrytera och attrahera bredare

Rekrytera och attrahera bredare A R (rekryteringspolicy, trainee, Attraktiv arbetsgivare)

Kommungemensam planering lokala och regionala arbetsgivarvarumärkesaktiviteter

Blabla...

Nationella och internationella rekryteringsinsatser

Blabla...

Särskild aktivitet 2026

Blabla...

Behålla och utveckla

Blabla...

Friskfaktorerna som grund

Arbeta med friskfaktorerna (ARUBA) som grund för attraktivitet som behåller (personalpolitiska mål, uppdrag samtliga nämnder).

Värna arbetstiden

Blabla...

Utveckling och omställning

Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning B U (KOM KR, SAMBA-projektet, Rehabprocess, tidiga insatser och anpassning)

Underlätta för fler att arbeta mer och längre

Heltidsarbetet

För att ta vara på värdefull kompetens och klara framtida utmaningar behöver Umeå kommun att fler fortsätter arbeta efter 65 år. Erfarna medarbetare har värdefull kompetens. I takt med att medellivslängden och hälsan förbättras kan även arbetslivet förlängas. Med fler år i yrkeslivet ökar välfärdens möjligheter att möta kompetensutmaningen. Normen i samhället att gå i pension vid 65 år har varit mycket stark. För att klara kompetensförsörjningen till välfärden är det viktigt att utmana denna norm. De kommande åren kommer flera förändringar i lagstiftningen att ske, exempelvis har åldern för garantipension höjts till 66 år och lägsta ålder för att ta ut allmän pension höjts till 64 år från 2026.

Utöver dessa strukturella förändringar är arbetsgivarnas attityder till erfarna medarbetare centrala för medarbetarnas förutsättningar att vilja arbeta vidare. Det behöver skapas förutsättningar för ett hållbart och hälsosamt arbetsliv även efter 65 genom en god arbetsmiljö. Det finns flera omständigheter som var för sig eller tillsammans har betydelse för när dina medarbetare vill gå i pension. Här är några omständigheter som kan spela in:

- Stöd från chef och kollegor
- Ålder och allmäntillstånd
- Möjlighet till vila och återhämtning
- Fysiskt tung arbetsmiljö
- Individuellt anpassade arbetsvillkor
- Majoriteten vill gå i pension vid 65 år eller tidigare
- Arbetarna vill generellt gå tidigare i pension än tjänstemän
- Krav och kontroll i arbetet och arbetstidens förläggning
- Individuellt anpassade arbetsvillkor

Som stöd 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. Våra nationella huvudöverenskommelser och kollektivavtal lyfter även en rad insatser

Reviderade lönekriterier

Höjd tjänstepension

Underlätta för flera att arbeta mer och längre B (Förläng arbetslivet) (SAM/OSA/ÅRLIGT UPPFÖLJNING HANDLINGSPÄNEN)

Särskild aktivitet 2026

Blabla...



Tjänsteskrivelse

2025-10-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00003

Övriga Informationsärenden 2025-10-14

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av följande information

Ärendebeskrivning

- Återrapport om cyberangrepp – Miljödata
- HR-direktören informerar

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn
Befattning

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator