

Mötesbok: Personalnämnden (2025-03-18)

Personalnämnden

Datum: 2025-03-18

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Beslutsärenden

8/25 Upprop och godkännande av dagordning	3
9/25 Yttrande över förslag till planeringsdirektiv 2026	4
10/25 Remiss: Plan för digital omställning 2025-2028	43
11/25 Lönekartläggning 2024	47
12/25 Dispens från regler gällande dygnsvila	63

Informationsärenden

13/25 Information: Samverkansmodell för att behålla arbetskraft (SAMBA)	80
14/25 HR-direktören informerar 2025-03-18	105
15/25 Anmälningssärenden 2025-03-18	106

Denna behandling '8/25 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.

Diarienum: PN-2025/00007

Yttrande över förslag till planeringsdirektiv 2026

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna personalnämndens yttrande över förslag till planeringsdirektiv 2026.

Ärendebeskrivning

Personalnämndens 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.

Eftersom nämnden inte bedriver någon verksamhet är vissa av remissfrågorna inte relevanta, varför svar därför utelämnas.

Personalnämnden har däremot, utifrån sitt ansvar att verka för en enhetlig och sammanhållen personalpolitik, att yttra sig om personalpolitiska mål och lönestruktur.

Ett avsnitt i yttrandet avser en av de risker som personalnämnden beslutat om i sin internkontrollplan, nämligen risken att kommunen inte nyttjar möjligheten till kompetensförsörjning p.g.a. begränsat mottagande av personer som står långt från arbetsmarknaden. I yttrandet föreslås att kommunfullmäktige avsätter ekonomiska medel för att stärka nämndernas ekonomiska förutsättningar att ta emot fler personer som står långt från arbetsmarknaden.

Beslutsunderlag

Personalnämndens yttrande över förslag till planeringsdirektiv 2026
Nämndernas rapportering av de personalpolitiska målen 2024

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR
Fredrik Åberg, SLK HR

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00007

I ämnesraden anges: Personalnämndens yttrande KS-2024/00433.

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
ledningskoordinator



Personalnämndens yttrande på stadsledningskontorets förslag till planeringsdirektiv 2026. Förslag

Innehållsförteckning

Inledning	3
1. Vilka väsentliga förändringar påverkar utförandet av nämndens grunduppdrag under kommande år?	3
2. Bedömer nämnden att förslaget till investeringsbudget 2026 och plan 2027–2029 innebär några väsentliga verksamhetskonsekvenser?	4
3. Bedömer nämnden att ett eller flera av fastställda program bör revideras, utökas eller avgränsas?	4
4. Bedömer nämnden att det finns behov av revidering av nämndens taxor eller avgifter för verksamhetsåret 2026?	5
Personalpolitiska mål och lönestruktur	5
Arbetet med friskfaktorer behöver intensifieras i alla nämnder	5
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	6
Behov att möjliggöra anställning av personer långt från arbetsmarknaden.....	6
Gemensamma uppdrag och resurser för rekrytering från andra orter krävs	7
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.....	8
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.....	8
Analyskraften måste öka	9
Analysmått	10
Lönestruktur och lönekostnadsbedömning 2026–2028	10
Bilaga 1. Definitioner, nyckeltal	12

Inledning

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.

Eftersom nämnden inte bedriver någon verksamhet är vissa av remissfrågorna inte relevanta, varför svar utelämnas. Personalnämnden har däremot att verka för en enhetlig och sammanhållen personalpolitik, att yttra sig om personalpolitiska mål och lönestruktur.

1. Vilka väsentliga förändringar påverkar utförandet av nämndens grunduppdrag under kommande år?

Personalnämnden noterar ett fortsatt högt tryck på de verksamhetsansvariga nämnderna vad gäller det personalpolitiska området. En alltmer påtaglig kompetensförsörjningsutmaning ger även effekt på de övriga personalpolitiska målen med alltmer utmanande förutsättningar för attraktiviteten, ledarskapet, antal medarbetare per chef, sjukfrånvaron och arbetsmiljön. Dessa utmaningar behöver varje ansvarig nämnd möta inom ramen för sin förutsättning och kontext, samtidigt som det blir viktigare än någonsin att säkerställa en enhetlig och sammanhållen personalpolitik för Umeå kommun som arbetsgivare. Behovet av en lyhörd personalpolitik som skapar förutsättningar för medinflytande och brett ansvarstagande samtidigt som det ska balanseras och uppfattas långsiktigt hållbart och rättvist, kan vara en ytterligare utmaning inom det personalpolitiska området under kommande år.

För att klara framtidens kompetensbehov krävs flera strategier för att öka välfärdsjobbets attraktivitet. Till exempel att stärka karriärmöjligheterna för både unga och erfarna medarbetare genom att skapa fler och synliga karriärvägar och erbjuda möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling. Genom att inkludera alla delar av organisationen i lärande, ökar kommunen också sin förmåga att anpassa sig till förändringar, innovationsförmåga liksom medarbetarnas engagemang och vilja att bidra. Det är avgörande att nämnderna avsätter medel för investering i medarbetarnas kompetens för att vi som arbetsgivare ska kunna behålla våra medarbetare och säkerställa att de utvecklar och utvecklas med vår verksamhet.

Detta gör att personalnämnden än mer kommer att försöka utveckla sina arbetsformer för tidiga samtal, beredning, samverkan och uppföljning för att främja en sammanhållen policy och processutveckling. Att även följa upp efterlevnad av desamma genom nämndens interna kontroll, är ett viktigt redskap för att nå en enhetlig och sammanhållen personalpolitik i Umeå kommun.

2. Bedömer nämnden att förslaget till investeringsbudget 2026 och plan 2027–2029 innebär några väsentliga verksamhetskONSEKVENSER?

Personalnämnden gör inga investeringar.

Personalnämnden hade ett beredningsansvar för den kommungemensamma resepolicy och tillhörande resebyråupphandling som genomfördes 2024. I samband med kommunstyrelsens hantering av resebyråupphandlingen beslutade KS att samtliga flygresor som genomförs ska ske med biobränsle. Detta för att bidra till hållbara resor och flygets omställning och fortsatta kapacitet till Umeå.

Vid uppföljning av de flygresor som skedde 2024 ses att det verksamhetsnära resandet med flyg fortsätter på något lägre nivåer än tidigare, men att det i nuvarande biljettsystem inte varit enkelt att välja biobränsletillägg på biljetterna. En klar majoritet av resorna sker mellan Umeå och Stockholm men många gånger utgör Stockholm ej slutdestination, utan är utgångspunkt för vidare resa med till exempel tåg eller bil. En stor del av resorna sker även av socialtjänstens verksamheter. Där blir det fortsatt viktigt att hålla nere restiden genom flyg så att resande personal kan klara sina uppdrag utan att dygnsviloregler begränsar effektiv tjänstgöring.

I dialog med flygbolagen SAS och Norwegian bereds nu möjligheten till en årlig biobränsle-inbetalning för att säkerställa ett enklare och tydligare sätt för Umeå kommun att bidra till flygets omställning och säkerställande av ett hållbart resande som också inkluderar flyget. En inledande bedömning är att en årlig biodrivmedelsersättning för Umeå kommun totalt skulle kunna ligga på cirka 2 miljoner kronor.

3. Bedömer nämnden att ett eller flera av fastställda program bör revideras, utökas eller avgränsas?

Personalnämnden ser positivt på att kommunen utifrån de övergripande målen jobbar tydligt och sammanhållet i programstyrningen. Den socialt hållbara tillväxten är avgörande även för personalnämndens ansvar avseende förutsättningar för personalpolitiken.

Förutsättningarna för att kommunen som arbetsgivare ska ha möjlighet att klara kompetensförsörjningen sitter ihop med den generella befolkningsutvecklingen. Därför är programarbetet för tillväxt och hållbar utveckling viktiga även för arbetsgivaren. Genom att programarbetet kompletterats med tilläggsuppdragen 2023:1 och 2023:2 till nämnderna, ser personalnämnden en god förutsättning för stark sammanhållen styrning med grunduppdrag, tilläggsuppdrag och bibehållen programstruktur, för att skapa förutsättningar för tillväxt och att klara kompetensförsörjningen.

4. Bedömer nämnden att det finns behov av revidering av nämndens taxor eller avgifter för verksamhetsåret 2026?

Personalnämnden har inga taxor eller avgifter.

Personalpolitiska mål och lönestruktur

Personalnämnden har utifrån sitt specifika ansvar för kommunens personalpolitik i uppdrag att yttra sig över personalpolitiska mål och eventuella förändringar i lönestruktur. Personalnämnden föreslår inga förändringar av de befintliga personalpolitiska målen, men önskar ge kommentarer om några mer generella insatser per mål som bör beaktas i plan- och budgetarbetet.

Arbetet med friskfaktorer behöver intensifieras i alla nämnder

Friskfaktorer är tillstånd som gör att vi mår bra och presterar på arbetet, konceptet vilar på bred forskning och är framtaget partsgemensamt av Suntarbetsliv. Används faktorerna aktivt, systematiskt och långsiktigt finns stor chans att skapa en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Att arbeta med friskfaktorerna är också utvecklande för verksamheten. Genom det tredje personalpolitiska målet har Umeå kommun understrukit varje nämnds ansvar att jobba med och utifrån friskfaktorer, vilket även är helt i linje med de fackliga överenskommelser kring lokalt arbete som slutits nationellt. Även övriga personalpolitiska mål berörs av arbetet med friskfaktorer.

En av friskfaktorerna handlar om rättvis och transparent organisation, där medarbetarna upplever organisationen som schysst. Beslut som är välmotiverade, rättvisa, transparenta och efterlevs utgör en viktig friskfaktor. Värdegrund, policys och rutiner måste vara kända, relevanta och följas. Organisationskulturen måste omfatta den politiska organisationen och de förutsättningar som gemensamt ges för chefer och medarbetare i verksamheten.

Delaktighet och inflytande i hela organisationen skapar förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetsituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Rutiner, arbetssätt, mötes- och beslutsstrukturer utformas för att ta vara på medarbetares tankar, åsikter och idéer. Medarbetarinflytandet är en av de friskfaktorer som vi vet ger effekt på hälsa och attraktivitet. En välutvecklad kommunikation och återkoppling med ett öppet klimat är en förutsättning för en hållbar och inkluderande utveckling.

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

Behov att möjliggöra anställning av personer långt från arbetsmarknaden

Det kommungemensamma arbetet med det personalpolitiska målet att Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället, har fortsatt under året. Det noteras då att Umeå kommun som arbetsgivare, i jämförelse med andra större städer i norr, tar emot relativt få personer som idag står långt från arbetsmarknaden och erhåller stöd från Arbetsförmedlingen. Vid personalnämndens uppföljning 2024 inom ramen för den interna kontrollen, uppmärksammas att nämndernas verksamheter behöver öka sin erfarenhet att möta personer i olika skeden av lärande och att breddad rekrytering är en viktig strategi, omnämnd i samtliga nämnders kompetensförsörjningsstrategier.

Personalnämnden ser en möjlighet att kommunen utökar sina ansträngningar och sätter ett måltal att ta emot 50 personer med anställningsstöd från Arbetsförmedlingen, utöver de redan befintliga lönebidragsanställningar som finns in i kommunens verksamheter.

Ett måltal om 50 personer skulle vara en cirka 100 procent ökning i jämförelse med de antal som kommunen som arbetsgivare tog emot 2023.

Personalnämnden har samtidigt stor förståelse för signalerna från verksamheterna om att man trots stor vilja inte alltid ser möjlighet att bereda plats för dessa förstärkta anställningar. Inte minst eftersom det även inkluderar ett åtagande för arbetsgruppen, arbetsplatsen och chef att ta emot en person som ofta behöver en relativt hög grad av introduktion, stöd vid arbetsledning och handledning. Det är därför glädjande att Umeå kommuns arbetsmarknadsverksamhet inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens ansvar, ställer sina resurser till förfogande i samspel med ett möjligt utlovat förstärkt samordnarstöd från Arbetsförmedlingen. Det är viktigt att handledning och praktiskt stöd kan tillställas mottagande verksamhet och att detta stöd kan ges från de arbetsmarknadskonsulenter och handledarstöd från Arbetsförmedlingen, som har kunskap om målgruppen.

För att även säkerställa ekonomiska förutsättningar för verksamheterna att ta emot personer, föreslår personalnämnden att kommunfullmäktige avsätter ekonomiska medel för att täcka nämndens tillkommande lönekostnader, då anställningsstöden från Arbetsförmedlingen oftast inte är 100 procent av lönekostnaden. Beräknad merkostnad per anställd med anställningsstöd från Arbetsförmedlingen är 100 000 kr/år. Därför föreslås budgetmedel om 5 000 000 kr årligen för 2026–2028 som fördelas till nämnderna utifrån nedanstående måltal om mottagande per nämnd.

Nämnd	Antal anställningar
För- och grundskolenämnden	8
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	5
Äldrenämnden	8
Individ- och familjenämnden	5
Tekniska nämnden	8
Byggnadsnämnden	3
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	2
Kulturnämnden	3
Fritidsnämnden	3
Kommunstyrelsen	5

Gemensamma uppdrag och resurser för rekrytering från andra orter krävs

Under 2024 har Umeå kommun tagit fram en kommungemensam strategi för attraktiv arbetsgivare inklusive grunderna för ett kommungemensamt arbetsgivarvarumärke. Förvaltningarna har även fördjupat samspelet när det gäller att attrahera och rekrytera medarbetare till verksamheterna. Insatserna sker för att på olika sätt attrahera och rekrytera från den arbetskraft som finns tillgänglig inom arbetsmarknadsregionen. Men med en regional arbetsmarknad som fortsatt präglas av högt arbetskraftsdeltagande, låg arbetslöshet och fortsatt god tillväxt av arbetsplatser, blir arbetskraftsbristen på hela den regionala arbetsmarknaden påtaglig. Här har inte respektive nämnd möjlighet att vidta kraftfulla insatser.

Behovet är stort att möjliggöra aktiva insatser där Umeå kommun efterfrågas som aktör, både som förutsättning för platsens utveckling som helhet och kommunen som den största arbetsgivaren. Det är tydligt att det nu tillkommer behov av att Umeå kommun som arbetsgivare tar en mer aktiv roll att, i andra arbetsmarknadsregioner utanför Umeåregionen, marknadsföra kommunen och dess möjligheter till arbete. Avsatta medel för detta har inte funnits inom Umeå kommun tidigare. Det sker även en rad regionala projektinitiativ på området och personalnämnden bedömer att det bör avsättas ett utrymme om minst 500 000 kr för att nämnden ska kunna bidra till medfinansiering för regionala initiativ och hålla samman arbetet med inflyttande arbetskraft för kommunen som helhet.

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.

Mycket av arbetet med friskfaktorer hänger på ledarskapet. Men framför allt krävs en organisation där cheferna har förutsättningar att leda på ett sätt som får medarbetarna att må bra. Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap där ledare är tillgängliga, inspirerar och visar vägen. Arbetet med att nå riktvärdet med att inte ha fler än 30 medarbetare per chef, måste alltså fortgå. Personalnämnden noterar att det står relativt stilla i utvecklingen inom för- och grundskolenämndens verksamheter och delar av äldreomsorgen. Inte minst är antal medarbetare per chef en viktig förutsättning för att man gemensamt mellan chef och medarbetare i dialog ska kunna ha en löpande prioritering av arbetsuppgifter. En grundförutsättning för att främja balans mellan krav och resurser. För att vara väl rustad i balansen mellan krav och resurser måste vi även säkerställa kompetensutveckling hela arbetslivet, så att det finns strukturer för att ta vara på och utveckla kompetens och erfarenhet inom organisationen.

Personalnämnden noterar även att det finns ett stort behov av att fortsatt stärka det gemensamma ledarskapet och förutsättningen att tillsammans utveckla kommunen. Därför är det av stor vikt att de idag knappa medel som finns för kommungemensam ledarskapsintroduktion och ledarutveckling kvarstår och om möjligt förstärks. Det är även av stor vikt att medel finns för att säkerställa medarbetares inflytande och deltagande i verksamhetsutveckling och omställning.

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

Det systematiskt arbetsmiljöarbetet (SAM) måste fortsatt vara en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen. Det löpande arbetet med att bedöma risker för ohälsa och olycksfall, och reflektera över vad som fungerar bra på arbetsplatsen fungerar väl i Umeå kommun men måste upprätthållas, även vid förändrade förutsättningar såsom ökad personalrörlighet. Här bör samtliga nämnder nära följa utvecklingen genom årlig uppföljning av SAM. Det är av största vikt att den handlingsplan som nämnderna tar görs till en del av verksamhetsplaneringen.

Kunskapen om sjukskrivningsmönster för sjukfrånvaron och arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaron måste fördjupas hos nämnderna. Samtliga nämnder, hade 2024 samma eller lägre sjukfrånvaro än under 2023 men med relativt små förändringar. Inom i stort sett alla nämnder har kvinnor fler sjukdagar per årsarbetare än män samtidigt som minskningen av sjuktagen varit större hos kvinnorna. Det framgår att de verksamheter med stor andel

anställda i kontaktyrken har ett högre genomsnitt vad avser sjukdagar/årsarbetare. Umeå kommun fortsätter att ha något lägre sjukskrivningstal än medelkommunen i Sverige, samtidigt fortsätter kommunala sektorn att ligga högt i sjuktal i jämförelse med andra samhällssektorer. Personalnämnden har även noterat att antalet långtidssjukskrivna inom kommunen är stort och inte ser ut att minska fastän sjuktalen i stort går ner.

Utvecklingsarbetet av tidiga insatser och arbetsanpassning kan möjliggöras genom kommun-gemensamt utvecklingsarbete inom ramen för SAMBA-projektet men det är avgörande att varje nämnd säkerställer att det finns väl kända rutiner vid kort- och långtidssjukfrånvaro som efterlevs, inklusive de möjligheten till att behålla arbetskraft som möjliggörs genom att Umeå kommun är en stor organisation med brett arbetskraftsbehov.

Att respektive nämnd jobbar aktivt med sitt systematiska arbetsmiljöarbete och stärker det ytterligare med stöd av arbetet med friskfaktorer är helt avgörande för attraktiviteten, möjligheten att behålla och attrahera medarbetare till verksamheterna. Här är också det partsgemensamma arbetet viktigt. Inte minst är det av stor vikt att gemensamt och per nämnd arbeta med att skapa goda förutsättningar för skyddsombuden genom introduktions- och utbildningsinsatser samt utrymme för deras uppdrag i vardagen.

Analyskraften måste öka

Som nämns ovan måste respektive nämnd fördjupa sitt analysarbete i relation till de personalpolitiska målen för att hitta nämndens specifika insatsbehov för måluppfyllelse. Analys och åtgärder måste genomföras inom ramen för varje nämnds kontext och det är varje nämnd som, med stöd av det gemensamma ramverket och kommunens arbetsgivarpolitik, ska vidta åtgärder för att nå målen. Det första personalpolitiska målet gällande attraktivitet och kompetensförsörjning ges analysstöd av det analysverktyg och tillhörande process som tagits fram som stöd för nämndernas arbete med Tilläggsuppdrag 2023:1. Den analysen och tillhörande arbete i nämnderna med kompetensförsörjningsplaner föreslår personalnämnden ligger till grund för verksamhetsplaner med ett väl integrerat ansvarstagande för kompetensförsörjningsfrågorna i respektive nämnd. Detta helt i linje med reglemente och det första personalpolitiska målet.

Det tredje personalpolitiska målet handlar om att sänka sjuktalen genom att aktivt jobba utifrån friskfaktorerna. Respektive nämnd behöver gå djupare för att få större kunskap om sina sjukskrivningsmönster, bakgrund till förutsättningarna och därmed vidta aktiva åtgärder. Stöd för ett fördjupat analysarbete ställs bland annat till nämnderna de kommande två åren genom det delvis externfinansierade SAMBA-projektet utöver det underlag som arbetar fram inom den gemensamma processen för SAM/OSA och aktiva åtgärder.

Nyttjandet av analysmått utgör ytterligare ett stöd i nämndernas arbete med de personalpolitiska målen. Personalnämnden följer upp de personalpolitiska målen genom nedanstående analysmått och rekommenderar övriga nämnder att följa upp och analysera måtten vid ordinarie tertialrapportering. Respektive nämnd avgör vilka analysmått och/eller andra indikatorer som bedöms vara relevanta.

Analysmått

Måtten sammanställs av SLK HR och delges respektive HR-chef. Definitioner, se bilaga 1.

Attraktiv arbetsgivare, mål 5

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

Ledarskap, mål 6

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

Friskfaktorer, mål 7

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

Lönestruktur och lönekostnadsbedömning 2026–2028

Umeå kommuns lönestrukturella arbete har nu förstärkts genom att 2024 ta fram riktlinje och en uppdaterad policy för det lönepolitiska området. Dessa dokument utgör grunden för det fortsatta analysarbetet om bland annat den årliga lönekartläggningen, analys av övriga diskrimineringsgrunder samt möjligheten att säkerställa att lönepolicy och önskad lönestruktur hålls över tid.

Personalnämnden ser det som fortsatt mycket viktigt att Umeå kommun klarar att bedriva en långsiktigt hållbar och sammanhållen lönepolitik, även när förändringstrycket till följd av att kompetensförsörjnings- och omställningstrycket är stort på nämnderna. För att det ska ske krävs fortsatt aktiv dialog och tydliga processer för underlagsberedning.

Umeå kommun har lönepåverkande avtal med cirka 15 fackliga förbund. Under 2025 sker centrala förhandling om samtliga Huvudöverenskommelser (HÖK) och vidhängande avtal, med undantag för Akademikeralliansen som har ett tillsvidareavtal. Vid tiden för att lämna detta yttrande var inget av de centrala avtalen, som löper ut 31 mars, färdigförhandlat. Det gör att bedömningen om personalkostnadsökningar för Umeå kommun för 2026 helt relaterar till lönestruktur och bedömningar ur ett kompetensförsörjningsperspektiv för Umeå kommun och kan komma att påverkas av de centrala förhandlingarna och avtalens utfall. Bedömning av löneökningsbehovet är en samlad avvägning av arbetsvärderad grundstruktur och åtgärdsbehov, relaterat till i lönekartläggningen identifierade behov av justeringar för jämställda löner. Därtill vägs marknad och omvärldsfaktorer in för yrkesgrupper liksom centrala avtals möjliga utfall. Lönestrukturen följer avtalens och yrkens bedömda utveckling. En samlad prognos för Umeå kommun visar att den förväntas överstiga SKR:s prognos för sektorn inför 2026, 3,5 procent löneökningar för 2026, och snarare förväntas landa närmare 4 procent. Den bedömningen innebär inte en procentuell lika fördelning av förväntade löneökningar för samtliga nämnder utan skiljer sig märkbart åt mellan nämnder, till följd av personalgruppernas olika utveckling.

Bilaga 1. Definitioner, nyckeltal

Attraktiv arbetsgivare

Mått	Mätvärde	Urval	Beräkning	Mätperiod	Källa
Andel heltidsanställda	Procent	Alla månadsavlönade.	Antalet heltidsanställda i förhållande till alla anställda.	Ackumulerat under året, från januari till redovisad månad.	Personec
Andel tillsvidareanställda	Procent	Alla månadsavlönade.	Antalet tillsvidareanställda i förhållande till alla anställda.	Ackumulerat under året, från januari till redovisad månad.	Personec
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Procent	Alla månadsavlönade.	Summan av alla anställdas sysselsättningsgrad i förhållande till antalet anställda.	Ackumulerat under året, från januari till redovisad månad.	Personec
Andel anställda med utomnordisk bakgrund	Procent	Alla månadsavlönade	Antalet anställda med utomnordisk bakgrund i förhållande till alla anställda.	Ackumulerat under året, från januari till redovisad månad.	Personec och Folk
Personalomsättning	Procent	Alla tillsvidareanställda, månadsavlönade	Antalet anställda som slutat i kommunen i förhållande till antalet anställda vid mätperiodens början plus antalet anställda vid periodens slut, dividerat med två.	Ackumulerat under året, från januari till redovisad månad.	Personec
Medarbetarenkäten, medelvärde	Tal	Alla svar i medarbetarenkäten.	Medelvärdet av alla svar, svarsalternativ 1–6.	Efter genomförd enkät.	Medarbetarenkäten
Antal inskickade personalbehov	Tal		Antal inskickade personalbehov.	Ackumulerat under året, från januari till redovisad månad.	Easit
Antal ansökningar	Tal		Antal rekryteringsärenden i Varbi, exkl. extrajobb, arvoderade uppdrag och prova-på-dagar.	Ackumulerat under året, från januari till redovisad månad.	Varbi
Genomsnittlig pensionsålder	Tal	Alla tillsvidareanställda, månadsavlönade med pensionsavgång.	Medelvärdet av avgångsålder.	Kalenderår.	Personec

Ledarskap

Mått	Mätvärde	Urval	Beräkning	Mätperiod	Källa
Andel chefer med max 30 medarbetare	Procent	Chef; månadsavlönade, medarbetare; tillsvidareanställda, månadsavlönade.	Andelen chefer med max 30 medarbetare i förhållande till alla chefer.	ÅÅ1231	Personec
Personalomsättning, chefer	Procent	Alla tillsvidareanställda, månadsavlönade chefer med chefskod A-C.	Antalet anställda som slutat i kommunen i förhållande till antalet anställda vid mätperiodens början plus antalet anställda vid periodens slut, dividerat med två.	Ackumulerat under året, från januari till redovisad månad.	Personec

Friskfaktorer

Mått	Mätvärde	Urval	Beräkning	Mätperiod	Källa
Sjukfrånvaro	Procent	Alla anställda oavsett anställningsform/avtal.	Alla redovisade sjukfrånvarotimmar i förhållande till all förväntad arbetstid, exklusive obetald frånvaro.	Ackumulerat under året, från januari till redovisad månad.	Personec
Andel långtidsfriska	Procent	Tillsvidareanställda, månadsavlönade.	Antalet anställda med mellan 0 och 7 sjukkalenderdagar i förhållande till alla anställda.	Rullande 12 månader.	Personec
Antal skyddsombud	Tal	Alla anställda, fackligt anslutna.	Alla skyddsombud som de fackliga organisationerna anmält.	ÅÅ1231	SharePoint, registrering av skyddsombud.
Sjukdagar per årsarbetare	Tal	Alla tillsvidareanställda, månadsavlönade.	Antalet sjukkalenderdagar i förhållande till antalet årsarbetare.	Ackumulerat under året, från januari till redovisad månad.	Personec
Antal arbetsmiljöhändelser	Tal	Alla anställda.	Antal registrerade händelser uppdelat på arbetsmiljöbrister, tillbud och skador.	Kalenderår	Stella
Andel preventiva arbetsmiljöhändelser	Procent	Alla anställda.	Antal arbetsmiljöbrister och tillbud dividerat med alla registrerade arbetsmiljöhändelser.	Kalenderår	Stella
Antal inrapporterade tillbud och skador	Tal	Alla anställda.	Antal inrapporterade händelser, uppdelat på tillbud (hot om våld) och skador (hot eller våld).	Kalenderår	Stella

Nämndernas rapportering av de personalpolitiska målen 2024

I planeringsdirektivet för 2024 fastställde kommunfullmäktige tre personalpolitiska mål. I underlagen till årsredovisningen har nämnderna lämnat en bedömning av arbetet med de personalpolitiska målen utifrån om arbetet går enligt plan eller om mer arbete krävs. På följande sidor redovisas respektive nämnd.

Kommunstyrelsen

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Kommunstyrelsen	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan
Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Kompetensförsörjningen är fortsatt en stor utmaning. Verksamheterna inom förvaltningen deltar i kommunens arbete med attraktiv arbetsgivare där ett nytt koncept tagits fram, till exempel affischer med olika yrkesgrupper och olika adjektiv. Vidare har verksamheter deltagit på mässor, arbetsmarknadsdagar och tagit emot praktikanter. Som en del av ambitionen att attrahera studenter tog SLK emot Handelshögskolan under en kväll i våras där HR- och kommunikationsdirektör välkomnade ett tiotal studenter och presenterade Umeå kommun som arbetsgivare och de olika yrken som förvaltningen kan erbjuda. Förvaltningen kommer även i fortsättningen delta i mässan Uniaden. Mässan är Sveriges bredaste arbetsmarknadsmässa genom att den attraherar studenter inom ekonomi, naturvetenskap, Life science, teknik, IT, media, design och HR. Det är viktigt att kommunen är synlig på denna mässa för att attrahera studenter inom de områden där risk för kompetensbrist föreligger.

Arbetet med att följa upp och analysera varför tillsvidareanställda väljer att avsluta sin anställning fortgår genom den kommunövergripande exitenkät som löpande skickas ut.

Förvaltningen deltar också i det kommunövergripande arbetet med att förlänga arbetslivet, med prioriterade kommungemensamma aktiviteter som exempelvis framtagandet av stödmaterial till chefer, samtalsguide för "framtidssamtal" och samlad information på intranätet.

Förvaltningen har under året deltagit i arbetet med att revidera nuvarande riktlinjer för rekrytering. De nya riktlinjerna börjar gälla från 1 januari 2025.

Ledarskap

Under året har det funnits möjlighet för cheferna att delta på frukostseminarier med bland annat följande teman: motivation och självledarskap, klimakteriet, media, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar i arbetslivet, återhämtning och kriminell ekonomi. Utöver dessa har chefer på SLK deltagit i utbildningsprogram i form av Chefer som leder chefer, Chefskaps- och ledarskapsutbildning, Viktiga och svåra samtal samt Att leda i förändring.

Mentorprogrammet och traineeprogrammet har avslutats och rekrytering inför 2025 pågår.

Friskfaktorer

Under perioden har det systematiska arbetsmiljöarbetet följts upp. Det har även tagits fram en uppdaterad handlingsplan med fortsatt fokus på återhämtning och arbetsbelastning. Två aktiviteter har genomförts utifrån årets handlingsplan. Det är den gemensamma SLK-dagen 24 oktober om återhämtning och utveckling av en sida på intranätet för SLK om hot och våld.

Chefer genomför rehabiliteringsplaner tillsammans med medarbetaren när så krävs samt samtal om anpassning vid tidig signal om ohälsa.

I och med 2024 års medarbetarenkät blev Umeå kommun en del av Morfar-projektet om mätbara, organisatoriska friskfaktorer som leder till en hållbar arbetsmiljö.

Projektet SAMBA, samverkansmodell för att behålla arbetskraft, är ett treårigt projekt som startade 1 oktober. Projektet är ett samarbete inom Umeåregionen och Region Västerbotten med finansiering via Europeiska Socialfonden. Målet är att minska sjukfrånvaron, jobba med tidiga insatser och anpassning för att behålla arbetskraft.

I december påbörjades implementering av Opus, ett systemstöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet. En digital utbildning är framtagen som stöd till cheferna.

Resultatmått	Utfall 2024			Utfall 2023		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	4,7	1,9	3,8	5,0	1,6	3,9
Andel långtidsfriska (%)	75	81	77	77	87	80
Andel heltidsanställda (%)	95	90	94	95	91	94
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	100	-	100	100	-	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	100	100	100	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,2	5,3	5,2	5,2	5,3	5,2

Byggnadsnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Byggnadsnämnden	Bedömning
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 viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Verksamhetens arbete med kompetensförsörjning följer kompetensförsörjningsplanen och aktiviteter genomförs årligen. Aktiviteter som gör att verksamheten är attraktiv och kan behålla och utveckla sina medarbetare blir allt viktigare. Verksamheten har medverkat på arbetsmarknadsmässor där Umeå kommun finns representerade och även deltagit på mäsas som vänder sig till yngre personer i syfte att visa upp våra yrken och locka till studier som matchar verksamhetens framtida kompetensbehov.

Lägre ärendeinflöde och införandet av nya arbetssätt med anledning av nytt ärendehanteringssystem har föranlett behov av omfördelning av resurser. Medarbetare har tillfälligt lånats ut för att stärka upp inom miljö- och hälsoskyddsnämndens verksamhet. Utlåningen ger effektivitet i resursutnyttjande samt en möjlighet till kompetensutveckling.

Under året har få nyanställningar gjorts. Årets personalomsättning inklusive pension/övriga avgångar uppgår till 5,4 procent vilket ligger inom nämndens målvärde. Generellt finns inga betydande svårigheter att rekrytera personal men inom några yrkesgrupper finns svårigheter att rekrytera medarbetare med längre erfarenhet.

Ledarskap

Riktvärdet för maximalt antal medarbetare per chef uppnås inte inom en av nämndens avdelningar. Denna avdelning har en organisation med processledare där möjlighet till ett närvarande ledarskap bedöms uppfyllas trots fler än 30 medarbetare. Avdelningen har ett mycket bra resultat i medarbetarenkäten och bedöms välfungerande vilket är anledningen till att förändringar inte planeras. Rekrytering av nya enhetschefer inom förvaltningen har pågått under hösten med anledning av ett par avgångar.

Förvaltningen fortsätter sitt arbete med att stärka chefer via det gemensamma chefsnätverket, vilket erbjuder framför allt möjlighet att utbyta erfarenheter, chefer och ledare emellan.

Friskfaktorer

Verksamhetens sjukfrånvaro har ökat under året och ligger strax över målvärdet. Det är sjukfrånvaron för de kvinnliga anställda som har ökat medan männens sjukfrånvaro ligger på ungefär samma nivå som fjolåret. Andelen långtidsfriska ligger inom målvärdet och på ungefär samma nivå som föregående år.

Verksamheterna har väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och jämlika arbetsförhållanden. Det sker ett löpande arbete mer eller mindre inom alla friskfaktorerna, till exempel har ledarskapet/antalet chefer setts över för att uppnå ett närvarande ledarskap och chefer på heltid, prioritering av arbetsuppgifter och kompetensutveckling genom byte av arbetsuppgifter och roller inom organisationen. Verksamheterna har under året haft dialog på arbetsplatsträffar om lika rättigheter och möjligheter. Det har också informerats om vad uppdraget som skyddsombud innebär i syfte att få fler intresserade av skyddsombudsrollen.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	5,0	7,0	3,4	5,3	5,6	3,3	4,6
Andel långtidsfriska (%)	60	67	86	76	67	92	78
Andel heltidsanställda (%)	90	99	98	98	99	98	98
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	-	100	100	-	100	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	83	100	90	86	100	90
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,3	5,4	5,3	5,3	5,3	5,3

Fritidsnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Fritidsnämnden	Bedömning
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.	I hög grad uppfyllt
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	I hög grad uppfyllt

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

För verksamhetsåret 2024 vittnar fritidsnämndens verksamheter om ett generellt gott kandidatunderlag vid rekryteringar. Ett antal rekryteringar har skett både på medarbetar- och chefsnivå. De utmaningar verksamheten har är främst inom Fritid drift bland idrottsplatsarbetare där privata aktörer konkurrerar om arbetskraften, inom Fritid bad där lokal utbildningsinstans för befattningar inom bad saknas samt inom Fritid unga där utbildningsinstans saknas lokalt. Inom Fritid bad internutbildas de medarbetare som rekryteras. Inom Fritid unga rekryteras medarbetare med annan pedagogisk kompetens för att möta verksamhetens behov.

Andelen tillsvidareanställd personal når inte det för året uppsatta målet om 90 procent. Detta är till mångt och mycket relaterat till en större andel vikariat utifrån tjänstledigheter och övrig frånvaro.

Ledarskap

Utfallet för resultatmålet visar att fritidsnämnden ej når målet med färre medarbetare än 30 per för alla chefer. Avvikelsen avser en chef, vilket sett till helheten ger övervägande goda grundförutsättningar för ett närvarande engagerat ledarskap. Under verksamhetsåret har även HR-stödet utökats vilket skapar bättre förutsättningar för chefernas möjligheter till stöd. Fritidsnämndens mål att delresultatet för ledarskap i årets medarbetarenkät ska överskrida kommunens dito uppnås nästan, med minsta möjliga marginal. Detta då kommunens resultat är 4,9 jämfört med fritidsnämndens 4,8. Således möter nämnden inte uppsatt mål för ledarskap för 2024. En medvetenhet finns kring att vi under verksamhetsåret bytt två verksamhetschefer och rekryterat en enhetschef. Detta tros ha viss påverkan på upplevt resultat i ledarskapet.

Friskfaktorer

Den sammanlagda sjukfrånvaron för nämnden för verksamhetsår 2024 uppgår till 5,1 procent. Därmed når nämnden inte målet om en lägre sjukfrånvaro än föregående år. Ej heller uppnås målet för en total sjukfrånvaro om 4 procent. Andelen virussjukdomar har varit relativt hög, vilket påverkat både korttidsfrånvaro och andel långtidsfriska.

Inga av nämndens ärenden med långtidsfrånvaro är arbetsrelaterade. Nämndens chefer har ett nära stöd av nämndens HR i sina processer och en djupare uppföljning görs i samband med varje tertial. Vid utgången av augusti hölls en fördjupad arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer och skyddsombud för att stärka arbetsmiljöarbetet ytterligare. Dessvärre når nämnden inte målet för 100 procent introduktionsutbildade skyddsombud.

Nämndens arbete med den systematiska arbetsmiljön utvecklas löpande och insatser pågår vid några enheter för att stärka upp arbetsmiljön. Vidare strävar nämndens tjänstepersoner alltid efter en transparent och rättvis organisation med fokus på en god och tidig kommunikation både när vi står inför betydande förändringar och löpande i vardagen.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	4,0	5,4	4,8	5,1	6,0	3,8	4,8
Andel långtidsfriska (%)	70	61	63	62	58	66	63
Andel heltidsanställda (%)	90	85	86	86	92	88	90
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	100	75	73	73	100	86	90
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	100	100	80	92	100	80	91
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,1	5,0	5,0	5,0	4,9	5,1	5,0

För- och grundskolenämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Personalpolitiska mål	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner
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.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Arbete har bedrivits i enlighet med utbildningsförvaltningens fastställda aktivitetsplan och nämndens kompetensförsörjningsplan. Samverkan med Lärarhögskolan har genomförts där gemensamma strategiska kompetensförsörjningsfrågor processats under perioden inkluderat tecknande av nytt VFU-avtal. Vidare har arbetet med kompetensförsörjningsprognos och analyser inom ramen för tilläggsuppdrag 2023:1 genomförts enligt plan. Utveckling av kommunikationsplan och det förvaltningsspecifika arbetsgivarvarumärket har skett under året, där även information om pågående kompetensförsörjningsarbete tillgängliggjorts via intranätet. Marknadsföring riktad till lärarutbildningens studenter har utvecklats och ett årshjul för riktade aktiviteter har utarbetats med syfte att väcka intresse för Umeå kommun som blivande arbetsgivare.

Traineeutbildning för blivande rektorer har genomförts enligt plan. Likväl som satsningar på vidareutbildning av speciallärare inom anpassad grundskola. Samverkan mellan nämnder förtöper där UmeVux barnskötarutbildning för utbildade barnskötare inom förskolans verksamhet har genomförts. Stort fokus på bemanning och personalplaneringsprocess. Utveckling av poolverksamhet med lärare i grundskolan har genomförts med fokus på vikarier till enheter utanför tätorten.

Ledarskap

Arbete har bedrivits i enlighet med utbildningsförvaltningens planering kopplat till chefers förutsättningar. Åtgärder inom ramen för OSA i syfte att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning har genomförts. Chefernas arbetsituation följs upp både på grupp- och individnivå och där individuellt behov identifieras, ges stöd exempelvis med prioriteringar, handledning och avlastning. Frågor kopplat till lokaler och

städ har över tid uttryckts som en bidragande orsak till arbetsbelastning bland chefer inom utbildningsförvaltningen. Revidering av Egenkontrollprogram med stöd och verktyg på intranätet har slutförts. Implementering av stödmaterial och kunskapspåfyllnad till chefer har genomförts i syfte att underlätta för chefer att hantera frågor kopplat till krav på egenkontroll. Inom ramen för årlig löneöversyn har chefer prioriterats. Uppföljning av resultatmätt för antal medarbetare per chef visar en negativ avvikelse både jämfört med föregående år samt i förhållande till målvärde.

Friskfaktorer

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetet med lika rättigheter och möjligheter genomfördes under första kvartalet vilket resulterade i ett antal prioriteringar för arbetsmiljö och aktiva åtgärder för 2024. Åtgärder har under året genomförts enligt plan. En kompetensutvecklingsinsats för chefer kring att omsätta arbetet med friskfaktorer i det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts med fokus på förhållningssätt och strategier för att främja beteenden som bidrar till en bra organisatorisk och social arbetsmiljö.

Kompetensutveckling, stöd och verktyg i det förebyggande arbetet kopplat till hot och våld har prioriterats under året. Arbetsmiljöverkets nationella tillsynskampanj med fokus hot och våld i skolor har bidragit till ytterligare förbättringar av det förebyggande arbetet både lokalt på olika skolor samt på övergripande nivå inom nämndens område. En digital utbildning avseende ergonomi i förskolan har utvecklats och implementering har inletts. Alla chefer har deltagit i en utbildningsinsats gällande tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering.

Sjukfrånvaron ligger oförändrad jämfört med föregående år, dock med negativ avvikelse i förhållande till målvärde. Korttidssjukfrånvaron sjunker, vilket medför en högre andel långtidsfriska, medan de längre sjukfallen ökar något. Andel heltidsanställda ökar och uppvisar positivt utfall i förhållande till målvärdet.

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	6,5	8,3	4,6	7,5	8,3	4,8	7,5
Andel långtidsfriska (%)	65	54	69	57	52	70	56
Andel heltidsanställda (%)	91	92	91	92	91	91	91
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	63	54	61	73	69	72
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	62	52	60	69	68	69
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Personalpolitiska mål	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner
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.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Arbete har bedrivits i enlighet med utbildningsförvaltningens fastställda aktivitetsplan och nämndens kompetensförsörjningsplan. Samverkan med Lärarhögskolan har genomförts där gemensamma strategiska kompetensförsörjningsfrågor processats under perioden inkluderat tecknande av nytt VFU-avtal. Vidare har arbetet med kompetensförsörjningsprognos och analyser inom ramen för tilläggsuppdrag 2023:1 genomförts enligt plan. Utveckling av kommunikationsplan och det förvaltningsspecifika arbetsgivarvarumärket har skett under året, där även information om pågående kompetensförsörjningsarbete tillgängliggjorts via intranätet. Marknadsföring riktad till lärarutbildningens studenter har utvecklats och ett årshjul för riktade aktiviteter har utarbetats med syfte att väcka intresse för Umeå kommun som blivande arbetsgivare.

Traineeutbildning för blivande rektorer har genomförts enligt plan. Satsningar på vidareutbildning av speciallärare inom anpassad gymnasieskola har genomförts under året. Samverkan mellan nämnder fortlöper där UmeVux barnskötarutbildning för utbildade barnskötare inom förskolans verksamhet har genomförts. Stort fokus på bemanning och personalplaneringsprocess under året. Information/utbildning kopplat till lokal facklig samverkan har genomförts under året.

Ledarskap

Arbete har bedrivits i enlighet med utbildningsförvaltningens planering kopplat till chefers förutsättningar, där målet för att nå 30 medarbetare per chef har prioriterats. Åtgärder inom ramen för OSA i syfte att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning har genomförts. Chefernas arbetssituation följs upp både på grupp och individnivå och där individuella behov identifieras ges stöd exempelvis med prioriteringar, handledning och

avlastning. Frågor kopplat till lokaler och städ har över tid uttryckts som en bidragande orsak till arbetsbelastning bland chefer inom utbildningsförvaltningen. Revidering av Egenkontrollprogram med stöd och verktyg på intranätet har slutförts. Implementering av stödmaterial och kunskapspåfyllnad till chefer har genomförts i syfte att underlätta för chefer att hantera frågor kopplat till krav på egenkontroll.

Inom ramen för årlig löneöversyn har chefer prioriterats. Uppföljning av resultatmått för antal medarbetare per chef visar en positiv utveckling både jämfört med föregående år samt i förhållande till målvärde.

Friskfaktorer

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetet med lika rättigheter och möjligheter genomfördes under första kvartalet vilket resulterade i ett antal prioriteringar för arbetsmiljö och aktiva åtgärder för 2024. Aktiviteter har under året genomförts enligt plan. En kompetensutvecklingsinsats för chefer kring att omsätta arbetet med friskfaktorer i det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts med fokus på förhållningssätt och strategier för att främja beteenden som bidrar till en bra organisatorisk och social arbetsmiljö. Kompetensutveckling, stöd och verktyg i det förebyggande och främjande arbetet kopplat till hot och våld har prioriterats under året. Arbetsmiljöverkets nationella tillsynskampanj med fokus på hot och våld i skolor har bidragit till ytterligare förbättringar av det förebyggande arbetet både lokalt på olika skolor samt på övergripande nivå inom nämndens område. Alla chefer har deltagit i en utbildningsinsats gällande tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering.

Resultatmättet Sjukfrånvaro visar en positiv avvikelse i förhållande till målvärdet. Även resultatmättet Andel långtidsfriska visar positivt utfall i förhållande till målvärde. En negativ utveckling i jämförelse med föregående års utfall kan konstateras gällande resultatmåttens sjukfrånvaro och långtidsfriska. Andel heltidsanställda avviker negativt till målvärdet.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	4,8	4,5	2,7	3,8	4,5	2,4	3,7
Andel långtidsfriska (%)	75	74	84	78	77	87	81
Andel heltidsanställda (%)	90	85	88	86	85	87	86
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	79	38	67	80	67	76
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	87	94	94	94	93	73	86
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,1	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,1

Individ- och familjenämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Personalpolitiska mål	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	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.	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Mer arbete krävs

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Nämndens alla verksamheter arbetar aktivt med aktivitetsplanen, kopplad till nämndens kompetensförsörjningsplan. Under året har man arbetat med behålla-perspektivet på både enhets- och verksamhetsnivå, bland annat med OSA-mål och friskfaktorer.

Ledarskap

Aktiviteter för att minska chefers höga arbetsbelastning är ett prioriterat område, detta bland annat för att de ska ha förutsättningar att utöva ett närvarande ledarskap.

Friskfaktorer

Den totala sjukfrånvaron inom nämndens verksamheter ligger på samma nivå som föregående år, kvinnors sjukfrånvaro har minskat något och männens ökat jämfört med föregående år. Återhämtning och säkerhetsfrågor är i många verksamheter prioriterade områden att förbättra. Åtgärder, såsom utbildningar och dialog i arbetsgrupper har vidtagits. Skyddsombud har under året erbjudits flera förvaltnings specifika utbildningar.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	6,5	8,3	6,3	7,7	8,6	5,7	7,7
Andel långtidsfriska (%)	60	61	60	61	58	67	61
Andel heltidsanställda (%)	95	88	89	88	87	88	87
Andel heltidsanställda exkl. personlig assistans (%)	95	96	97	97	95	97	95
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	71	63	69	76	79	77
Andel skyddsombud som har genomgått förvaltningens utbildning för skyddsombud		33*	32*	33*	-	-	-
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	96	96	96	98	96	97
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,1	5,0	5,0	5,1	5,0	5,0

Kulturnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Kulturnämnden	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Delvis uppnått
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.	Uppnått
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Uppnått

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Kulturnämnden har inga generella akuta kompetensförsörjningsutmaningar. På befattningsnivå inom kulturskolan finns ett fåtal enskilda befattningar vars utmaningar bland annat hanteras genom en aktiv personalplanering med utökade anställningar samt kompetensutveckling.

Biblioteken verkar för intern rörlighet mellan verksamheter genom att inkonverterade arbetstagare planeras till vakanta tjänster. Vid genomförd sommarrekrytering vittnar biblioteken om god tillgång på kandidater.

En indikator för verksamhetens attraktivitet är att mäta totalt värde för medarbetarenkäten där kulturförvaltningens totala värde skall överstiga kommunens övergripande totala värde. Det totala värdet för medarbetarenkäten signalerar medarbetarnas sammantagna uppfattning av kulturförvaltningen som arbetsgivare. Resultatet från 2024 års medarbetarenkät ger 5,0 i medelvärde på kommunövergripande nivå där kulturnämndens medelvärde är 5,1. Därmed är det mätbara målet för attraktivitet uppnått.

Ledarskap

Samtliga chefer inom kulturnämnden har fortsatt färre medarbetare än 30. Nämndens chefer bedöms ha goda förutsättningar till ett aktivt närvarande ledarskap. Cheferna vittnar även om ett ökat stöd från HR vilket ytterligare förbättrar chefernas möjligheter till ett närvarande, engagerat ledarskap. Kulturnämndens mål är även att medelvärdet för ledarskap i medarbetarenkätens resultat ska vara högre än det kommunövergripande resultatet för ledarskap. På kommunövergripande nivå visar 2024 års medarbetarenkät på området ledarskap ett värde om 4,9 där kulturnämndens resultat för området ledarskap visar ett värde om 5,0. Således är det mätbara målet för ledarskap uppfyllt.

Friskfaktorer

Kulturnämnden har ett pågående arbete kring aktiv rehabilitering som syftar till att stärka dialog mellan medarbetare och chef. Förvaltningen har ett gott och systematiskt arbetsmiljöarbete som stärker samtliga medarbetares och chefers förutsättningar till en god arbetsmiljö. Nämnden följer också arbetet med tidiga insatser med god systematik i nära dialog mellan HR och ansvariga chefer. En god mötesstruktur och genomförda arbetsplatsträffar säkerställer också att organisationen upplevs som transparent och rättvis samtidigt som medarbetarna erbjuds goda möjligheter till delaktighet och inflytande i både planering och uppföljning.

Det mätbara målet för sjukfrånvaro skall understiga fjolårets sjukfrånvaro. Målvärdet för 2024 är satt till 5,5 procent total sjukfrånvaro. Det sammantagna ovan beskrivna arbetet med kulturnämndens friskfaktorer kan delvis mätas i sjukfrånvaro, där 2024 års sammantagna sjukfrånvaro understiger fjolårets sjukfrånvaro. Därmed är det mätbara resultatet för friskfaktorer uppnått.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	5,5	5,4	2,9	4,6	6,8	5,0	6,2
Andel långtidsfriska (%)	70	63	77	68	60	75	65
Andel heltidsanställda (%)	82	82	78	81	77	79	78
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	100	86	78	82	100	100	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	100	100	100	100	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,0	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,0

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Personalpolitiska mål	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan
Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Verksamhetens arbete med kompetensförsörjning följer ”Kompetensförsörjningsplan stadsbyggnadsförvaltningen 2022–2025” och aktiviteter genomförs årligen. Aktiviteter som gör att verksamheten är attraktiv och kan behålla och utveckla sina medarbetare blir allt viktigare. Även samarbete med Umeå universitet, programmet för miljö- och hälsoskydd, är en viktig aktivitet för att säkra framtida tillgång på kompetens.

Flera rekryteringar har gjorts under året, framför allt till den växande verksamheten med tillsyn av små avlopp. Generellt finns inga betydande svårigheter att rekrytera personal men inom några yrkesgrupper finns en tendens till svårigheter att rekrytera medarbetare med längre erfarenhet.

Ledarskap

Två enhetschefer har rekryterats i slutet av året och tillträder sina tjänster i februari 2025. Den ena enhetschefen är en ersättningsrekrytering och den andra en utökning av antalet chefer med anledning av en organisationsförändring. Från årsskiftet 2025 har verksamheten fyra enheter. Andel chefer som har färre än 30 medarbetare mäts en gång per år, vid årsskiftet. Miljö- och hälsoskyddschefen har tillfälligt haft fler medarbetare än 30 i väntan på att de nya enhetscheferna ska tillträda sina tjänster, och därmed uppnås inte målet precis vid tidpunkten för mätningen. Under året har alla chefer i verksamheten färre än 30 medarbetare.

Friskfaktorer

Verksamhetens sjukfrånvaro ligger under målvärdet men det har under året blivit en skillnad i sjukfrånvaron mellan könen, där sjukfrånvaron för de kvinnliga anställda har ökat och för männen har den sjunkit. Andelen långtidsfriska följer därefter.

Verksamheten har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Det sker ett löpande arbete mer eller mindre, inom alla friskfaktorerna där till exempel organisationen har setts över under året, likaså ledarskapet och antalet chefer för att uppnå ett närvarande ledarskap samt delaktighet och inflytande, prioritering av arbetsuppgifter och kompetensutveckling genom byte av arbetsuppgifter och roller inom organisationen.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	5,0	5,8	2,9	4,8	4,5	4,7	4,5
Andel långtidsfriska (%)	60	65	76	68	74	62	70
Andel heltidsanställda (%)	90	98	100	99	98	100	99
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	100	-	100	100	-	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	100	50	75	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,0	5,0	5,0	4,9	4,9	4,9

Personalnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Personalpolitiska mål	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan
Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Personalnämnden har inget eget verksamhetsuppdrag vilket gör att nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen i stället sammanfaller med nämndens grunduppdrag som redovisats i bilaga 2.

Tekniska nämnden

Nämndens arbete med att nå de personalpolitiska målen

Personalpolitiska mål	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan
Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Under året har arbetet med arbetsgivarvarumärket startats upp. Det är en del i arbetsgivarens arbete med att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare.

Förvaltningsgemensamma arbetsgrupper, i samarbete med HR-enheten ToF, har arbetat med arbetsgivarvarumärket och kompetensförsörjningen. Det har varit fokus på att kartlägga behovet av utvecklings- och karriärmöjligheter samt omställning inom förvaltningen, för att skapa förutsättningar för medarbetare och chefer att stanna kvar och utvecklas.

En väl fungerande anställningsprocess är viktig för chefer och medarbetarna. Den för förvaltningen digitala introduktionen/on-boarding är i princip klar att börja användas. Den kommer att användas för att nya medarbetare ska välkomnas in i arbetet så effektivt som möjligt.

Aktiviteterna i kompetensförsörjningsplanen har följts upp på ett systematiskt tillvägagångssätt i de olika verksamheterna och aktiviteter har genomförts enligt plan.

Vid Ledarforum i våras, där alla chefer deltog, var det fokus på arbetsgivarvarumärket och kommunikativt ledarskap.

Det koncept med ord som används av Teknik och fastighet, och för hela Umeå kommun, är klara för att användas vid rekrytering, marknadsföring, för att synas och kännas igen i som en attraktiv arbetsgivare. De ord som gäller för hela Umeå kommun är: Viktig, Trygg, Stolt, Modig och Vass.

Teknik och fastighet har besvarat tilläggsuppdraget 2023:1, ett uppdrag från Kommunfullmäktige till kommunstyrelsen och nämnderna att öka takten i omställningen för att klara framtidens personalbrist.

Sammanfattningsvis kan konstateras att även om Teknik och fastighet har vissa utmaningar med att kompetensförsörja vissa befattningar och att analysen visar på att det fortsätter så är den sammantagna bedömningen att det inte finns något genomgripande behov av omställning förutom den som redan påbörjats.

Det saknas inte utmaningar vilket innebär att kontinuerlig verksamhetsutveckling krävs. Ny teknik måste identifieras och implementeras och ett aktivt arbete med kompetensutveckling, utvecklingsvägar samt karriärvägar behöver möjliggöras för att behålla medarbetare. Modellen ARUBA och arbetet med arbetsgivarvarumärket ger stöd i det arbetet och förvaltningens kompetensförsörjningsplan beskriver arbetet.

Ledarskap

De verksamheter som inte har måluppfyllt max 30 medarbetare/chef har ett pågående arbete för att komma i mål med detta, bl a genom att rekrytera flera chefer och ändra chefsstrukturen.

Reflekterande team är en aktivitet inom förvaltningen som möjliggör för chefer att få träffa andra chefer. Här är gemensam kompetensutveckling och tid för reflektion om ledarskapet centralt.

Friskfaktorer

I verksamheterna, tillsammans med HR-enheten ToF, har arbetet med friskfaktorerna, det inkluderar bl a aktiv rehabilitering fortsatt. Det fokus som varit under året med friskfaktorer och hälsofrämjande insatser har gjort att verksamheterna har fått en ökad medvetenhet om exempelvis sjukfrånvaron. Detta ger i sin tur bättre möjligheter för både chef och medarbetare att sätta in rätt åtgärder för en ökad hälsa och ökade förutsättningar för ett hållbart arbets- och vardagsliv.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	6,0	7,8	4,5	6,4	8,0	4,6	6,5
Andel långtidsfriska (%)	65	59	66	62	55	62	58
Andel heltidsanställda (%)	96	94	97	96	94	98	96
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	95	79	88	84	93	94	94
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	95	90	96	92	90	90	90
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,0	5,3	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2

Valnämnden

Valnämnden förstärkte valkansliet med fyra personer under perioden. Två medarbetare inom området lokaler, material och logistik samt två medarbetare förstärkte inom område administration, rekrytering och utbildning. Valnämnden förordnade 1116 röstmottagare.

För att säkerställa valkansliets arbetssituation under valperioden övergick kansliets personal till schema med oregelbunden arbetstid. Under valkvällen/valnatten tjänstgjorde valkansliets personal fram till att inlämningen av röster och valmaterial var genomfört.

EU:s arbetsdirektiv gäller även för röstmottagare och valadministration. De centrala parterna kom överens ett undantag gällande EU:s arbetsdirektiv, undantaget gällde endast valdagen den 9 juni från klockan 06.00 till den 10 juni klockan 06.00.

Valnämnden är en liten organisation med få medarbetare. Efter valen till riksdag, kommun- och regionfullmäktige hösten 2026 dröjer det till våren 2029 innan nästa val äger rum. Då är det EU-val. En utmaning för nämnden är att säkerställa kompetensförsörjningen under mellanvalsperioden.

Ett väl sammanhållet valkansli med hög kompetens är en förutsättning för att möta de utmaningar som valadministrationen står inför. En hög grad av professionalitet skapar möjlighet för organisationen att klara de ökade kraven.

Under perioden har valkansliets personal stöttat verksamheter inom Stadsledningskontoret.

Personalpolitiska mål	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan
Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Valnämnden har i sin verksamhetsplan och interkontrollplan belyst utmaningen med att endast ett fåtal nyckelpersoner arbetar i valkansliet.

Kompetensförsörjning

Valnämnden arbetar strategiskt för att öka kunskapen om nämndens verksamhet. Ett långsiktigt samarbete med andra verksamheter möjliggör för medarbetare inom kommunen att förstärka valkansliet inför och under valår.

Ledarskap

Valnämnden uppfyller målet om riktvärdet om antalet medarbetare per chef inte ska överstiga 30.

Friskfaktorer

Arbetsbelastningen under valperioden är generellt en utmaning för valnämnden då perioden är så pass intensiv, vilket ställer krav på god planering och grundliga förberedelser.

Valnämnden arbetade aktivt med bemanningsplanering under den mest intensiva perioden för att hålla arbetsbelastningen på en rimlig nivå. Sjukfrånvaron redovisas ej på grund av för få antal medarbetare.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	-	-	-	-	-	-	-
Andel långtidsfriska (%)	-	-	-	-	-	-	-
Andel heltidsanställda (%)	100	2	2	4	2	2	4
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)							
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	100	1	0	1	1	0	1
Medarbetarenkäten, medelvärde	-	-	-	-	-	-	-

Äldrenämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Personalpolitiska mål	Bedömning
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.	Mer arbete krävs
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Mer arbete krävs

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Som grund för arbetet ligger äldrenämndens kompetensförsörjningsplan samt nämndens årliga utbildningsplan för kompetensutveckling. Arbetet med kompetensförsörjning har innefattat allt från att utbilda medarbetare till undersköterskor till att vara synliga på exempelvis Rally-VM. Äldrenämnden står som känt inför stora utmaningar när det gäller att rekrytera medarbetare med rätt kompetens till verksamheterna men sommarperioden förflöt ändå väl.

Processarbetet kopplat till äldreomsorgens strategier har haft huvudfokus att öka andelen undersköterskor i förvaltningen. Målet för året var att öka andelen undersköterskor till 50 procent från tidigare 48 procent. Målet överträffades och landade på att 52 procent av de tillsvidareanställda medarbetarna är utbildade undersköterskor. Det främsta verktyget för att jobba med förflyttningen har varit Äldreomsorgslyftet. Tack vare satsningen så fick förvaltningen 65 nya undersköterskor under året vilket är en ökning med 23 personer jämfört med föregående år. En reviderad process där validering används i högre utsträckning har gjort så att fler personer möjliggjorts studier då studietiden per individ förkortas och pengarna räcker därmed till fler.

Ledarskap

Riktvärdet på inte mer än 30 medarbetare per chef är en ofinansierad satsning vilket har inneburit att förvaltningen har arbetat med satsningen inom ram. För att nå målet har exempelvis hemtjänsten gjort om områden och har på så vis fått en jämnare fördelning av medarbetare per chef. Där det har funnits ekonomiska förutsättningar har också några chefer ytterligare anställts. Tack vare detta har medelvärdet på medarbetare för chefer i äldreomsorgen förbättrats till 24 medarbetare per chef (2023:25). 75 procent av cheferna har nu max 30 medarbetare och ett bättre resultat är svårt att nå utifrån givna förutsättningar.

Friskfaktorer

Årets medarbetarenkät hade en något högre svarsfrekvens jämfört med föregående år: 74,6 procent jämfört med 73,9 procent 2023. Enkäten visade ett förbättrat värde på så gott som alla punkter och samlat OSA-index förbättrades från föregående års 4,8 till 4,9 (max: 6).

Sjukfrånvaron ligger oförändrad jämfört med föregående år med på 8,6 procent men är fortfarande långt ifrån målet och fortsatt arbete krävs. Sjukfrånvaron har dock minskat för kvinnor men har i stället ökat för män. Det har också visat sig att medarbetare under 30 år står för en väldigt hög andel av korttidsfrånvaron. Vissa månader under året är den till och med mer än dubbelt så hög som för övriga ålderskategorier med 8,2 procent vilket ungefär motsvarar vad den sammantagna sjukfrånvaron i förvaltningen är för både kort- och långtidsfrånvaron. Utifrån detta har ett fokusarbete påbörjats i samverkan med fackliga parter för att se vilka åtgärder arbetsgivaren ska vidta för att vända den utvecklingen.

Arbetet med friskfaktorer ska vara inkluderat i alla processer och fortgår som en del i helheten för att det ska ge bäst effekt.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	7,5	9,4	6,9	8,6	9,6	6,5	8,6
Andel långtidsfriska (%)	60	51	59	53	49	56	51
Andel heltidsanställda (%)	95	96	96	96	96	95	96
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	63	61	63	80	56	74
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)		73	85	75	73	75	74
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8

Brand- och räddningsnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Personalpolitiska mål	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan
Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Arbetet med kompetensförsörjning har bedrivits enligt den kompetensförsörjningsplan som nämnden har fastställt.

Ledarskap

Under året har arbetet med verksamhetens personalutvecklingsplan för åren 2024 – 2033 fortgått. Vidare pågår en översyn av verksamhetens organisation för att anpassa den till uppdragen. Båda dessa åtgärder har som syfte att utveckla och stärka ledarskapet inom hela verksamheten.

Friskfaktorer

Sjukfrånvaron är fortsatt på en låg nivå, 2,6 procent, dock ligger sjukfrånvaron något högre jämfört med samma period 2023. Andelen långtidsfriska har sjunkit för både kvinnor och män jämfört med samma period 2023, andelen långtidsfriska ligger dock betydligt högre än målvärdet för verksamheten.

Verksamheten står inför en större förändring av den uttryckande personalens arbetsituation på grund av bygget av ny station där personal kommer delas på två stationer. I detta arbete är personalen delaktiga bland annat genom deltagande olika arbetsgrupper för utveckling av arbetsformer med mera. Delaktigheten är en mycket viktig friskfaktor och en viktig del i att främja den psykosociala arbetsmiljön.

Arbete enligt verksamhetens personalutvecklingsplan för åren 2024 – 2033 fortgår.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	6,5	2,2	2,6	2,6	5,1	2,0	2,4
Andel långtidsfriska (%)	60	73	86	84	80	87	86
Andel heltidsanställda (%)	92	100	100	100	100	100	100
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	-	60	60	-	50	50
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	100	100	100	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,2	5,0	5,0	5,2	5,2	5,2

IT-kapacitetsnämnden

Nämnden har ingen anställd personal.

PA-nämnden

Nämnden har ingen anställd personal.

Överförmyndarnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Överförmyndarnämnden	Bedömning
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 viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Överförmyndarnämnden har goda förutsättningar för att rekrytera ny personal till verksamheten oavsett yrkesroll samt att bibehålla befintlig personal. Personalomsättningen är låg. Överförmyndarnämnden tar även emot personer som kan behöva arbetsträna.

Ledarskap

Överförmyndarnämnden uppfyller mål där chef har max 30 medarbetare.

Friskfaktorer

Sjukfrånvaron har minskat från 2023 till 2024. Dock finns behov av att fortsätta arbetet inom verksamheten gällande den psykosociala arbetsmiljön kopplat till resultat av medarbetarenkäten för 2024. I enkäten framkommer brister i möjlighet till återhämtning, upplevelse av för hög arbetsbelastning/krav samt till viss del brister i ledarskap. Dessa brister skrivs in som i OSA mål och handlingsplan för 2025 med förslag på åtgärder/aktiviteter att arbeta med under 2025, för både Umeå och Örnsköldsvik.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.		2,9	1,2	2,5	4,9	1,1	4,2
Andel långtidsfriska (%)		75	100	79	60	75	63
Andel heltidsanställda (%)		91	100	93	90	100	92
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)		-	-	-	-	-	-
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)				100			100
Medarbetarenkäten, medelvärde							



Tjänsteskrivelse

2025-03-06

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2025/00005

Remiss: Plan för digital omställning 2025–2028

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att avge yttrande enligt bifogad skrivelse.

Ärendebeskrivning

Syftet med förslaget till Plan för digital omställning är, enligt tekniska nämnden, att skapa struktur och förutsättningar för att kommunens verksamheter ska öka omställningstakten med stöd av digitalisering.

Planen ska bland annat sätta riktning och skapa långsiktighet för Umeå kommuns digitala omställning och vara styrande vid beslut och prioriteringar i kommunens digitaliseringsarbete.

Personalnämnden anser att syftet som anges i den föreslagna planen redan till största del reglerats av kommunfullmäktige till verksamhetsansvariga nämnder. Personalnämnden anser därför att den föreslagna planen för digital omställning inte tillför det som saknas för styrning och ledning i sin föreslagna form, omfattning och med angivet syfte.

Personalnämnden önskar att tekniska nämnden finner andra vägar, än en samlad plan fastslagen i kommunfullmäktige, för att ge stöd och styrning för området digital omställning.

Beslutsunderlag

Personalnämndens yttrande över Plan för digital omställning 2025–2028

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Beslutet ska skickas till

tndiarium@umea.se

Märk ämnesraden med diarienummer TN-2024/00770

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
ledningskoordinator

2 av 2

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00005

Personalnämndens yttrande över Plan för digital omställning 2025–2028

Personalnämnden har tagit del av tekniska nämndens underlag och lämnar ett yttrande utifrån personalnämndens uppdrag i reglementet att samordna och verka för att Umeå kommun har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik samt att samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete. En viktig förutsättning för nämnder och verksamheters kompetensförsörjningsarbete är hållbara förutsättningar för digitalisering och att digital omställning ses som en integrerad del och förutsättning för den verksamhet som bedrivs och den verksamhetsomställning som krävs och sker.

Syftet med förslaget till Plan för digital omställning, är enligt tekniska nämnden, att skapa struktur och förutsättningar för att kommunens verksamheter ska öka omställningstakten med stöd av digitalisering.

Planen ska:

- Sätta riktning och skapa långsiktighet för Umeå kommuns digitala omställning
- Vara styrande vid beslut och prioriteringar i kommunens digitaliseringsarbete
- Skapa samsyn och gemensam förståelse för prioriteringar
- Tydliggöra gemensamma inriktningar och områden som kommunen behöver samhandla och kraftsamla inom
- Vara ett stöd för nämnder och verksamheter i den strategiska planeringen och omställningsarbetet

Planens syfte är redan uppfyllt genom reglemente och andra styrdokument

Personalnämnden anser att syftet som anges i den föreslagna planen redan till största del reglerats av kommunfullmäktige till verksamhetsansvariga nämnder.

I reglemente för styrelse och nämnder, fastslaget av kommunfullmäktige, anges bland annat att nämnden ansvarar för sin förvaltning, dess organisation, kompetensförsörjning samt fördelning av arbetsmiljöuppgifter från kommunfullmäktige. Vidare anger fullmäktige att respektive nämnd inom sitt område bland annat svarar för digitala tjänster och informationssystem som stödjer nämndens verksamhet, informations säkerhet, sin information, dess förvaltning och dess användbarhet. Kommunfullmäktige har därtill fastslagit principer och instruktioner vad gäller prioriteringar av resurser, vilket även bör omfatta digitaliseringsområdet. Reglementet fastslår vidare att "Nämnderna ska därutöver verka för samverkan med kommunens övriga nämnder och bolag för att gemensamt nå kommunens övergripande mål och uppdrag.", vilket enligt personalnämndens uppfattning även gäller digital omställning.

Personalnämnden anser därför att den föreslagna planen för digital omställning inte tillför det som saknas för styrning och ledning i sin föreslagna form, omfattning och med angivet syfte.

Behov att vägleda nämnder och verksamhet finns

Personalnämnden delar samtidigt tekniska nämndens bedömning att kompletterande vägledning och styrning kan krävas för vissa områden som förutsättningar för Umeå kommuns digitala omställning. Personalnämnden önskar uppmärksamma några områden där nämnden ser behov av gemensamt stöd i form av riktlinjer, arbetsformer och/eller kommungemensamma processer för nämnder och verksamheter att ta stöd i vissa av de området och frågeställningar som lyfts i den föreslagna planen. Dessa områden är bland annat:

- Riktlinjer för medarbetarnas användning av AI i nämndernas verksamheter.**
Personalnämnden anser att detta arbete skyndsamt behöver komma fram då den snabba utvecklingen både oroar och ger möjligheter i dagens verksamheter. Avsaknaden av stöd till medarbetarna kring förhållningsätt om nyttjande, vad man får och inte, leder till oro, stress och arbetsmiljörisker.
- Principer och modell för kommungemensam objektsledning inkl. prioritering och investeringsprocess.**
Det är viktigt att nämnderna ges stöd i kommungemensamma processer för att kunna uppfylla sitt ansvar gentemot kommunfullmäktige om att samverka och ta ansvar inom ramen för principerna för god ekonomisk hushållning.
- Tydliggörande av Umeå kommuns ambitionsnivå gällande ansvarstagande för mindre kommuner och länets gemensamma kapacitet för digital omställning utöver nämnds grunduppdrag.**
Det är viktigt att kommunfullmäktige tydliggör för nämnder, inkl. de gemensamma nämnder som kommunen förvaltar, om det föreligger förväntningar att möjliggöra digital omställning för fler kommuners verksamheter utöver Umeå kommun. Området är viktigt för att personella och ekonomiska resurser ska kunna riktas rätt och ge önskad effekt.

Personalnämnden önskar att tekniska nämnden finner andra vägar, än en samlad plan fastslagen i kommunfullmäktige, för att ge stöd och styrning för området digital omställning.

Utveckling och digitalisering genom medarbetarinflytande

Personalnämnden vill även uppmärksamma om vikten av likvärdiga förutsättningar för verksamheter och medarbetare att vara en funktionella delar av såväl verksamhetsutveckling som digitalisering. Ska kommunen gemensamt kunna möta kompetensförsörjningsutmaningarna är det av största vikt att förändrade arbetssätt med digitalt stöd kan genomföras utan risk för tillkommande arbetsmiljöproblem. Verksamhetsutveckling, innovation och förändrade arbetssätt med stöd av digital omställning kommer vara avgörande för att klara kompetensförsörjningen och då är det av yttersta vikt att medarbetarinflytande och engagemang blir drivkraften även i detta. Här delar personalnämnden tekniska nämndens synpunkt om hur avgörande det är att varje nämnd inom sitt verksamhetsuppdrag skapar en lärande kultur som säkerställer kunskap, förståelse och de färdigheter som medarbetare behöver för att ges möjlighet att bidra i och till den omställning och verksamhet som krävs.

Diarienumr: PN-2025/00006

Lönekartläggning 2024

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar att

godkänna och fastställa lönekartläggning 2024 i Umeå kommun.

Ärendebeskrivning

Lönekartläggningen är en analys av löneskillnader mellan kvinnor och män och utgår ifrån och överensstämmer med regleringen i diskrimineringslagen kap 3 §§ 8, 9 och 10. Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete och om dessa löneskillnader har ett samband med kön, eller kan förklaras med sakliga skäl. Om arbetsgivaren inte kan förklara löneskillnaderna som sakliga behov är arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen vidta åtgärder för att justera löneskillnaderna. Lönekartläggning 2024 har redovisats i centrala samverkansgruppen (CSG) den 13 mars. CSG var utökad under denna punkt då samtliga fackliga organisationer bjudits in att ta del av lönekartläggningen 2024. En genomgång och analys av dokument och lönesättande principer har gjorts för att kontrollera att inte någon skillnad görs i lönesättning beroende på kön. Lönepolicy, Vägledning för lönebildning, dokument gällande rekrytering och övriga dokument och principer har visat att lönebildning och lönesättning sker på ett könsneutralt sätt i Umeå kommun. Sammanfattningsvis påvisar lönekartläggningen 2024 inte några osakliga löneskillnader i Umeå kommun. Det ojusterade lönegapet, det vill säga kvinnors medellön dividerat med mäns medellön visar att kvinnor totalt inom Umeå kommun tjänar 2,6 % mer än män. Det ojusterade lönegapet tar inte hänsyn till lönefaktorer så som komplexitet i arbetet, individuell prestation, marknad, chefskod osv. När hänsyn tas till ovan lönepåverkande faktorer är det justerade lönegapet i stället att män tjänar 0,8 % mer än kvinnorna. Både det ojusterade och det justerade lönegapet visar att Umeå kommun ligger långt fram i arbetet och visar mycket små löneskillnader beträffande jämställda löner.

Från 2022 kvarstår 2025 och 2026 att lyfta 5 yrkesgrupper utifrån osakliga löneskillnader 2022. Dessa är Socialsekreterare, Biståndsbedömare,

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00006

Bibliotekarier, Fysioterapeuter och Arbetsterapeuter. Handlingsplanen finns under avsnitt 4 i rapport lönekartläggning 2024.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse
Rapport Lönekartläggning 2024
Bilaga Nyckelvärden

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist	Stefan Larsson
HR-direktör	Förhandlingschef

Beslutet ska skickas till

Linda Taavo Förhandlare

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Stefan Larsson
Förhandlingschef

Nyckelvärden

Nyckelvärden för alla medarbetare

	Kvinnor	Män	Totalt	
Antal	7 803	3 257	11 060	
Andel	70,6%	29,4%	100,0%	
Medellålder	45	43	44	
Genomsnittlig anställningstid	9	7	8	
Ojusterat lönegap (medel)				-2,6% Kvinnor tjänar 2,6 % mer än män
Justerat lönegap				0,8% Män tjänar 0,8 % mer än kvinnor

Minlön	20 000	20 000	20 000
10:e lönepercentilen	24 800	23 220	24 220
Medianlön	33 000	31 850	32 800
Medellön	34 636	33 755	34 376
90:e lönepercentilen	45 800	45 900	45 800
Maxlön	149 500	94 400	149 500

	Antal	Andel
Grupper av lika arbete (inklusive enkönade grupper)	134	100,0 %
Grupper av kvinnodominerade arbeten i lika arbete	83	61,9 %
Grupper med lika arbete att analysera (exklusive enkönade)	97	72,4 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (medel, exklusive enkönade)	37	27,6 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (median, exklusive enkönade)	35	26,1 %
Grupper utan lönegap mellan könen (exklusive enkönade)	0	0,0 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (medel, exklusive enkönade)	60	44,8 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (median, exklusive enkönade)	62	46,3 %
Kvinnodominerade arbeten att analysera	70	52,2 %

Tjänster / Funktioner (E)	14	64,3%	35,7%	-1,5%	4.2% Individuell utbildning i 2 punkter i gruppen. Utöver utbildningskostnader som följer enligt avt.
Tjänster / Funktioner (E)	30	13,2%	86,7%	4,1%	4.3% 13 punkter i gruppen. 5,4 är yngre utbildningar som meddelades. Sammenlikna for ett ågtr förlägg på marknad.
Tjänster / Funktioner (E)	1	0,0%	100,0%	0,0%	4.4% Saknar kompetens i gruppen.
Tjänster / Funktioner (E)	2	0,0%	100,0%	0,0%	4.5% Saknar kompetens i gruppen.
Tjänster / Funktioner (E)	881	87,5%	12,5%	4,2%	4.6% Kompetens för enklare medelstjänster och liknande anställningsstadiet.



Lönekartläggning i Umeå kommun 2024

1. Inledning

Umeå kommun strävar efter att vara en jämställd arbetsgivare där alla medarbetare lönesätts objektivt och sakligt utifrån medarbetarens krav, komplexitet och ansvar i arbetet såväl som i medarbetarens individuella kompetens, prestation och bidrag till organisationen. Den årliga lönekartläggningen är arbetsgivarens huvudsakliga verktyg för att kartlägga och analysera att det inte finns några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ur juridiskt perspektiv. Om analysen visar att sådana löneskillnader finns ska dessa åtgärdas i en handlingsplan.

2. Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Lönekartläggningen är en analys av löneskillnader mellan kvinnor och män och utgår ifrån och överensstämmer med regleringen i diskrimineringslagen kap 3 §§ 8, 9 och 10. Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete och om dessa löneskillnader har ett samband med kön, eller kan förklaras med sakliga skäl. Om arbetsgivaren inte kan förklara löneskillnaderna som sakliga behöver arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen vidta åtgärder för att justera löneskillnaderna.

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren även skyldig att delge den information som krävs för att samverkan ska kunna ske med de fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med.

Arbete med lönekartläggningen har varit indelade i följande fyra steg.

1. Analys av lönepolitik och praxis: Genomgång av avtal, policys och praxis som reglerar lön och andra anställningsvillkor.

2. Kartläggning/arbetsvärdering av yrkeskategoriers arbetsuppgifter: Kartläggning av yrkeskategoriers arbetsuppgifter för att få fram vilka kategorier som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilka arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och således ska jämföras lönemässigt i analysen.

3. Analys av löneskillnader: Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som *lika* arbete samt *likvärdigt arbete*. Lika arbete är medarbetare som utför samma eller näst intill samma arbetsuppgifter. Likvärdigt arbete är olika arbeten som utifrån en sammantagen bedömning av arbetets krav och komplexitet bedöms vara likvärdiga.

I analys av likvärdigt arbete ska löneskillnader mellan grupper av arbetstagare som utför arbete som är (eller brukar anses vara) kvinnodominerat jämföras med en grupp av arbetstagare som inte är (eller anses vara) kvinnodominerat och som bedöms ha likvärdiga arbeten. I analysen av likvärdigt arbete ingår även att analysera löneskillnader mellan kvinnodominerade arbeten med icke-kvinnodominerade arbeten som har lägre krav i arbetet, men samtidigt har en högre lönenivå jämfört med den kvinnodominerade gruppen. Arbeten betraktas som kvinnodominerat när andelen kvinnor överstiger 60 %.

4. Upprättande av handlingsplan för jämställda löner: I handlingsplanen redovisas de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning.

3. Årets lönekartläggning

3.1 Samverkan

Årets lönekartläggning har samverkats med de lokala fackliga organisationerna där redovisning och dialog skett i den centrala samverkansgruppen.

3.2 Metod

Lönekartläggningen har genomförts i systemstödet Sysarb som gemensam plattform för gruppering, arbetsvärdering och analys av löneskillnader utifrån kön.

3.2.1 Arbetsvärdering

Den metodik för arbetsvärdering i Umeå kommun som används i lönekartläggningen är en modell som kallas för MIA. Detta är en vedertagen modell som överensstämmer med Diskrimineringslagens 3 kap. 8, 9 och 10 §§, Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning. MIA kommer från frågan "vad består en lön av" där de olika beståndsdelarna i en lön beskrivs närmare nedan.

För att göra en kvalitativ lönekartläggning identifieras dessa områden där "A:et" från arbetsvärderingen är en grundsten och att MIA-modellen används för att analysera, förklara och förändra eventuella löneskillnader. Den faktorplan som använts som grund för arbetsvärdering i årets lönekartläggning mäter områdena kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden, där varje roll har placerats in i en nivå som motsvarar arbetets komplexitet. 2023 gjordes en ny omfattande arbetsvärdering som värderade samtliga befattningar och yrkesgrupper i Umeå kommun. 2024 gjordes utifrån arbetsvärderingen en indelning i jobbfamiljer vilket gett en tydligare och mer jämförbar analys av yrkesgrupper inom olika områden, exempelvis social omsorg och i olika ansvarsnivåer utifrån arbetsvärderingen.

M Marknad	Löneläget & Kompetensförsörjning MARKNADSLÖNER
I Individ	Prestation och utveckling LÖNESPRIDNING
A Arbete	Svårighetsgrad, ansvarsnivå och komplexitet BEFATTNING / ARBETE

Arbetsvärderingens syfte är att gruppera arbeten utifrån komplexitet och svårighetsgrad för att kunna göra analyser av lika samt likvärdiga arbeten.

3.2.2 Lika arbete

Lika arbete är då arbetstagare utför samma eller näst intill samma arbetsuppgifter.

3.2.3 Likvärdigt arbete

Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av arbetets krav och natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen ska ta hänsyn till

kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning, komplexitet men även arbetsförhållanden.

3.2.4 Vilka som omfattats av lönekartläggningen

Samtliga månadsavlönade anställningar ingår i lönekartläggningen. Deltidslöner är uppräknade till heltidslöner för en relevant jämförelse. Politiska sekreterare omfattas inte av lönekartläggningen då de politiska partierna formellt är arbetsgivaren och Umeå kommun enbart administrerar lönerna.

Gällande medarbetare som har anonymitetsskydd hanteras av sekretesskäl i särskild ordning utanför systemet. Analys för dessa medarbetare görs av Förhandling och Arbetsrätt. Om osakliga löneskillnader skulle komma fram görs en handlingsplan i direkt dialog med berörd chef.

3.2.5 Analys av dokument och lönesättande principer

En genomgång och analys av dokument och lönesättande principer har gjorts för att kontrollera att inte någon skillnad görs i lönesättning beroende på kön. Lönepolicy, Vägledning för lönebildning, dokument gällande rekrytering och övriga dokument och principer har visat att lönebildning och lönesättning sker på ett könsneutralt sätt i Umeå kommun

3.3 Analys av löneskillnader

Som stöd i analysen har olika nyckeltal för lönespridning och plotterdiagram använts som tydliggör skillnaden i lön mellan medarbetarna. De diagram som använts i analyserna presenterar lön utifrån kön/lön/ålder respektive kön/lön/anställningstid. Dessa nyckeltal och diagram skapar bilder av nuläget som sedan analyseras djupare utifrån frågan "Vad beror löneskillnaden inom gruppen eller mellan grupperna på?". Parametrarna kön/lön/anställningstid har använts som en indikation men med försiktighet och beaktan av att anställningstiden enbart visar anställningstiden inom Umeå kommun fr.o.m. 1999 och har förutsatt en djupare analys och efterforskning för att säkerställa erfarenhet i arbetet.

3.3.1 Ojusterat och justerat lönegap

Det ojusterade lönegapet är samtliga kvinnors medellön dividerat med samtliga mäns medellön. Ett negativt lönegap innebär att kvinnor tjänar mer i analysmodellen. Det ojusterade lönegapet är - 2,6 %, kvinnor tjänar 2,6 % mer än män. 2023 var det ojusterade lönegapet - 3,1 %.

Det justerade lönegapet är samtliga kvinnors medellön dividerat med samtliga mäns medellön, men där förklaringsfaktorer läggs till i analysen. Förklaringsfaktorerna justerar då lönegapet. Förklaringsfaktorerna är ålder, anställningstid (från 1999), ansvar (komplexitet i arbetet) och nivå i arbetsvärderingen, marknad (löneläge vid rekrytering och alternativ arbetsmarknad), historisk lön (exempelvis tidigare chefsbefattning med bibehållen lön), och individ (individuell lönesättning och prestation). Ålder, anställningstid, individuell lönesättning och prestation samt nivå i arbetsvärderingen förklarar större delen av löneskillnaderna beträffande lika arbete. Gällande likvärdigt arbete är förklaringsfaktorerna alternativ arbetsmarknad och löneläget vid rekrytering, ansvar och individuell lönesättning samt prestation de huvudsakliga förklaringsfaktorerna. När samtliga faktorer beaktats är det justerade lönegapet 0,8 %, männen tjänar alltså 0,8 % mer. 2023 var det justerade lönegapet 0,6 %. Denna skillnad får betraktas som marginell och förklaras till sist av individuell lönesättning och

prestation. I sammanhanget kan nämnas att generellt är en nivå på ca 5 % i ett justerat lönegap något som behöver åtgärdas i en handlingsplan.

3.3.2 Resultat Lika arbete

Antalet grupper med lika arbete var 2024 134. Av dessa var 97 grupper bestående av både kvinnor och män där det funnits en löneskillnad mellan kvinnor och män och där en analys har gjorts. Vid djupare analys konstateras att löneskillnader inte kan härledas till kön utan kan förklaras bero på faktorerna i ovanstående avsnitt.

42 grupper förklaras av erfarenhet, anställningstid och/eller ålder. I 33 av dessa har kvinnor längre erfarenhet och i 11 har män längre erfarenhet.

23 grupper förklaras av ett högre eller bredare ansvar. I 14 av dessa har kvinnor högre lön för ansvaret och i 9 av grupperna har män högre lön för ansvaret.

19 grupper förklaras av individuell lönesättning och prestation. Av dessa har 17 grupper kvinnor med högre lön och två grupper har män med högre lön.

Sex grupper förklaras av historisk lön med lön bibehållen från tidigare befattning. I tre av dessa har män högre lön och i tre grupper har kvinnor högre lön.

Fyra grupper förklaras av marknadsfaktorer. I tre grupper har kvinnor högre lön och i en grupp har män högre lön.

I två grupper är förklaringen att åtgärder vidtas 2025 i löneöversyn för att skillnaderna ska minska. Dessa ligger utöver pågående handlingsplan för osakliga löneskillnader.

3.3.3 Resultat Likvärdigt arbete

Antalet grupper med likvärdiga arbeten där kvinnodominerade arbeten hade en lägre lönenivå än motsvarande likvärdiga arbeten som är icke-kvinnodominerade uppgick till 70. Bland dessa inkluderas grupper med lägre krav i arbetet och samtidigt en högre lönenivå jämfört med den kvinnodominerade gruppen. För dessa 70 grupper har det sammantaget gjorts 378 analyser för likvärdiga grupper.

Den mest frekventa förklaringsfaktorn är löneläget vid rekrytering och alternativ arbetsmarknad. 85 analyser förklarar detta. Detta har att göra med att Umeå och Västerbotten har landets lägsta arbetslöshet vilket påverkar konkurrensen om arbetskraften i mycket hög grad och driver lönelägen uppåt. Detta gäller i hög grad teknisk- och IT-sektor.

Ansvar i sig och med koppling till alternativ arbetsmarknad och löneläget vid rekrytering förklarar 78 analyser. Framst är det i denna kategori individer som har grupp- och samordningsansvar utan att vara arbetsledare eller chefer men där ansvaret påverkar lönen.

25 analyser har förklaringsfaktorn prestation med individuell lönesättning med viss påverkan av ansvar och alternativ arbetsmarknad. För dessa grupper handlar det om att löneskillnaderna är relativt små och där individuell lönesättning och prestation är den avgörande skillnaden. I sammanhanget finns det grupper med få individer och där den individuella lönesättningen fått stor påverkan på medellönen för gruppen.

Ett fåtal grupper förklaras av historisk lön, en medarbetare kan ha haft en cheftjänst, eller en högre värderad befattning, som inte har trappats ned vid omplacering till en lägre värderad befattning. Denna grupp har minskat och nu är endast ett fåtal kvar. Lönenedtrappning används numera systematiskt i Umeå kommun vid denna typ av omplaceringar.

Sammantaget visar analysen att skillnaderna även inom likvärdigt arbete inte kan härledas till kön. Däremot kvarstår i handlingsplan för åtgärder från tidigare år fem yrkesgrupper där åtgärder fortsätter att vidtas i handlingsplan för lönekartläggning 2024. Se avsnitt 4 handlingsplan.

3.4 Sammanfattande resultat

Sammanfattningsvis påvisar lönekartläggningen 2024 inte några osakliga löneskillnader i Umeå kommun. Det ojusterade lönegapet, det vill säga kvinnors medellön dividerat med mäns medellön visar att kvinnor totalt inom Umeå kommun tjänar 2,6 % mer än män (2023 3,1 %). Det ojusterade lönegapet tar inte hänsyn till lönefaktorer så som komplexitet i arbetet, individuell prestation, marknad, chefskod osv. När hänsyn tas till ovan lönepåverkande faktorer är resultatet av det justerade lönegapet i stället att män tjänar 0,8 % mer än kvinnorna (2023 0,6 %).

4. Handlingsplan

2024 års lönekartläggning har inte medfört några behov av åtgärder i handlingsplan.

Från 2022 års lönekartläggningen vidtogs följande åtgärder och fördes in i handlingsplan. Åtgärderna i handlingsplanen 2022 sträcker sig över åren löneöversyn 2023 - 2026.

Likvärdigt arbete			
Lönejustering för inom ramen för analys av likvärdigt arbete	Kostnad	Ansvarig	
Arbetsterapeut 50 medarbetare á 450	270 000 kr	Förhandlingschef	Löneöversyn 2024
Bibliotekarier 85 medarbetare á 500 kr	510 000 kr	Förhandlingschef	Löneöversyn 2024
Biståndsbedömare 75 medarbetare á 800 kr	720 000kr	Förhandlingschef	Löneöversyn 2024
Socialsekreterare 60 medarbetare á 800 kr	576 000 kr	Förhandlingschef	Löneöversyn 2024
Fysioterapeuter 31 medarbetare á 350 kr	130 000 kr	Förhandlingschef	Löneöversyn 2024

Handlingsplan åtgärder löner 2023 - 2026

Arbete	Åtgärd avser	Kostnad 2023	Kostnad 2024	Kostnad 2025	Kostnad 2026	Total kostnad
Arbetsterapeut	Antal medarbetare	50	50	50		
	Kr/medarbetare	200	450	450	250	
	Totala kostnader medarbetare /år	169 200	380 700	380 700	169 200	1 099 800
Bibliotekarie	Antal medarbetare	85	85	85	85	
	Medarbetare	200	500	500	300	
	Totala kostnader medarbetare år	287 700	714 000	714 000	431 500	2 147 200
Biståndsbedömare	Antal medarbetare	75	75	75	75	
	Medarbetare	300	800	800	500	
	Totala kostnader medarbetare år	457 800	1 096 660	1 096 660	634 500	3 285 620
Fysioterapeut	Antal medarbetare	31	31	31		
	Medarbetare	200	550	350		
	Totala kostnader	104 900	258 720	183 600		547 220
Socialsekreterare	Antal medarbetare	60	60	60	60	
	Medarbetare	300	800	800	500	
	Totala kostnader	304 500	806 400	806 400	507 600	2 424 900
Totalkostnad år		1 324 100	3 256 480	3 181 360	1 742 800	9 504 740

5. Sammanfattande statistik från årets kartläggning

Årets lönekartläggning har genererat nedanstående nyckeltal:

	Antal
Antal medarbetare	11 060
<i>Varav kvinnor</i>	7 803
<i>Varav män</i>	3 257
Kvinnors medellön i procent av männens medellön	102,6

Lika arbete	
<i>Antal grupper om lika arbete</i>	134
<i>Grupper där män tjänar mer än kvinnor medellön</i>	37
<i>Grupper där kvinnor tjänar mer än män medellön</i>	60
<i>Antal analyser med förslag till handlingsplan</i>	0

Likvärdigt arbete	
<i>Antal kvinnodominerade arbeten (kvinnor > 60%)</i>	70
<i>Antal kvinnodominerade grupper att analysera</i>	62

6. Bilaga

Nyckelvärden - nyckelvärden, lönedata, analys av lika och likvärdiga arbeten.

Diarienumr: PN-2023/00028

Dispens från regler gällande dygnsvila

Förslag till beslut

Personalnämnden föreslår kommunstyrelsen att besluta

att bevilja förlängning av dispens inom personlig assistans för verksamhet 0471037.

att paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Ärendebeskrivning

Bakgrund

I november 2022 tecknade parterna en överenskommelse om att göra ändringar i bestämmelserna om dygnsvila. I bestämmelserna anges att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar samt under vilka förutsättningar det är möjligt att göra undantag från reglerna om dygnsvila.

Centrala parter konstaterar att dispens ska tillämpas restriktivt och att det alltid ska göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Parterna har utifrån verksamhetens karaktär fört särskild dialog kring arbetstidsförläggning inom funktionshinderomsorgen. Detta innebär att det inom funktionshinderomsorgen är möjligt att, under vissa förutsättningar överstiga förläggning av 20 timmars arbetspass om det är nödvändigt för att säkerställa omsorgstagarens rättigheter och friheter enligt lag.

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln kan en ansökan om dispens upprättas. Beslut om dispens är tidsbegränsat, max 12 månader.

Förlängning av pågående dispensärende 0471037

Under juni 2024 beslutade kommunstyrelsen att bevilja dispens i ärende 0471037 inom personlig assistans. Verksamheten återgick till dygnspass då det efter några månader med ny schemaläggningen visade sig att brukaren blivit utåtagerande och hade svårigheter att orientera sig i sin nya vardag. Brukaren visade också på ett förvirrat beteende och hade svårigheter att få till en dygnsrytm.

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2023/00028

Allt eftersom brukaren stabiliserat sitt mående har verksamheten arbetat med bland annat rutiner och metoder i mötet med brukaren, detta för att minska stress och oro. Verksamheten har även planerat för att successivt återinföra delade schematurer under våren, med det långsiktiga målet att slutligen ha en arbetstidsförläggning utan dygnspass. Men för att kunna göra de förändringar som krävs och därmed nå målet behövs mer tid då brukaren har stora svårigheter att hantera förändringar i sin vardag. Uppföljning och åtgärder vidtas löpande.

Facklig dialog

Berörda fackliga organisationer har tagit del av arbetsgivarens analys och har i samband med MBL-förhandling haft möjlighet att komma med inspel och förslag till åtgärder för att undvika dispens. De fackliga organisationerna har inte gjort någon annan bedömning än arbetsgivaren kring behovet av dispens i aktuell verksamhet.

Beslutsunderlag

Verksamhetsanalys, underlag för ansökan om dispens

Riskbedömning

MBL-protokoll

Beredningsansvariga

Linda Thelberg, SLK HR

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

Ange i ämnesraden: KS-2023/00948

Linda Thelberg
bitr. förhandlingschef

Fredrik Åberg
ledningskoordinator

2025-01-01

Version 3.0



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor och träder i kraft den 1 februari 2024. Dispens från reglerna kring dygnsviloeregler kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens ska tillämpas restriktivt och arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens ska tillämpas restriktivt.

Dispens kan enbart bli aktuellt då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar och kompenserande vila ska ges i direkt anslutning och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden för som ordinarie arbetstid och jour. Exempel på en sådan situation kan vara enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och därmed kräver sådan förläggning. Det är verksamhetens behov som styr möjligheten till dispens.

Förfarande vid ansökan om dispens

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln för dygnsvila kan en ansökan om dispens upprättas. Detta underlag avser steg 1 i hanteringsordningen – verksamhetens analys och förhandling. Underlaget sammanställs av verksamheten tillsammans med förvaltningens HR och översänds sedan till enheten för förhandling och arbetsrätt, forhandlingocharbetsratt@umea.se. För ytterligare information och fortsatt hanteringsordning, se intranätet, Dispens vid planerad arbetstidsförläggning - Intranät Umeå kommun (umea.se).

Steg 1: Underlag för ansökan om dispens

Namn på berörd verksamhet/avdelning/enhet: 0471037

Ansvarig chef: Mattias Lidberg

Namn på skyddsombud: Magnus Öhman

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0471037

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig och varför: hela perioden, 12 månader.

Vilket eller vilka planerade undantag finns behov av att tillämpa?	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

För att kunna ansöka om dispens ska arbetsgivaren ha prövat alla möjligheter till arbetstidsförläggning utan inskränkning av dygnsvilan. Nedan redogörs för verksamhetens utmaningar samt vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas, samt vilka konsekvenser en arbetstidsförläggning utan dispens skulle medföra.

	Ja	Nej	Beskriv/motivera
Utgör arbetet del av verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja. Assistenterna jobbar med liv, hälsa och säkerhet.
Är verksamhetens geografiska placering en utmaning, exempelvis långa pendlingsavstånd. Beskriv i så fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Verksamhetens placering är belägen i Umeå tätort. Lokaltrafik går till området.
Har bemanningsbehovet setts över och säkerställts att det är korrekt? Beskriv vilka bedömningar som ligger till grund för bemanningsbehovet.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bemanningen är planerad efter det SFB-beslut som brukare har rätt till. Bemanning sker efter beslut. Assistenterna tillsammans med anhörig har under årens lopp kommit fram till att dygnspass med tidigt personalbyte på morgonen passar bäst för brukare.
Innebär en stor del av jouten aktivt arbete? Bifoga statistik på oövertiden under jourperioden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Har avtal bilaga J. Aktiv tid registreras inte utan assistenterna får följande ersättning: halverad timlön, halverad OB samt jour-tillägg under alla schemalagda jourtimmar. Det förekommer att assistenter behöver stiga upp på natten och hjälpa brukare.

<p>Finns faktorer kopplade till tredje man (ex brukare, barn, civilsamhälle) som särskilt måste beaktas när verksamheten bemannas? Beskriv i så fall.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>Brukare är känslig inför förändringar. Diagnos utifrån läkarintyg finns.</p> <p>Utifrån läkarintyg inkommit 2010 är brukares samlade funktionshinder sådant att brukaren är känslig inför nya situationer, stress och allt för stimuli rik miljö. Utifrån brukares funktionshinder krävs anpassad kravnivå för att undvika stress och otrygghet. Under trygga förhållanden är brukare harmonisk. Enligt läkarintyg 2024-04-25 har en tydlig försämring skett kring brukares mående sedan schemaförändringarna i mitten av februari 2024. Förvirring och oro förväntas kvarstå för brukare om det inte går att ändra om till dygnspass igen.</p> <p>Runt sommaren när det kommer in nya vikarier har ibland brukare ändrat sin personlighet och varit mer tillbakadragen. 2 av 4 assistenter delar en upplevelse att brukare även sover sämre och kissar/bajsar oftare på sig under sommaren. Det kan vara ett uttryck för missnöje då brukare inte är fullt verbal. Brukare har tidigare bott på boende men mådde inte bra av många personer i samma byggnad.</p> <p>Resultat av förändrade arbetstider.</p> <p>Brukare har blivit mer egennyttig. Knytnäven far omkring mer i luften. Önskar att vara i sängen oftare. Dygnsrytmen har blivit annorlunda för brukare och gör brukaren förvirrad. Assisterer misstänker att då brukaren inte kan klockan uppstår förvirring när det sker upp emot 3 personalbyten per dygn. Brukaren har under flera års tid haft assistenter som jobbat dygnpass och har därmed vant sig vid det. Vid fler personalbyten under dygnet har det fått brukaren att bli mer orolig och att han slänger omkring med sina armar mer när hen ska äta, gå på toa osv.</p> <p>Vid transport i hemmet händer det att brukare visar protester i form av att hen håller fast sig i stol och fönsterkarmar. Brukaren uppvisar motstånd. Brukare slåss/slänger med armarna när hen inte får som hen vill.</p> <p>Inför den 5/2-2024 var arbetsgruppen orolig att brukare skulle bli påverkad negativt av nya ATL. Arbetsgruppen är idag övertygade om att brukarens försämrade mående hade en direkt korrelation till fler personalbyten. Assisterer upplever att schemaändringen som infördes i början av februari 2024 har medfört att brukare blivit mer stressad/orolig och har därmed svårt att hitta sin dygnsrytm med mat/sömn och aktiviteter. Arbetsgrupp skulle vilja bromsa upp och sakta ned förändringen. Att backa bandet och istället mer försiktigt börja korta ner turer.</p> <p>Brukare tillhör personkrets 1:1 enligt LSS och brukares samlade funktionshinder är sådant att han är i behov av anpassad kravnivå för att undvika stress och otrygghet. Brukares</p>
---	--	---------------------------------	--

			<p>uppmärksamhetsstörning ställer krav på stabila och välkända livsmiljöer för att skapa maximal livskvalité.</p> <p>Det finns ett läkarutlåtande där intyget beskriver att brukaren, som haft ett relativt stabilt mående det senaste året visat på ett försämrat mående. Mer oro och ångest. Detta kan antas ha samband med förändrade rutiner kring personalbyten. Vilket är en följd av förändrade scheman.</p>
<p>Finns det faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsanställda, hög frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt. Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Arbetsgruppen består av 4 personer. 2 deltidare och 2 heltidare. Personlig assistans har problem med att rekrytera assistenter och anställa utbildad vårdpersonal. Demografiska problem i samhället samt kompetensbrist gör att rekrytering är en utmaning. Då brukare har en komplex diagnos samt diabetes krävs det assistenter med rätt kompetens.</p>
<p>Saknas specifik kompetens inom arbetsgruppen? Beskriv i så fall vilken/vilka kompetenser som saknas och vilka konsekvenser det får?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Arbetsgruppen lär upp varandra och det yttersta ansvaret kring medicin har enhetschef tillsammans med hemsjukvården. Ifall det blir bemanningskris och det ej finns delegerad personal får Hemsjukvården åka ut och säkerställa medicinutdelning.</p> <p>Arbetsgruppen är van att jobba med autism och låg utvecklingsnivå. Finns en sårbarhet i verksamheten ifall personal väljer att avsluta sin anställning.</p>
<p>Kan arbetsuppgiften anstå till annan tid? Om inte, beskriv varför samt vilka konsekvenser som skulle uppstå om i sådant fall.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Vissa rutiner går att styra om till exempel städ och omhändertagande av bostaden.</p> <p>Många arbetsuppgifter sker på utsatt klockslag då brukare ej kan klockan. Rutiner som sker på utsatta klockslag hjälper brukare att orientera sig i vardagen och hjälper brukare med dygnsrytmen.</p> <p>I och med ändringarna av schemat går det att dra en korrelation till att brukare mår sämre. Brukare visar mer motstånd och verkar ha svårare att förstå vilken tid det är på dagen. Brukares mående är allmänt sämre och han assistenter upplever att han saknar dygnsrytm. Allt som påverkar brukare får assistent bemöta. Konsekvensen kan bli att arbetsmiljön försämras för assistent och att brukare mår sämre.</p>
<p>Kan helgtjänstgöring förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Assistenter jobbar redan idag varannan helg då arbetsgruppen består av 4 assistenter. Det går att ändra turer under deras befintliga helg. Det kommer påverka brukare och personal negativt. Assisterter i arbetsgruppen föredrar att jobba dygnspass eftersom de upplever att de får bättre återhämtning av det än att jobba tätare med mindre fridagar.</p>

<p>Kan fridagsförläggningen förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Det går att ändra fridagsförläggning men brukare samt personal kommer påverkas negativt. I ärendet är det dygnet runt bemanning där jour förekommer på natten. Utgången har alltid varit att bedriva långa arbetspass (24h) eftersom assistenter och anhörig märkt att det är det absolut bästa schemaupplägget för brukare. Om det inte längre går att bemanna 24h i sträck behöver varje assistent gå in och jobba fler dagar för att nå upp till sin sysselsättningsgrad vilket kommer påverka deras återhämtning negativt.</p> <p>För att göra eventuella justeringar i fridagsförläggningen krävs mer tid och en långsiktig plan. Då brukare är känslig inför nya situationer hade det varit bättre att ändra ett fåtal turer till en början. Att gå från dygnspass till flera kortare turer på kort tid har inte fallit ut väl.</p>
<p>Finns möjlighet till samplanering eller samarbete med annan verksamhet eller enstaka andra medarbetare? Beskriv möjligheterna.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Går att samplanera vikarier och ordinarie. Om det finns duktiga vikarier och ordinarie personal som har kunskap om brukare fast jobbar i ett annat ärende förekommer samplanering. Inom assistansen används ofta duktig personal mellan varandra för att säkerställa kvalitet vid frånvaro. Viktigt att assistent går ihop med brukare då det även är kemi som styr ifall det fungerar.</p>
<p>Finns möjlighet att utöka sysselsättningsgrad för deltidsanställd? Beskriv möjligheterna eller förändringar som gjorts.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Nej. Bemanning sker efter budget och beslut. Assistenterna jobbar i den mån det orkar med. Det finns en vakant schemarad på cirka 20%. Mina två deltidare vill inte gå upp i tid.</p>
<p>Finns möjlighet att anställa fler medarbetare tidsbegränsat? Utveckla möjligheterna/ utmaningarna.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Nej, inte aktuellt. Vi har inte budget för det. Får ersättning för varje enskild timme beviljad i SFB-beslut. (Försäkringskassan).</p>
<p>Finns möjlighet att nyrekrytera tillsvidareanställda? Utveckla möjligheterna/ utmaningarna.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Om det blir personalflykt finns det en teoretisk möjlighet att nyrekrytera.</p> <p>Utmaningarna vid rekrytering är främst att det är tuff konkurrens i vården kring personal just nu. Risken är att kompetenstappet blir stort och att det får negativa konsekvenser för brukare. Befolkningen blir äldre i Sverige och det är fler medborgare som behöver stöd i vardagen. Därmed finns en stor utmaning att locka personal till just sin enhet då det finns behov av vårdpersonal i många verksamheter. Konkurrensen är stor.</p>

Har olika sätt att schemaplanera övervägts, såsom ex dagveckor/kvällsveckor etc. Utveckla möjligheter/utmaningar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja det har övervägts. Arbetsgivare har tagit fram nya scheman och använt sig av brukarperspektiv och medarbetarperspektiv. Utmaningarna är att hitta personalbyten som skapar minst orolighet för brukare. Utmaningarna är att skapa scheman som känns acceptabla att jobba på för medarbetare. Utmaningarna är att behöva ändra i ett fungerande schema.
Kan verksamheten bemannas på sådant sätt att överkapacitet finns planerad tex. resursspass, som kan nyttjas i akuta situationer	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej, det bemannas efter SFB-beslut.
Kan förläggning av arbete ske utan risk för arbetstagares hälsa eller säkerhet? Beskriv er analys på hur den/ de anställda kommer att påverkas utifrån en eventuell inskränkning av vila.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Samtliga assistenter inom verksamheten föredrar i dagsläget att jobba dygnspass. Det bidrar till en bättre arbetsmiljö och en bättre möjlighet till återhämtning. En förändring från 24 h pass medför dock en stor försämring då brukarens psykiska/fysiska mående är styrande i denna ekvation. Om brukaren blir stressad, utåtagerande och orolig så påverkar det den närmsta arbetstagaren. Dålig arbetsmiljö kan innebära mer sjukskrivningar vilket i sin tur sätter igång en negativ spiral och som slutligen påverkar alla i verksamheten inklusive brukaren.

Konsekvenser om dispens inte beviljas

Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten: Med dispens kan en handlingsplan upprättas och som sträcker sig över längre tid där små förändringar åt gången genomförs. Detta för att i en långsammare omställning kunna se ifall brukare vänjer sig med nya arbetstider för assistenter. Det krävs en dispens eftersom brukare tar skada av att det är fler personalbyten per dygn. Efter att ha provat 3 månader med nytt schema har brukare blivit mer utåtagerande och har svårt att orientera sig i sin nya vardag. Brukaren påvisar ett förvirrat beteende och har svårt att få till en dygnsrytm då det är mer personal som kommer och går i brukares boende vid fler personalbyten.

Då brukare inte kan klockan är hen beroende av rutiner som är väl inkörda för att hen lättare ska kunna orientera sig i vardagen. Brukare är i dagsläget mer aggressiv och visar motstånd i situationer han tidigare inte gjort. Assistenterna har det svårare att flytta brukare till exempelvis matbord då hen håller fast sig vid möbler. För assistenterna har de behövt parera armar från brukare som flyger i luften samt behövt jobba och verkligen behövt anstränga sig för att brukare ska få i sig sin mat. Det har blivit mer motstånd kring matning och förflyttning till köket. Assistenterna känner sig tröttare och mer slitna. De har ångest kring sin helgtjänstgöring. Hur personal känner sig spiller över på brukare. En nöjd arbetsgrupp gör ett bättre jobb.

Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna:

Det beror på hur utfallet blir med dispensen. Ifall den bifalls och verksamheten får fortsätta att utföra 24h-arbetspass tror arbetsgruppen att ärendet fortsätter att stabilisera sig och att brukare slutar med sitt utåtagerande beteende. Under trygga förhållanden är brukare harmonisk.

Om dispensen blir nekad riskerar kommunen att förlora kompetenta assistenter som söker sig vidare. Brukare kommer ta skada och må sämre. Arbetstagare kommer få en sämre arbetsmiljö.

Handlingsplan under året i syfte att frångå dispens om 24h: (Period 240610-250415).

1. Första steget är att få bromsa in och backa bandet. Att direkt ändra från dygnspass till kortare turer blev en alldeles för snabb och plötslig ändring för brukare. Jag skulle vilja i ett lugnare tempo börja med att korta ner vissa pass och se ifall det fungerar bättre. Ifall det går kan vi succesivt korta ner fler dygnspass.
2. Fortsätta att aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren för att minska stress och oro och ständigt se över rutiner vid inskolning av nya medarbetare/vikarier för att tydliggöra och lära ut vikten av rutiner, struktur och bemötande.
3. Uppföljningssamtal med assistenterna utifrån nytt schema och vilka förändringar detta kommer att leda till för brukaren och kontinuerligt följa upp schema och arbetsmiljö löpande på APT.
4. Kontinuerlig utvärdering och låta varje förändring ta tid för att ge brukaren de bästa förutsättningarna att anpassa sig.
5. Fortsätta jobba aktivt med löpande riskbedömning för att tidigt fånga upp hur medarbetarnas arbetsmiljö påverkas av förändringarna.

Uppföljning handlingsplan, vad har gjorts?

Arbetsgruppen är informerad om att dispens inte är ett varaktigt beslut utan att vi ska sträva efter att hitta arbetsmetoder som möjliggör att verksamheten på sikt ska kunna bedrivas utan dispens. Under året jobbade arbetsgruppen delade dygn mellan tidsperioden 240205-240609. Vilket medförde komplikationer. Enligt läkarintyg 2024-04-25 har en tydlig försämring skett kring brukares mående sedan schemaförändringarna i mitten av februari 2024. Efter sommaren planerades inga delade dygn in i verksamheten då det var viktigt att stabilisera ärendet och underlätta för brukaren att känna igen sin vardag. Dialog har förts med arbetsgrupp att vi under 2025 ska börja planera in delade turer igen. Det vi har pratat om är 1 delad tur per 4 veckor.

Under 2024-2025 har arbetsgrupp tagit fram nya inskolningsrutiner och checklistor för att kvalitetssäkra verksamheten.

Uppföljningssamtal har skett med assistenter och täta avstämningar utfördes veckovis efter att verksamheten ändrade från dygnspass till kortare turer. De 4 ordinarie assistenterna är alla överens om att brukarens mående försämrades när verksamheten gick från 1 personalbyte till flera per dygn. Framförallt personalbyten efter klockan 18:00 bidrog till dåligt mående hos brukaren. Nätterna blev oroligare med mindre sömn.

Vid delade dygn märker assistenterna att brukaren blir mer stressad, orolig och motståndskraftig. Brukaren har även under 2024 haft stora hälsoproblem och behövt uppsöka sjukvård för besvären. Brukaren har även behövt åka in till sjukhus på grund av fallolycka.

Under 2024 har arbetsgruppen tillsammans med EC fått kämpa med kompetensförsörjningen. Det behövdes fler vikarier för att täcka upp när ordinarie inte orkade jobba. Ordinarie personal började ta ut semester ströddagar för att orka med jobbet. Vikarierna som verksamheten blev erbjuden var oftast oerfarna och då vårdbehovet är omfattande bidrog det till en sämre vård för brukaren.

Assistansgruppen är rädd att vi riskerar att sätta oss i en sådan situation igen om vi schemalägger fler korta arbetspass. Merparten av assistenterna i assistansgruppen signalerar att de kommer säga upp sig ifall dispensen inte förlängs. EC har lyssnat på assistansgruppen och gjort bedömningen att riskerna med att korta ner dygnspass är stora.

EC upplever att förändringarna som genomfördes under 2024 bidrog till försämrat mående hos brukaren samt arbetsmiljöproblem för ordinarie arbetsgrupp. Sommarbemanningen blev mer svårlöst och ekonomin försämrades gentemot tidigare år.

Handlingsplan kommande dispensperiod: (250416-260416).

1. Under kommande dispensperiod kommer verksamhet utföra schemajusteringar. EC kommer schemalägga delade turer i schemaperioden. Arbetstid som verksamheten ska testa blir 08:30-16:30 samt 16:30-08:30.

Från 250317 kommer verksamheten börja med två delade dygn per schemaperiod för att utvärdera hur brukares mående påverkas. Det skulle innebära ett delat dygn var fjärde vecka. Om förändringarna faller väl ut kommer fler delade dygn succesivt planeras in i verksamheten. Målet är att utöka med fler delade turer varje schemaperiod med start 250317. Även tid på dygnet för personalbyten kommer utvärderas. Redan testat personalbyte som ej fungerat är 19:30 på kvällen. Det bidrar till att brukare blir stressad och får svårt att varva ner under natten.

Avstämningar kommer ske vid varje arbetsplattsträff där schemat och brukares mående kommer diskuteras.

Syftet är att få till en kontinuerlig utvärdering och låta varje förändring ta tid för att ge dom bästa förutsättningarna för brukaren att klara av och ställa om.

2. *Jobba med ROK utifrån förändringar för brukaren. Utforma bemötandeplaner utifrån de ändrade förutsättningarna. Då det finns en risk att brukare återgår till att sova sämre vid ändrade arbetsturer behöver arbetsgrupp bli bättre på att dokumentera i Treserva. Då brukare är äldre än 66 år och har ett SFB-beslut behöver kommunen vara beredd att ersätta jourtimmar med vakentid ifall brukaren börjar sova såpass dåligt att det blir ett stort arbetsmiljöproblem för medarbetare.*

3. *Genomföra kontinuerliga avstämningar med arbetsgrupp för att fånga upp måendet hos brukaren i det vardagliga arbetet*

4. Arbetsgrupp ska tillsammans med EC utforma en verksamhetsbeskrivning där all relevant information ska samlas kring ärendet. Vi ska utveckla vår inskolningsrutin och samla relevant utbildning som behövs för nyanställda. Verksamhetsbeskrivningen ska också finnas till hjälp ifall EC roterar med kollega eller avslutar sin anställning. Verksamhetsbeskrivningen ska fungera som ett stöd till ny EC och säkerställa att kvalitén kvarstår.

Checklista arbetsmiljö (obs, riskbedömning måste göras). Läs mer på [Riskbedömning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)

	Risk					Kommentar/Handlingsplan
	Ja	Nej	Låg	Mellan	Hög	
Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det förekommer lugnare perioder i ärendet. Måltid intas tillsammans med brukare.
Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det förekommer lugnare perioder i ärendet. Till exempel när brukare pysslar eller ser på TV.
För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dialog förekommer i ärendet. Går att diskutera under APT samt under övrig arbetstid.
Finns det rutiner för att individers möjlighet till återhämtning tas i akt när schema planeras? Till exempel att undvika längre perioder med långa arbetspass, långa arbetsveckor samt övertidsarbete.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Följer ATL vid schemaläggning. Assisterer involveras och deras åsikter tas i beaktning.
Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning, är det tydligt och klargjort vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja, Det finns primära arbetsuppgifter och sekundära såsom städ där det går att prioritera om.
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det finns tillräckligt med återhämtning inplanerat i grundschema.
Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa? Åtgärder som till exempel gör vila och återhämtning möjlig, gör gränser för arbetet tydliga, införa rast och/eller erbjuda utbildning i hur riskerna kan minska.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diskussion kring arbetsmiljö och ev svårigheter förs vid varje mötesforum och fångas upp vid behov. För närvarande finns inget behov att genomföra åtgärder inom verksamheten.

Löpande riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	471037
Medarbetarnas namn:	Jonas Bergsten, Marléne Lindberg, Pier Seger & Tina Sjölund
Ansvarig chef:	Mattias Lidberg
Skyddsombud:	Magnus Öhman

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö									
Resultat riskbedömning					Handlingsplan				
Datum/ deltagare	Beskrivning av riskkälla	S	K	Klassning av risk	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa <i>Bevara, stärka och utveckla möjligheterna. Bort risken, minska risken och göra risken mer hanterbar. Beskriv vem gör vad och hur</i>	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskklass)	
	Risker med att frånga dygnsbemanning.				<i>Ta</i>				
	Risk för försämrad återhämtning utifrån fler arbetspass och mindre fridagar. Stressen kan leda till sjukdomar.	4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Anpassa schemat utifrån arbetsgruppens olika behov. Löpande dialog under apt. Involvera medarbetare i schemaprocessen.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete.	
	Risk för ökad sjukskrivning pga att återhämtning inskränks i samband med ett mer utåtagerande beteende frpn brukare i kombination med mindre fridagar.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Ansöka om dispens, följa upp medarbetarnas mående kontinuerligt, ta hjälp av företagshälsovården vid behov. Som sista utväg ändra jour till vaken natt utifrån arbetsmiljöproblematik. Då brukare överssiger åldern för att ansöka om ett utökat LSS beslut behöver kommunen stå för den ekonomiska kostanden vaken natt innebär.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete.	
	Risk för försämrad kvalitetet gällande arbetsplatsträffar, mötesforum etc. Svårt att få in det i schemat gällande bilaga J och arbetsplatser om 4 medarbetare.☹️	2	2	R2 liten risk, överväg åtgärd	Ny tid för apt efter varje schemaperiod så att inte samma assistent drabbas och inte kan vara med på mötet. Säkerställa att vikarier finns tillgängliga.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete.	
	Risk för att medarbetare säger upp sig då hot och våld ökar på arbetsplatsen. Kvalitetsförsämring uppstår vilket kan skada både brukare och medarbetare.	3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Jobba med arbetsmiljö i det dagliga arbetet. Kvalitetssäkra inskolningsrutiner och den dagliga omsorgen för brukaren. Stötta nya medarbetare och följa upp arbetet med avstämningar.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete.	

Risk att medarbetare inte är utvilad inför och efter ett arbetspass då brukare blir mer utåtagerad och arbetsmiljön försämras för assistenterna.	4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Dialog med medarbetare för att hitta arbetsbara schemarader som möjliggör återhämtning. undvika att schemalägga att arbetspass kommer i tät följd. Sträva efter att sprida ut turerna. Jobba med verksamhetens bemötanderutiner för att på bästa sätt bemöta det utåtagerande beteendet.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete.
Risk att brukare sover sämre under nätterna på grund av oro.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Vid schemaläggning se över hur jourpassen placeras. Vid behov ta in extern hjälp som kan stötta verksamheten med bemötandeplan och handlingsplan.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete.
Risk för försämrad möjlighet att kombinera arbete med privatlivet pga ändrat schema med mindre fridagar.	4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas	Involvera medarbetare i schemaarbetet.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete.
Risk för ökad arbetsbelastning pga fler utbeordringar/kompensationsledighet då assistenter behöver hantera en mer utåtagerande brukare.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Inskola fler vikarier. Jobba med verksamhetens bemötanderutiner för att på bästa sätt bemöta det utåtagerande beteendet.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete.
Risk att brukare återgår till att uppvisa motstånd vid förflyttningar och dagliga rutiner samt uppvisar ett stressat och oroligt beteende. Vilket kan leda till sjukskrivning och försämrad arbetsmiljö för medarbetare.	3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Att ändra i schemat under mer kontrollerade former. Att arbetsgruppen jobbar efter samma bemötandeplan.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete.
Risk att inte kunna följa brukares mående lika bra i samband med kortare arbetspass. Kan leda till ökad arbetsbelastning för medarbetare samt ett mer utåtagerande beteende hos brukaren.	2	2	R2 liten risk, överväg åtgärd	Förbättrad dokumentation i Treserva.	Löpande	EC: Mattias Lidberg, Arbetsgru	APT, dagligt arbete.
Risker med jobba dygnspass							
Risk att personal stannar längre än 24h vid bemaningskris.	2	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Arbetsgruppen och EC har ett gemensamt ansvar. Stödfunktionen finns tillgänglig. Vid överträdelse, kompensera i schemat så att medarbetare får den återhämtning som behövs.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete.

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloregler för 0471037

Parter	Umeå kommun, Kommunal och Vision
Närvarande	För <u>Umeå kommun</u> : Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Klas Hjelm HR-strateg För <u>Facklig organisation</u> : Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal
Datum:	2025-02-28
Plats:	Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0471037, enhetschef Mattias Lidberg.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har testat att införa schema med delade dygn, men arbetsgivarens bedömning är att det har blivit stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Vidare bedömer arbetsgivaren att inga rimliga åtgärder varit möjliga att tillämpa i verksamheten för att fortsätta tillämpa regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivaren menar därför att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas.

Arbetsgivaren kommer att pröva schemajusteringar under 2025, och löpande utvärdera utfallet av dem. Om förändringarna faller väl ut kommer fler delade dygn att successivt planeras in.

§ 3

Fackliga parter anför att det är sårbart för verksamheten att bemanna enbart efter brukarens beslut och att det bör tillföras medel till verksamheten för att kunna lösa den nya arbetstidsförläggningen framåt. Exempelvis framför fackliga parter att arbetsgivaren bör se över en utökning av personalgrupp med utbildade medarbetare för att skapa en trygghet för ett hållbart arbetsliv för medarbetarna i framtiden. Arbetsgivaren bör också kompetensutveckla i de fall det finns behov.

Vidare framförs att det är positivt att finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. Fackliga parter betonar vikten av att arbeta med

handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra nuvarande arbetsätt.

För att möta kompetensutmaningen bör arbetsgivaren arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt, ex. erbjuda lönetillägg alternativt arbetstidsförkortning för arbeten som kräver specifik kompetens, förbättra arbetsmiljön och delaktighet gällande arbetstidens förläggning, och att i och med det om möjligt få medarbetare att öka sin sysselsättningsgrad.

§ 4

Arbetsgivaren överväger i ärenden med specifika behov att förändra bemanning, tex tillfälliga utökningar, men har inte hittat någon möjlig lösning i detta ärende. Vidare har arbetsgivaren analyserat alla ärenden med jour enligt bilaga J för att hitta möjliga lösningar och identifierat några där det finns behov av dispens.

Arbetsgivaren avser att gå vidare i processen, vilket innebär att Personalnämnden bereder frågan och att Kommunstyrelsen därefter tar ställning om att godkänna eller avslå verksamhetens önskan om att ansöka om dispens.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2025-02-28.

Elektroniska underskrifter

Vid protokollet

Klas Hjelm

Justeras

Susanne Grahn
Biträdande verksamhetschef

Ethel Henriksson Kommunal

Maria Lindgren Vision

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.



Tjänsteskrivelse

2025-03-06

Personalnämnden

Diariennr: KS-2024/00891

Information: Samverkansmodell för att behålla arbetskraft (SAMBA)

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

SAMBA är ett samverkans- och kompetensförsörjningsprojekt vars syfte är att minska riskerna för arbetskraftsbrist genom att tillgängliggöra arbetade timmar i den befintliga regionala arbetskraften.

Samverkansaktörerna är arbetsgivare i Umeåregionen: Bjurholms kommun, Nordmalings kommun, Robertsfors kommun, Umeå kommun, Vindelns kommun och Region Västerbotten, tillsammans med Omställningsfonden och Försäkringskassan, med stöd av Samordningsförbundet. Målet att behålla arbetskraft på arbetsmarknaden genom att:

- Minska sjuktalen
- Minska sjukskrivningslängden
- Öka antalet som kommer tillbaka med stöd av anpassning
- Öka antalet tidiga insatser inom ramen för KOM-KR-avtalet
- Öka antalet medarbetare som nyttjar möjligheten till karriärvägledning hos Omställningsfonden

Beslutsunderlag

Bildspel

Beredningsansvariga

Camilla Lekebjerg, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Camilla Lekebjerg
projektledare, SAMBA

Fredrik Åberg
ledningskoordinator



SAMBA

Samverkansmodell för att behålla arbetskraft



Medfinansieras av
Europeiska unionen



Bakgrund till projektet

Umeåregionen som arbetsmarknadsregion (Bjurholm, Nordmaling, Robertsfors, Umeå, Vindeln och Vännäs) utgör tillsammans över hälften av Västerbottens befolkning ca. 160 000 av 280 000 invånare.

Umeåregionens kommuner och Region Västerbotten är stora och viktiga arbetsgivare i arbetsmarknadsregionen och har tillsammans över 20 000 anställda, varav ca. 75 procent är kvinnor.



Bakgrund till projektet

Umeåregionen som arbetsmarknadsregion präglas av högt arbetskraftsdeltagande, låg arbetslöshet och stark arbetsplatstillväxt. Arbetslösheten har minskat och ligger bland den absolut lägsta i landet.

Arbetskraftsreserven är därmed mycket begränsad och vi är starkt beroende av att säkra tillgången på arbetade timmar från den befintliga arbetskraften och skapa fortsatt arbetskraftsinflöde. Tillsammans behöver vi hitta vägar för att attrahera och inte minst behålla kompetens och tillgängliga arbetade timmar i arbetskraften.



Bakgrund till projektet

En tydligt utmaning är de ojämsställda sjukskrivnings- och sjuktalsmönster som finns. En påtagligt större andel kvinnor än män idag står inte till arbetsmarknadens förfogande till följd av tillfällig eller längre sjukskrivning.

En stor del av den kvinnliga arbetskraften finns inom kommunal sektor och totalt har sektorn högre sjuktal än statlig och privat sektor. Samtidigt har de anställda kvinnorna inom kommunerna högre sjukfrånvaro än sina manliga kollegor. Inte minst tydligt ses de skillnaderna i längre sjukskrivningar över fjorton dagar.



Bakgrund till projektet

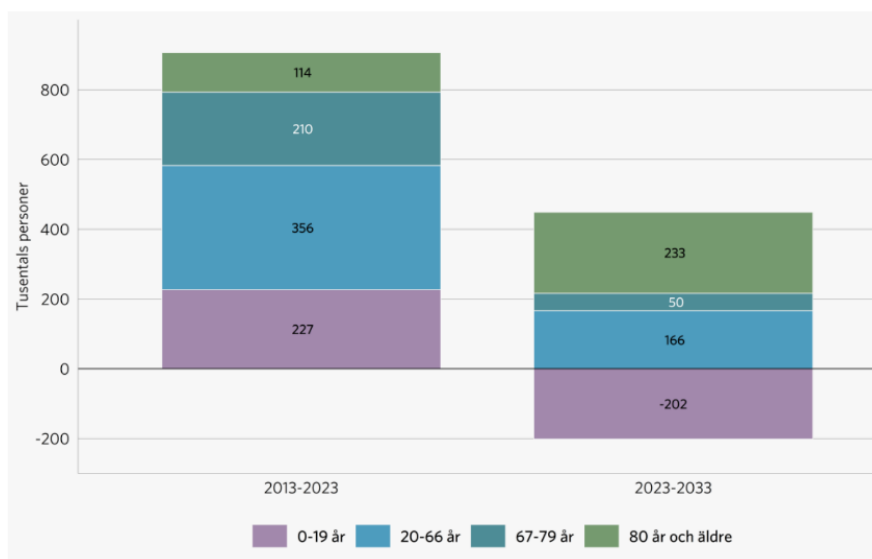
Det är med andra ord avgörande att den geografiskt tillgängliga arbetskraften faktiskt står till arbetsmarknadens förfogande. Den demografiska utmaningen är påtaglig även i Umeåregionen där andelen i arbetsför ålder minskar samtidigt som behovet av arbetskraft ökar.

Andelen äldre ökar vilket innebär stort behov av anställda i vård och omsorg. Därtill bibehålls arbetskraftsbehoven inom barnomsorg och skola, liksom i näringslivet.

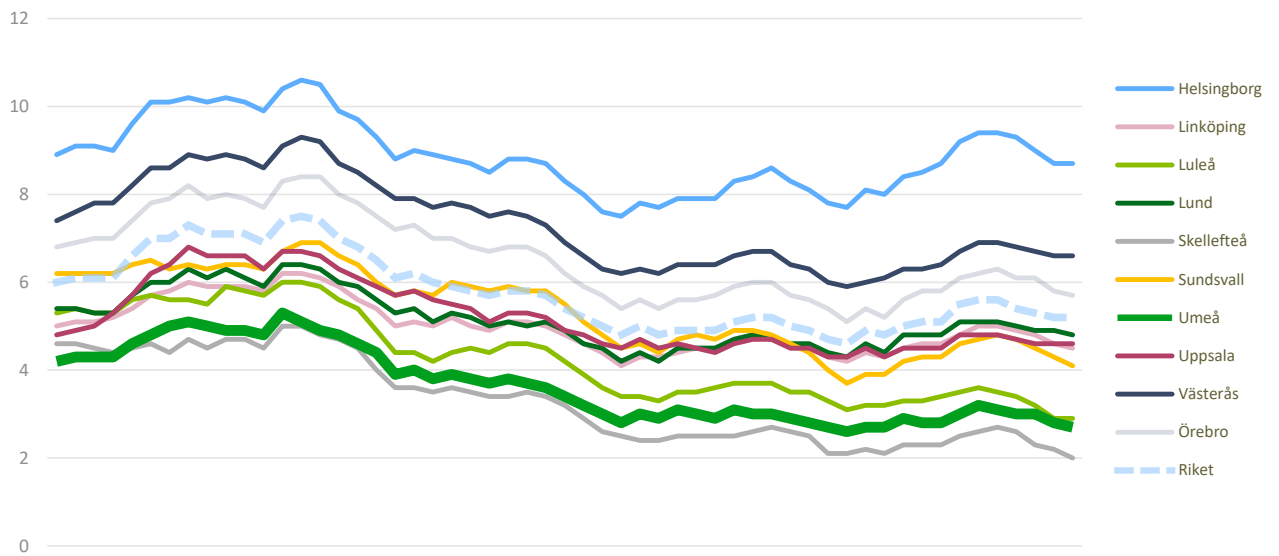


Sveriges befolkningsökning den senaste och kommande 10-årsperioden

Tusentals personer i olika åldersgrupper



Utvecklingen av arbetslösheten i Umeå, jämförbara städer och riket



SAMBA
Samverkansmodell för att
behålla arbetskraft



Medfinansieras av
Europeiska unionen

UMEÅ
KOMMUN

SAMBA, Samverkansmodell för att behålla arbetskraft

SAMBA, Samverkansmodell för att behålla arbetskraft, hade sin formella start den 1 september. Det är ett EU-finansierat projekt som sträcker sig fram till sommaren 2027. Effekterna av projektet ska dock hålla mycket längre än så! Därför kan man säga att själva projektet egentligen bara är en inramning. Den perspektivförflyttning vi är ute efter – och det samarbete vi lägger grunden för – behöver bli en del av vår vardag. Projektet är egentligen bara ett sätt att ge den förflyttningen fokus och extra kraft.



Europeiska Socialfonden - EU:s främsta verktyg för jobb

Europeiska socialfonden är EU:s främsta verktyg för att främja sysselsättningen i Europa. I fonden lägger EU och medlemsländerna in pengar, som sedan går till lokala, regionala och nationella projekt som skapar jobb, hjälper näringslivet och ökar kompetensen hos individer.

Socialfonden är en av EU:s så kallade strukturfonder. Fondernas syfte är att stärka medlemsländernas ekonomi och sociala sammanhållning. Socialfonden ska också bidra till att minska ekonomiska skillnader och olikheter i levnadsstandard mellan länderna.



Deltagande organisationer

- Umeåregionens kommuner: Bjurholm, Nordmaling, Robertsfors, Umeå, Vindeln och Vännäs
- Region Västerbotten
- Försäkringskassan
- Omställningsfonden
- Samordningsförbundet



Omställningsfonden

- Omställningsfonden grundades 2012
- En stiftelse som drivs utan vinstintresse och ägs av Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona, tillsammans med Kommunal, OFR:s förbundsområden och AkademikerAlliansen
- Jobbar utifrån Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR
- Omfattar 1,3 miljoner anställda inom bland annat kommuner och regioner



Samordningsförbundet Umeåregionen

- Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och region arbetar tillsammans i samordningsförbund med individer som är i behov av samordnad rehabilitering. I dag finns det 69 samordningsförbund i samtliga regioner och i 274 av Sveriges 290 kommuner.
- Samordningsförbundet Umeåregionen är en viktig samarbetspartner i SAMBA, inte minst på grund av den erfarenhet som finns där av samverkan inom offentlig sektor.



Varför behöver vi tänka nytt?

Ny lagstiftning skapar nya möjligheter

- Omställningsreformen började gälla hösten 2022
- Ny rollfördelning: Numera är det arbetsgivaren som – i samspel med omställningsorganisationen – har huvudansvaret för att behålla och ställa om medarbetare.
- Det behöver inte längre finnas konstaterad ohälsa för anpassningar och tidiga insatser.
- Fokus ligger på omställning: Den som en gång har kommit in på arbetsmarknaden ska inte lämna den förrän det är dags för pension.



Varför behöver
vi tänka nytt?

Nytt avtal skapar nya möjligheter

I oktober 2022 trädde det nya Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR, i kraft.

Avtalet skapar förutsättningar för arbetsgivarens, sektorns och arbetsmarknadens kompetensförsörjning genom insatser som främjar livslångt lärande och stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden.

Avtalet gäller bland annat för arbetstagare med anställning i kommun och region.

SAMBA
Samverkansmodell för att
behålla arbetskraft



Medfinansieras av
Europeiska unionen

UMEÅ
KOMMUN

Varför behöver
vi tänka nytt?

Brister i arbetsmodeller för vägledning, tidiga insatser och rehabilitering förvärrar arbetskraftsbristen och leder till en försvagad välfärdsleverans.



Vad ska vi göra?

Behålla arbetskraft på arbetsmarknaden

Vi ska minska riskerna för arbetskraftsbrist genom att tillgängliggöra arbetade timmar i den befintliga regionala arbetskraften.

Behålla är det
nya rekrytera!



Vad ska vi göra?

Skapa nya samverkansformer

Vi ska skapa nya och effektiva samverkansformer inom och mellan kommunerna i Umeåregionen, Region Västerbotten, Omställningsfonden och Försäkringskassan med målet att behålla arbetskraft på arbetsmarknaden.



Vad ska vi göra?

- Minska sjuktalen
- Minska sjukskrivningslängden
- Öka antalet som kommer tillbaka med stöd av anpassning
- Öka antalet tidiga insatser inom ramen för KOM-KR-avtalet
- Öka antalet medarbetare som nyttjar möjligheten till karriärvägledning hos Omställningsfonden



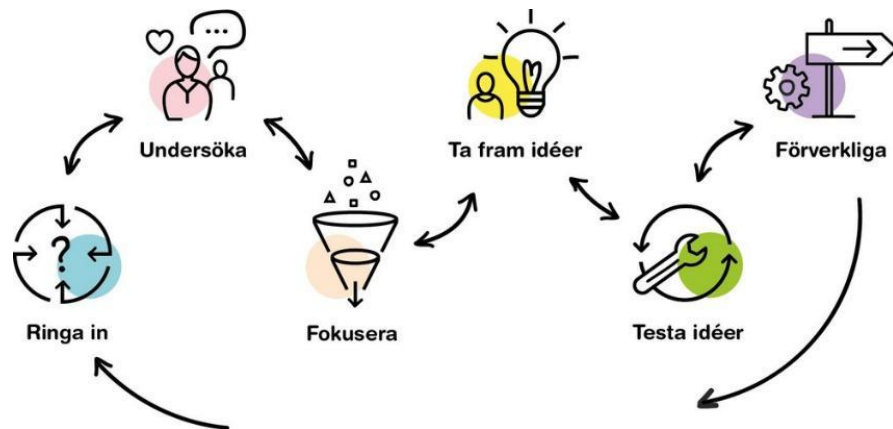
Hur når vi målen?

Metod: Tjänstedesign

- Utgår från faktabaserade insikter i användarens behov – snarare än gissningar och antaganden baserade på aktörernas egen organisationslogik.
- Bygger på ett samskapande där alla som berörs av en process jobbar tillsammans mot en lösning som verkligen används och skapar värde.
- Inom SAMBA kommer vi att jobba i workshopformat, i olika konstellationer, och på det sättet utveckla våra gemensamma processer.

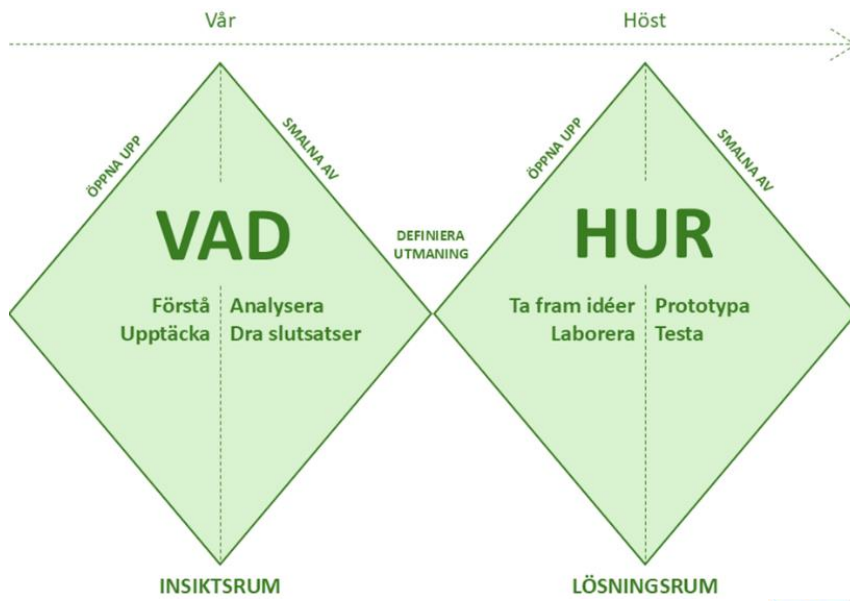


Tjänstedesignprocessen



Hur når vi målen?

Ett annat sätt att beskriva tjänstedesignprocessen: Dubbeldiamanten



Hur når vi målen?

Hur når vi målen?

SAMBA-labbet

- Arbetet med tjänstedesignprocessen genomförs i SAMBA-labbet – projektets forum för lärande och innovation
- I SAMBA-labbet ingår HR-medarbetare från samtliga arbetsgivare som ingår i projektet samt representanter från Omställningsfonden och Försäkringskassan



Styrgrupp

- Karin Ahnqvist, HR-direktör och ordförande i styrgruppen, Umeå kommun
- Susanne Brändström, personalchef, Bjurholms kommun
- Elisabeth Oskarsson Åberg, personalchef, Nordmalings kommun
- Sara Häggström, personalchef, Robertsfors kommun
- Katarina Häggström, HR-chef, Vindelns kommun
- Anna Wallgren, HR-chef, Vännäs kommun
- Sara Bäckmark, tf. HR-direktör, Region Västerbotten
- Camilla Grahn, verksamhetsutvecklare och processansvarig, Omställningsfonden
- Daniel Näsström, samverkansansvarig Samverkan enhet Nord, Försäkringskassan
- Camilla Lekebjerg, projektledare, Umeå kommun
- Fredrik Åberg, projektadministratör, Umeå kommun





SAMBA

Samverkansmodell för att behålla arbetskraft





Tjänsteskrivelse

2025-01-30

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2025/00002

HR-direktören informerar 2025-03-18

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

HR-direktör Karin Ahnqvist informerar om följande:

- Inför avtalsrörelsen, scenarioplanering konfliktorganisation.
- Revidering av medarbetarpolicy, ledarpolicy samt värdegrund

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn
Befattning

Anna Holmstedt
nämndsekreterare



Tjänsteskrivelse

2025-03-06

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2025/00004

Anmälningssärenden 2025-03-18

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisningen av anmälningssärenden

Ärendebeskrivning

Remiss: Revidering av riktlinje för styrning och uppföljning av privata utförare; KSNAU 2025-02-04 § 24

Jämställdhetsutskottets genomgång av verksamhetsplanerna 2025; JUSK 2025-02-13 § 10

Samlad uppföljning av inriktningsmål och program 2024

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn
Befattning

Anna Holmstedt
nämndsekreterare

Från: Therese Stellén
Skickat: den 11 februari 2025 18:14
Till: BN Diarium; Miljö- och hälsoskydd; Umeå Fritid; Kulturförvaltningen Kultur; Utbildningskontoret; Anna Holmstedt; Umeåregionens brandförsvar; Ann Siklund; Kerstin D Persson; Överförmyndarenheten; Val Umeå; Sofia Gustafsson
Ämne: VB: KSNAU beslut för kännedom - Remiss - Revidering av riktlinje för styrning och uppföljning av privata utförare
Bifogade filer: Protokollsutdrag134.pdf; Riktlinje_Styrning och uppföljning av privata utförare.pdf
Uppföljningsflagga: Följ upp
Flagga: Slutfört

Hej!

Bifogat beslut är skickat till IFN, TN och ÄN. Övriga nämnder får det för kännedom.

Med vänlig hälsning

Therese Stellén
Registrator
090 – 16 40 15
070 – 361 57 32
therese.stellen@umea.se

Umeå kommun
Demokrati och juridik
901 84 Umeå
Besöksadress: Skolgatan 31A
www.umea.se



-----Ursprungligt meddelande-----

Från: Therese Stellén
Skickat: den 11 februari 2025 18:03
Till: Individ- och familjenämnden <ifnamnden@umea.se>; TN Diarium SHBK <tndiarium@umea.se>; Äldrenämnden <aldrenamnden@umea.se>
Kopia: Sara Nordström <sara.nordstrom@umea.se>
Ämne: KSNAU beslut för kännedom - Remiss - Revidering av riktlinje för styrning och uppföljning av privata utförare

Hej!

Bifogat finns beslut från Kommunstyrelsens näringslivs - och arbetsutskott 2025-02-04 i ärende – Remiss - Revidering av riktlinje för styrning och uppföljning av privata utförare.

Med vänlig hälsning

Therese Stellén
Registrator
090 – 16 40 15
070 – 361 57 32
therese.stellen@umea.se

Umeå kommun
Demokrati och juridik
901 84 Umeå
Besöksadress: Skolgatan 31A
www.umea.se

§ 24

Diarienum: KS-2024/01109

Remiss: Revidering av riktlinje för styrning och uppföljning av privata utförare

Beslut

Kommunstyrelsen näringslivs- och arbetsutskott beslutar

att överlämna förslag till reviderad riktlinje för styrning och uppföljning av verksamhet som utförs av privata utförare till individ- och familjenämnden, tekniska nämnden och äldre- och vårdnämnden för remissyttrande

att övriga nämnder som önskar har möjlighet att inkomma med remissyttranden

att remissyttrandena ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 25 april 2025.

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige fastställde 25 oktober 2021 *Riktlinje för styrning och uppföljning av verksamhet som utförs av externa utförare*. Denna riktlinje är nu gällande i kommunen. Enligt 5 kap. 3 § kommunallagen ska fullmäktige för varje mandatperiod besluta om ett sådant dokument. I lagen benämns detta dokument som ett *program med mål och riktlinjer*, vilket i Umeå kommun motsvaras av ovan nämnda *riktlinje*.

En revidering av riktlinjen krävs, eftersom den nu gällande fastställdes under föregående mandatperiod. Även en förändring av lagen, vilken trädde i kraft 1 juli 2024, gör att vissa förändringar krävs.

För att bättre harmoniera med språkbruk i lagstiftningen föreslås ett byte av terminologi. *Externa utförare* föreslås härnäst benämnas *privata utförare* i riktlinjen.

Den nya lagen föreskriver att det program med mål och riktlinjer (*riktlinjen*), som tidigare skulle omfatta verksamhet utförd av privata utförare, numera ska omfatta all verksamhet inom verksamhetsområden där privata utförare verkar. Det vill säga verksamhet utförd i egen regi och/eller av privata utförare inom dessa områden.

Riktlinjen ska sedan tidigare, enligt lagen, bestå av tre huvudsakliga delar. Den första delen rör styrning, den andra uppföljning och den tredje allmänhetens insyn. Dessa tre ska fortsatt finnas med, där den första och andra delen nu ska gälla alla utförare av verksamhet där det finns privata utförare. Delen om allmänhetens insyn omfattar fortsatt endast de privata utförarna. Lagens intention är att alla utförare av verksamhet som finansieras av kommunen ska behandlas så likvärdigt som möjligt, oavsett om verksamheten bedrivs i egen regi eller av privata utförare.

Fullmäktige har redan ansvar för den övergripande styrningen och uppföljningen av kommunal verksamhet oavsett organisationsform. Nämnderna har ansvar för styrning och uppföljning inom sina respektive områden. Fullmäktiges och nämnders ansvar uttrycks i kommunallagen samt i ett stort antal styrande dokument i kommunen, som på olika sätt reglerar detta. Riktlinjens huvudsakliga syfte föreslås därför fortsatt huvudsakligen vara styrning och uppföljning av privata utförare. För att lagens intention om likabehandling av egenregi och privata utförare ska tydliggöras föreslås dock vissa tillägg och förändringar i riktlinjen.

För att tydliggöra riktlinjens syfte föreslås ett tillägg. Se nedan:

Syftet med riktlinjen är att säkerställa:

- *att kommunstyrelse och nämnder utövar en tillfredställande styrning, kontroll och uppföljning av verksamhet där det finns privata utförare*
- *en likvärdig uppföljning, så långt det är möjligt, av alla utförare av verksamhet där det finns privata utförare (privata utförare och egen regi)*
- *allmänhetens insyn i verksamhet som bedrivs av privata utförare*

Under delen om styrning föreslås följande tillägg:

Nämnden kan inte ställa högre kvalitetskrav på privata utförare än de krav som ställs på egen verksamhet.

- Krav på privata utförare regleras i avtal. Fortsatt föreslås att restriktivitet i kravställande bör vara rådande vid avtalstecknande med de privata utförarna. Detta mot bakgrund att alla delar av mål, riktlinjer och styrande dokument som gäller i Umeå kommun och/eller respektive nämnd inte nödvändigtvis är tillämpliga på den privata utföraren.

Under delen om uppföljning föreslås följande tillägg:

Uppföljningen [av de privata utförarna] ska så långt det är möjligt vara likvärdig uppföljningen av verksamhet i egen regi.

- Tillägget syftar till att tydliggöra principen om likabehandling, med hänsyn taget till att egenregi och privata utförare delvis verkar under olika förutsättningar. Förhållandet mellan kommunen/nämnden och privata utförare är inte det samma som förhållandet mellan kommunen/nämnden och egenregin. Till exempel då förhållandet nämnd/kommun och privat utförare baseras på ett avtal, där det inte är möjligt att löpande ändra villkoren. Förhållandet mellan nämnd/kommun och egenregi är däremot inte statiskt på samma sätt, utan villkoren kan ändras löpande. Att förhållandena är olika innebär att uppföljningen inte alltid kan vara exakt lika. Däremot ska den, så långt det är möjligt, vara likvärdig.

Ansvarig nämnd ska göra en riskbedömning av konsekvenser ifall privata utförare upphör med verksamheten.

- Tillägget syftar till att säkerställa att nämnden har en god beredskap i händelse av att en privat utförare upphör med verksamheten.

Beslutsunderlag

Bilaga 1. Förslag till reviderad riktlinje för styrning och uppföljning av verksamhet som utförs av privata utförare

Beredningsansvariga

Adam Magnusson, Sara Nordström

Beslutet ska skickas till

Individ- och familjenämnden

Tekniska nämnden

Äldrenämnden

Övriga nämnder

Umeå kommun

Protokollsutdrag

Kommunstyrelsens näringslivs- och arbetsutskott 2025-02-04

Justerares sign:

Utdraget bestyrks:



Riktlinje för styrning och uppföljning av verksamhet som utförs av privata utförare

Beslutad av:
Kommunfullmäktige

Diarienummer:
XXX

Gäller för
Nämnder

**Datum och paragraf för
beslutet:** XXX

Dokumenttyp:
Riktlinje

Giltighetstid:
Tills vidare. Revideras varje
mandatperiod.

Dokumentansvarig:
Kommunstyrelsen
SLK, Ekonomi och styrning

Bakgrund

Kommuner får enligt kommunallagen lämna över verksamhet till privata utförare.

Umeå kommun är ansvarig för den verksamhet kommunen bedriver, detta gäller oavsett om kommunen bedriver verksamheten i egen regi eller väljer att upphandla en privat utförare som utför verksamheten.

Om kommunala verksamhet utförs av privata utförare, ska fullmäktige för varje mandatperiod anta ett program med mål och riktlinjer som gäller för samtliga utförare av sådana angelägenheter (kommunallagen). I programmet ska det också anges hur fullmäktiges mål och riktlinjer ska följas upp och hur allmänhetens insyn i de privata utförarnas verksamhet ska tillgodoses.

Denna riktlinje motsvarar lagens krav på ett program.

Umeå kommuns krav på inköp och upphandling regleras i kommunens inköps- och upphandlingspolicy med tillhörande riktlinjer och regelverk. Denna riktlinje kompletterar kommunens upphandlings- och inköpspolicy.

Syfte

Syftet med riktlinjen är att säkerställa:

- att kommunstyrelse och nämnder utövar en tillfredställande styrning, kontroll och uppföljning av verksamhet där det finns privata utförare
- en likvärdig uppföljning, så långt det är möjligt, av alla utförare av verksamhet där det finns privata utförare (privata utförare och egen regi)
- allmänhetens insyn i verksamhet som bedrivs av privata utförare

Omfattning och avgränsningar

Riktlinjen omfattar endast verksamhet där Umeå kommun är huvudman. Det vill säga verksamhet upphandlad enligt lag om offentlig upphandling (LOU), lag om upphandling av koncessioner (LUK) och konkurrensutsättning enligt lag om valfrihetssystem (LOV).

Riktlinjen omfattar inte fristående skolor eller förskolor. Fristående skolor och förskolor är verksamheter med egna huvudmän och upphandlas inte av kommunen. Något uppdrag eller avtal finns inte mellan fristående skolor eller förskolor och kommunen. Huvudmannens ansvar för den utbildning som bedrivs i en fristående skola eller förskola är reglerat i skollagen och tillsynen av fristående skolor hanteras av staten.

Partnerskap med den ideella sektorn, föreningsbidrag samt stöd till sociala företag omfattas inte av riktlinjen.

Riktlinjen begränsar sig till sådan verksamhet som kommunen bedriver i förvaltningsform. Verksamhet som upphandlas och bedrivs av kommunägda bolag omfattas inte.

Definitioner

Med privat utförare avses juridisk person eller enskild individ som har hand om skötseln av en kommunal angelägenhet, det vill säga aktiebolag, stiftelse, enskild firma eller idéburen organisation som upphandlats för att på uppdrag av Umeå kommun sköta en kommunal verksamhet eller tjänst. Organisationer och företag som utför mindre och enstaka tjänster åt kommunen omfattas inte av begreppet privata utförare.

Giltighetstid

Riktlinjen gäller för aktuell mandatperiod och till dess att ny riktlinje antagits. Ny riktlinje ska antas varje mandatperiod.

Vilka berörs av riktlinjen

De av kommunens nämnder som har verksamhet som bedrivs av privata utförare styrs av riktlinjen.

Styrning av verksamhet där privata utförare verkar

Kommunfullmäktige fastslår respektive nämnds grunduppdrag, mandat och ansvar. Kommunfullmäktige fastställer även kommungemensamma inriktningsmål, program eller planer som kan vara riktade till enskilda nämnder. Kommunfullmäktige kan även fastställa tilläggsuppdrag som respektive nämnd ska utföra och återrapportera till kommunfullmäktige. Kommunfullmäktige kan även fastslå krav och riktlinjer som nämnderna har att följa när de utformar och genomför den verksamhet nämnden ansvarar för.

Varje nämnd ska inom sin verksamhetsplan eller i en separat upprättad plan för styrning och uppföljning av privata utförare tydliggöra hur nämnden avser styra och följa upp de utförare som nämnden anlitar. Nämndens krav på privata utförare ska vara hållbara över tid, tydliga, relevanta, och tillräckliga. Nämnden kan inte ställa högre kvalitetskrav på privata utförare än de krav som ställs på egen verksamhet. De krav som nämnden lägger fast i sin plan påverkar

upphandlingar och avtal som ligger framåt i tiden. Nämnden kan inte förändra krav utan att genomföra ny upphandling och omförhandla avtal.

Varje nämnd ansvarar för att i plan och avtal ställa krav på att privata utförare inom nämndens ansvarsområde bedriver verksamhet i enlighet med gällande lagar, förordningar och föreskrifter. Samt att privata utförare i tillämpliga delar följer mål, riktlinjer och styrande dokument som gäller i Umeå kommun och/eller för respektive nämnd. Vilka delar som är tillämpliga beskrivs i nämndens plan för styrning och uppföljning av privata utförare och konkretiseras i de avtal som kommunen tecknar med privata utförare.

Varje nämnd ska i tillämpliga delar beakta styrande dokument som är relevanta vid upphandling av privata utförare, exempelvis:

- Umeå kommuns Inköps- och upphandlingspolicy (tillsammans med riktlinjer och regler)
- Övriga kommunövergripande styrdokument som är relevanta för att tydliggöra kommunens krav och förhållningssätt
- Av nämnden antagna mål, riktlinjer och verksamhetsplan

Med syftet att ta till vara de privata utförarnas erfarenheter och kunskap bör nämnd i förekommande fall och där så är tillämpligt även föra dialog med leverantörsnätverk eller motsvarande innan nämnden fastställer plan för styrning och uppföljning. Restriktivitet i kravställandet ska vara rådande.

Uppföljning och kontroll

Varje nämnd ansvarar för att uppföljning och kontroll av privata utförare görs på ett strukturerat och systematiskt sätt. Uppföljningen ska så långt det är möjligt vara likvärdig uppföljningen av verksamhet i egen regi.

Varje nämnd ska inom sin verksamhetsplan eller i en separat upprättad plan för styrning och uppföljning av privata utförare beskriva hur nämnden avser att följa upp och kontrollera hur privata utförare som nämnden anlitar följer ingångna avtal. Nämnden ska även beskriva hur nämnden avser genomföra kontroller med syfte att identifiera eventuella avvikelser och oegentligheter. Nämnden ska även följa upp hur stor andel av respektive verksamhet som nämnden ansvarar för som utförs av privata utförare samt om det skett väsentliga förändringar i utförandet under året. Ansvarig nämnd ska göra en riskbedömning av konsekvenser ifall privata utförare upphör med verksamheten.

Kommunstyrelsen ska årligen redovisa för kommunfullmäktige att kommunens nämnder under föregående år styrts, tillgodosett krav på insyn och följt upp de privata utförare som respektive nämnd anlitat. Kommunstyrelsen har ansvar och mandat för att lämna anvisning till kommunens nämnder om hur nämnderna ska återrapportera till kommunstyrelse och kommunfullmäktige. Kommunstyrelsen ska årligen i sammanställd form redovisa i vilken omfattning kommunens verksamheter utförts av privata utförare samt om det skett väsentliga förändringar under året.

Ansvar för att ge allmänheten insyn

Varje nämnd ska inom sin verksamhetsplan eller i en separat upprättad plan för styrning och uppföljning av privata utförare beskriva hur nämnden tillförsäkrar sig information som gör det möjligt att ge allmänheten insyn i den verksamhet som lämnats över till privat utförare.

Nämnden ska därefter vid upphandling och avtalstecknande med privat utförare ställa krav som tydligt anger vilken information nämnden ska få ta del av samt när och hur nämnden kan få ta del av informationen. Syftet är att informationen ska göra det möjligt för nämnden att ge allmänheten insyn i hur uppdraget utförs. Informationen kan till exempel handla om:

- Verksamhetens kvalitet
- Avvikelser i verksamheten
- Verksamhetens arbete med ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet
- Privata utförares ekonomiska ställning
- Ägarförhållanden och företrädare

Utförare ska kunna lämna information när kommunen begär det. Nämnd kan inte ställa krav på överlämnande av information som innebär att privat utförare bryter mot lag eller annan författning.

Varje nämnd ska på lämpligt sätt vidarebefordra information från nämndens utförare till allmänheten.

Relaterade styrdokument

- Inköps- och upphandlingspolicy
- Regler för inköp och upphandling
- Riktlinje för planeringsprocess
- Planeringsdirektiv och budget

- Anvisning nämndernas uppföljning
- Nämndernas verksamhetsplaner
- Nämndernas egna planer för styrning och uppföljning av privata utförare
- Riktlinje för internkontroll

Från: KS Diarium
Skickat: den 20 februari 2025 09:59
Till: Anna Holmstedt
Ämne: VB: Jämställdhetsutskottets genomgång av verksamhetsplanerna 2025
Bifogade filer: JUSK Genomgång nämnders VP jämställdhetsperspektiv 2025.pdf

Med vänlig hälsning

Anna Holmstedt, nämndsekreterare
Stadsledningskontoret, kommunkansliet
anna.holmstedt@umea.se
090-16 23 98
072-218 61 81
www.umea.se/kommun



Från: Sofia Gustafsson <sofia.gustafsson.2@umea.se>
Skickat: den 19 februari 2025 14:12
Till: KS Diarium <ksdiarium@umea.se>; Umeåregionens brandförsvär <umeabrandforsvar@umea.se>; BN Diarium <bndiarium@umea.se>; Umeå Fritid <umea.fritid@umea.se>; Utbildningskontoret <utbildningskontoret@umea.se>; Individ- och familjenämnden <ifnamnden@umea.se>; Kulturförvaltningen Kultur <umea.kultur@umea.se>; Miljö- och hälsoskydd <miljoochhalsoskydd@umea.se>; TN Diarium SHBK <tndiarium@umea.se>; Äldrenämnden <aldrenamnden@umea.se>; Överförmyndarenheten <overformyndarenheten@umea.se>; Lina Renfors <lina.renfors@umea.se>; Sara Nordström <sara.nordstrom@umea.se>
Ämne: Jämställdhetsutskottets genomgång av verksamhetsplanerna 2025

Till kommunstyrelsen, brand- och räddningsnämnden, byggnadsnämnden, fritidsnämnden, för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, individ- och familjenämnden, kulturnämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden, personalnämnden, tekniska nämnden, äldrenämnden samt överförmyndarnämnden och Styrelse och samordning SLK

Hej,

Jämställdhetsutskottet har gjort sin årliga genomgång av nämndernas verksamhetsplaner ur ett jämställdhetsperspektiv.

Bifogar sammanställningen för kännedom.

Med vänlig hälsning

Sofia Gustafsson
Nämndsekreterare
090-16 12 40

072-229 15 59

Sofia.gustafsson.2@umea.se

Umeå kommun

Stadsledningskontoret

901 84 Umeå

Besöksadress: Skolgatan 31A

www.umea.se

**UMEÅ
KOMMUN**

Umeå kommun
Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott

Protokollsutdrag
2025-02-13

§ 10

Diarienum: KS-2025/00147

Nämndernas verksamhetsplaner ur jämställdhetsperspektiv 2025

Beslut

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Genomgång av samtliga nämnders verksamhetsplaner för 2025 med fokus på formuleringar kring jämställdhet och jämställdhetsmål i beskrivningen av;

- Grunduppdrag
- Nämndspecifika mål och strategier
- Nämndens aktiviteter i relation till program och inriktningsmål jämställdhetsrelaterade tilläggsuppdrag
- Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt.

Uppföljningen visar sammanfattningsvis att jämställdhet omnämns i årets verksamhetsplaner i större omfattning jämfört med föregående år

Beslutsunderlag

Uppföljning nämnder VP 2025

Beredningsansvariga

Annika Dalén, jämställdhetsstrateg

Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg

Beslutet ska skickas till

Styrning och samordning

Nämnderna

Umeå kommun
Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott

Protokollsutdrag
2025-02-13

Justerares sign:

Utdraget bestyrks:



Jämställdhetsmål i nämndernas verksamhetsplaner 2025

Detta dokument är en genomgång av samtliga nämnders verksamhetsplaner för 2025 med fokus på formuleringar kring jämställdhet och jämställdhetsmål i beskrivningen av grunduppdrag, nämndspecifika mål och strategier, nämndens aktiviteter i relation till program och inriktningsmål, jämställdhetsrelaterade tilläggsuppdrag, samt utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt.

Jämställdhetsmålet (inriktningsmål 3) är ett av två styrande inriktningsmål för programmet för social hållbarhet. Samtidigt är jämställdhet också en övergripande strategisk fråga för kommunen och jämställdhet ska genomsyra samtliga program, då jämställdhetsstrategin slår fast att alla verksamheter inom kommunen ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete och att det är varje nämnds ansvar att bryta ner det övergripande målet kring jämställdhet till egna mål egna nämnden och genomföra samt följa upp detta.

För varje nämnd redovisas de skrivningar som finns i nämndens verksamhetsplan som relaterar till jämställdhet. När det gäller programmet för social hållbarhet redovisas de specifika insatser inom jämställdhet från nämndernas verksamheter som nämns. De skrivningar om jämställdhet som är direkt citerade från programmet finns inte med i sammanställningen.

- All text som redovisas i punktform är direkta citat från nämndernas verksamhetsplaner.

Kommunstyrelsen

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av kommunstyrelsens grunduppdrag

Nämndspecifika strategier och fokus

Inom beskrivningen kommunstyrelsens verksamheter nämns jämställdhet inom avdelningen Strategisk utvecklings uppdrag.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från kommunstyrelsens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

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

- Under 2025 ska KS verksamheter fortsätta det systematiska arbetsmiljöarbetet och utgå från behov och förutsättningar för respektive arbetsplats, med avstamp från friskfaktorerna. Eventuella olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsförhållanden ska synliggöras och hanteras utifrån dess förutsättningar.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Under rubriken för det prioriterade området "positionering" nämns jämställdhet:

- Umeå är norra Sveriges största stad. Kommunen är den urbana noden i Arktis som under decennier varit en progressiv förebild kring jämställdhet, hållbarhet och innovation. Umeå är den akademiska och intellektuella motorn i Norrland – där föreningslivet har en självklar roll. Det är positioner som ska behållas och utvecklas.

Brand- och räddningsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av brand- och räddningsnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från brand- och räddningsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

Plan för att nå personalpolitiska mål

- Vidare har verksamheten tagit fram en personalutvecklingsplan för perioden 2024–2027 i syfte att skapa en hållbar organisation genom att främja en kultur som bygger på positivt ledarskap, starkt medarbetarskap, självledarskap, lika behandling, jämställdhet, mångfald och arbetet med en stark värdegrund.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Byggnadsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av byggnadsnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Program för social hållbarhet

- 2.1 Fortsätta arbetet med jämställd stadsplanering - All planering ska genomsyras av öppenhet, demokrati och jämställdhet. Vi ska utveckla det offentliga rummet så att alla, flickor och pojkar, kvinnor och män kan vistas där på lika villkor. Huvudansvar: JUSK, KS, BN, TN
 - *Nämnden har under en lång tid varit en del i detta arbete. Under 2024 tog avdelningen fram metoder för att arbeta med socialkonsekvensanalyser. Detta innebär att vi granskar allt från hur tillgången till bostäder, grönområden och offentliga platser påverkas, till hur trygghet och social integration främjas. Genom att förstå de sociala konsekvenserna kan vi utveckla strategier och lösningar som stärker lokalsamhället och skapar positiva effekter för människorna som bor och vistas där.*

Inga specifika insatser inom jämställdhet från byggnadsnämndens verksamheter nämns i relation till övriga program

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från byggnadsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Övrigt

Byggnadsnämnden förtydligar i inledningen:

- Kommunstyrelsen har beslutat om anvisningar för nämnder och bolags verksamhetsplanering 2025 (dnr KS-2024/00555). Huvuddelen av nämndernas specifika insatser finns i tillsynsplaner, kontrollplaner, handlingsplaner och i avdelningarnas aktivitetsplaner. För helhetsbilden av hur exempelvis byggnadsnämnden arbetar med jämställdhet behöver samtliga planer läsas.

Byggnadsnämnden har i sin verksamhet ett eget avsnitt (nr 14) om jämställdhet på två sidor där nämnden hänvisar till strategi för jämställdhetsarbete samt CEMR-deklarationen.

- Nämnden arbetar löpande med jämställdhet inom bland annat; namnsättning, genusuppdelad serviceuppföljning inom bostadsanpassning, socialkonsekvensanalyser inom detaljplaneområdet, uppföljning intern genusfördelning, lönestatistik genusuppdelad, mm

Nr.	Åtgärd	Klart senast	Ansvar
1.	Kompetensutveckling medarbetare, 2–3 timmar	2025	Förvaltning
2.	Kompetensutveckling förtroendevalda, 2–3 timmar	2025	Förvaltning

I styrkortet ingår resultatmått (nyckeltal) med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Fritidsnämnden

Grunduppdrag

- Fritidsnämnden ansvarar för att erbjuda Umeås invånare ett rikt, jämlikt, jämställt och hållbart fritidsutbud, där barn och ungas delaktighet och möjlighet till utveckling har en särställning.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från fritidsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från fritidsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Möjligheter:

- Ett rikt, jämlikt, jämställt föreningsliv med många ideellt engagerade medborgare.

Övrigt

I styrkorten ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

För- och grundskolenämnden

Grunduppdrag

- Nämnden ska säkerställa att den kommunala utbildningen utgår från grundläggande demokratiska värderingar och alla barn och elevers lika värde.

Nämndspecifika strategier och fokus

Ökad likvärdighet

- Alla barn och elever, oavsett social och ekonomisk bakgrund, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning, ska ges förutsättningar för att nå målen med utbildningen.
- För att utjämna skillnader mellan barn och elever har nämnden beslutat om resursfördelningsmodeller som bidrar till likvärdiga förutsättningar skolornas arbete för att eleverna på skolan ska nå målen för utbildningen oavsett barnens och elevernas socioekonomiska bakgrund, kön och funktionsnedsättning.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från för- och grundskolenämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

Personalpolitiskt mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.

- För- och grundskolenämndens verksamheter ska spegla samhällets struktur och präglas av jämställdhet och kulturell mångfald. Att bredda perspektivet på rekrytering och ta tillvara kompetenser är därför en viktig fråga för att attrahera och nå framtida medarbetare likväl som nya grupper av medarbetare på arbetsmarknaden.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Övrigt

I styrkortet ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens grunduppdrag.

Nämndspecifika strategier och fokus

Ökad likvärdighet

- Alla elever och vuxna, inom nämndens verksamhetsområden, oavsett social och ekonomisk bakgrund, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning, ska ges likvärdiga förutsättningar för utveckling, lärande och hälsa utifrån verksamhetens mål för att nå sin fulla potential både kunskapsmässigt och socialt.
- En likvärdig skola för alla elever syftar till att kompensera för socioekonomiska skillnader, behov och förutsättningar. Resursfördelningsmodellen bidrar till att utjämna skillnader och bidra till likvärdiga förutsättningar för skolornas arbete för att elever ska nå målen för utbildningen oavsett elevens socioekonomiska bakgrund, kön och/eller funktionsnedsättning.

Inriktningsmål och program

Program för social hållbarhet

- Fortbildningsinsatser i skolan för lärare och elever kring frågor om sexualitet, samtycke och relationer samt sex mot ersättning samt hedersrelaterat våld sker återkommande.

Inga specifika insatser inom jämställdhet från gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter nämns i relation till övriga program

Personalpolitiska mål

Personalpolitiskt mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter ska spegla samhällets struktur och präglas av jämställdhet och kulturell mångfald. Att bredda perspektivet på rekrytering och ta tillvara kompetenser är därför en viktig fråga för att attrahera och nå framtida medarbetare likväl som nya grupper av medarbetare på arbetsmarknaden.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Övrigt

I styrkorten ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Individ- och familjenämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av individ- och familjenämndens grunduppdrag.

Planering 2025:

- För att uppfylla grunduppdraget och jobba mot målsättningen på en övergripande nivå ska nämnden bland annat:
 - Ställa om i enlighet med ny lagstiftning: Den nya socialtjänstlagen förväntas träda i kraft vid halvårsskiftet 2025. Med den nya lagen ska socialtjänsten bli mer förebyggande, tillgänglig, jämställd och kunskapsbaserad. Förberedelser inför omställningen har startat, bland annat deltar förvaltningen i ett nationellt projekt (Tidiga insikter för tidiga insatser). De läges- och behovsanalyser som genomförs under hösten 2024, både lokalt och regionalt, förväntas utgöra riktning för det omställningsarbete som behöver genomföras under 2025.
 - Planera för ett systematiskt jämställdhetsarbete: Den nya socialtjänstlagen lyfter fram att socialtjänsten ska vara jämställd. Nämnden planerar att ta stöd i SKR:s vägledning "Med öppna ögon. Guide till jämställd socialtjänst" för att arbeta mer systematiskt med jämställdhetsarbete, och kartlägga arbetssätt utifrån ett jämlikhets- respektive jämställdhetsperspektiv. Under 2025 planerar nämnden att förtydliga uppföljningen av jämställdhetsarbetet ute i verksamheterna. Verksamheterna har länge arbetat med att synliggöra skillnader i kön genom könsuppdelad statistik. I de fall statistik visar att det finns omotiverade skillnader mellan kvinnor och män ska analyser ur ett jämställdhetsperspektiv alltid göras. Analyserna leder till åtgärder som planeras och genomförs i syfte att säkra jämställdhetsintegrering i verksamheter. I bilaga 2 finns en planering för särskilda aktiviteter utifrån den kommunövergripande jämställdhetsstrategin för de kommande två åren

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser inom jämställdhet från individ- och familjenämndens verksamheter nämns i relation till övriga program

Program för social hållbarhet

Fokusområde 1: Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden

1.2 Ett Umeå fritt från våld

- Nämndens planering: Socialtjänsten har ett särskilt ansvar för att de som utsatts för våld i nära relation, barn som upplevt våld och att personer som utövar våld får det stöd och den

hjälp de behöver. Nämnden har tagit initiativ till Umeå kommuns handlingsplan mot våld. I planen tas ett helhetsgrepp mot våldsbrotten i Umeå kommun. Till handlingsplanen finns en aktivitetsplan som Umebra samordnar. Arbetet har sin utgångspunkt i kommunens mål kring social hållbarhet och jämställdhet och det redan pågående arbetet mot våld inom olika våldsområden.

- I aktivitetsplanen lyfts bland annat åtgärder kring skyddat boende, prostitution och människohandel samt utveckling av åtgärder för att motverka hedersrelaterat våld.
- Centrum mot våld, som har ett särskilt uppdrag som kompetenscentrum kring våldsfrågor, drivs i samverkan mellan nämnden och Region Västerbotten. Centrum mot våld erbjuder stöd till personer som lever/har levt i förhållanden där det förekommer våld. Centrum mot våld tillhandahåller även Barnahus, en verksamhet som samordnar stöd och hjälp till barn som misstänks vara utsatta för allvarliga brott.

Fokusområde 2: Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv

2.3 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

- Nämndens planering: I aktivitetsplanen som hör till Umeå kommuns handlingsplan mot våld beskrivs åtgärder som hör till nämndens ansvarsområde. Det finns flera verksamheter inom nämndens område som fokuserar på våldsutsatta och det sker även inom ramen för olika samarbeten.
- Centrum mot våld erbjuder stöd till våldsutsatta. Inom verksamheten finns olika typer av stöd till våldsutsatta kvinnor. Stödet som ges anpassas utifrån situation och behov.
- Individ- och familjenämnden har sedan många år tillbaka samverkan med Kvinno- och tjejjouren samt Umeå stadsmission för att erbjuda ett tryggt och bra stöd till våldsutsatta kvinnor, ta vara på barns rättigheter och att sprida information om mäns våld mot kvinnor. Kvinno- och tjejjouren arbetar för ett jämställt samhälle fritt från våld. Umeå stadsmission erbjuder skyddat boende till våldsutsatta kvinnor i aktivt missbruk, våldsutsatta kvinnor med psykisk ohälsa, hedersrelaterat våld, de som hamnat i prostitution och människohandel samt kvinnor med olika funktionsvariationer.

Personalpolitiska mål

Personalpolitiskt mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.

- Nämndens planering: Individ- och familjenämndens verksamheter ska spegla samhällets struktur och präglas av jämställdhet och kulturell mångfald. Att bredda perspektivet på rekrytering och ta tillvara kompetenser är därför en viktig fråga för att attrahera och nå framtida medarbetare likväl som nya grupper av medarbetare på arbetsmarknaden.

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

- Nämnden ska inom ramen för skyddskommittéarbetet analysera vilka åtgärder förvaltningen behöver vidta för att minska sjukfrånvaron utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Övrigt

Individ- och familjenämndens planering för jämställdhetsarbete 2025–2026:

Aktivitet	Omfattning
Ta stöd i SKR:s vägledning "Med öppna ögon. Guide till jämställd socialtjänst" för att klara omställningen till den nya socialtjänstlagens krav om en jämställd och jämlik socialtjänst	Övergripande
Genomföra analyser av verksamhetsstatistik utifrån ett jämställdhetsperspektiv	Övergripande
Göra en uppföljande studie av genomförandeplaner utifrån ett jämställdhetsperspektiv inom LSS-boende	Ge stöd och service enligt LSS
Analysera ej verkställda beslut inom LSS utifrån ett jämställdhetsperspektiv	Ge stöd och service enligt LSS
Säkra att de arbetslivsrehabiliterande insatser som finns tillgängliga leder till att kvinnor och män närmar sig arbetsmarknaden och ges lika förutsättningar för att uppnå självförsörjning	Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd

Kulturnämnden

Grunduppdrag

- Kulturnämnden svarar för folkbibliotek, Skolbiblioteksservice, konstverksamhet, kulturskola, kvinnohistoriskt museum, kultur i skolan, kultur för seniorer, arrangemang i Väven och kommungemensamma arrangemang samt den kommungemensamma konstsamlingen.

Inom beskrivningen av kulturnämndens verksamheter nämns jämställdhet inom programavdelningens uppdrag.

Inriktningsmål och program

Program för social hållbarhet

Inriktningsmål 2: Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden

- Kulturnämndens planering för inriktningsmål 2 Kulturnämndens verksamheter ska arbeta aktivt för jämställdhet, jämlikhet och möjlighet till likvärdigt deltagande i kulturlivet.
- Programavdelningen ska arbeta för jämställdhet, jämlikhet och möjlighet till likvärdigt deltagande i kulturlivet. Programavdelningen ska också arbeta aktivt för att nå nya målgrupper utifrån deras förutsättningar och behov.

Inga specifika insatser inom jämställdhet från kulturnämndens verksamheter nämns i relation till övriga program.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från kulturnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av miljö- och hälsoskyddsnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser inom jämställdhet från miljö- och hälsoskyddsnämndens verksamheter nämns i relation till övriga program

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från miljö- och hälsoskyddsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Övrigt

Miljö- och hälsoskyddsnämnden förtydligar i inledningen:

- Kommunstyrelsen har beslutat om anvisningar för nämnder och bolags verksamhetsplanering 2025 (dnr KS-2024/00555). Huvuddelen av nämndernas specifika insatser finns i tillsynsplaner, kontrollplaner, handlingsplaner och i avdelningarnas aktivitetsplaner. För helhetsbilden av hur exempelvis byggnadsnämnden arbetar med jämställdhet behöver samtliga planer läsas.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden har i sin verksamhet ett eget avsnitt (nr 14) om jämställdhet på två sidor där nämnden hänvisar till strategi för jämställdhetsarbete samt CEMR-deklarationen.

- Nämnden arbetar löpande med jämställdhet inom bl.a. genusuppdelad löneuppföljning. Nämnden har sedan tidigare tagit fram en jämställdhetsplan med aktiviteter för avdelningen som behöver revideras under 2025.

Nr.	Åtgärd	Klart senast	Ansvar
1.	Kompetensutveckling medarbetare, 2–3 timmar	2025	Förvaltning
2.	Kompetensutveckling förtroendevalda, 2–3 timmar	2025	Förvaltning
3.	Revidering av jämställdhetsplan	2025	Avdelning

I styrkortet ingår resultatmått (nyckeltal) med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Personalnämnden

Grunduppdrag

- Nämnden ska: samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering i organisationen och bland kommunens anställda

Grunduppdragets genomförande

- Uppdraget att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs bland annat genom åiterrapportering till nämnden från årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, organisatorisk och social arbetsmiljö samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Under året fortgår det arbetet och den gemensamma processen där medarbetarundersökningen utgör grund till både uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt analys avseende aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering.

Inriktningsmål och program

- Fokusområdet Arbete och försörjning ansvarar personalnämnden för, tillsammans med kommunstyrelsen. Här handlar det om att vidta åtgärder för att förhindra diskriminering och säkerställa jämlika möjligheter. Kommunfullmäktige skriver: "För att säkerställa mångfald och jämlika möjligheter behöver kommunen som arbetsgivare visa att medarbetare inte missgynnas på grund av etnisk bakgrund eller trosuppfattning vid rekrytering, möjlighet till intern rörlighet, utveckling och avancemang. Kommunen i egenskap av arbetsgivare ska ta fram tydliga åtgärder för att nå breddad rekrytering till ledningsarbete, i första hand genom att aktivt bredda rekryteringen till de kommuninterna ledarskaps- och traineeutbildningar som genomförs. Ett systematiskt arbetsätt för att bättre mäta och möjliggöra analys och åtgärder i relation till diskrimineringsgrunderna behöver tas fram. Arbetet skall följas upp inom ramen för aktiva åtgärder och de personalpolitiska målen."

Inga specifika insatser från personalnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation till övriga program.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från personalnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Personalnämndens verksamhetsplan saknar avsnittet utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt.

Tekniska nämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av tekniska nämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inriktningsmål 3: Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina liv

- Så bidrar tekniska nämnden: Inom nämndens område finns många områden som kan bidra till att ge förutsättningar både för män och kvinnor. Särskilt kan nämnas att känna sig trygg i våra offentliga rum och tillgången till kollektivtrafik och hållbara färdstätt då kvinnorna använder de färdstätt mer. Tekniska nämnden har under många år arbetat för att jämställdhetsarbetet ska ge avtryck i det offentliga rummet och inför 2023 fick nämnden i uppdrag att förnya det arbetet. Nämnden har dessutom sett behov av att prioritera ett arbete kring medborgardialog för att på så sätt öka delaktigheten och inflytandet från alla medborgare i kommunens utveckling.
- Nämndens prioriteringar för perioden:
 - Medborgardialoger och stadsdelsåtgärder
 - Utveckla tryggare mötesplatser, ett större projekt väljs ut ur investeringsplanen utifrån perspektivet jämställd stadsutveckling.

Inga specifika insatser inom jämställdhet från tekniska nämndens verksamheter nämns i relation till övriga program

Personalpolitiska mål

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

- Det systematiska arbetsmiljöarbetet, att följa rådande lagkrav samt arbeta med jämställda arbetsförhållande bidrar till att vi får friskare medarbetare och bättre arbetsplatser.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Äldrenämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av äldrenämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Nämndens arbete för att uppfylla programåtaganden i Program för social hållbarhet

- Nämnden utvecklar också arbetet med att uppmärksamma våldsutsatta inom verksamheterna utifrån nyligen fastställd övergripande riktlinje. Kompetensutveckling ska kontinuerligt erbjudas berörd personal.

Inga specifika insatser inom jämställdhet från äldrenämndens verksamheter nämns i relation till övriga program

Personalpolitiska mål

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

- Kompetensen hos chefer och medarbetare när det gäller våld i nära relationer, hedersproblematik samt kunskapen kring äldre och psykisk hälsa ska öka.

Mål 6 - Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen och kommunens medarbetare ska spegla mångfalden i samhället

- Kompetensen hos chefer och medarbetare när det gäller våld i nära relationer, hedersproblematik samt kunskapen kring äldre och psykisk hälsa ska öka.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Övrigt

I styrkortet ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Överförmyndarnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av överförmyndarnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från överförmyndarnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från överförmyndarnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Från: KS Diarium
Skickat: den 24 februari 2025 14:23
Till: Anna Holmstedt; Olov Häggström
Ämne: VB: Samlad uppföljning inriktningsmål och program 2024
Bifogade filer: 4. Inriktningsmål och program 2024 sammanfattad rapport0.docx; 5. Inriktningsmål och program fördjupade rapporter 20240.pdf

Till PNs beredning

Med vänlig hälsning

Anna Holmstedt, nämndsekreterare
Stadsledningskontoret, kommunkansliet
anna.holmstedt@umea.se
090-16 23 98
072-218 61 81
www.umea.se/kommun



Från: Sara Nordström <sara.nordstrom@umea.se>
Skickat: den 24 februari 2025 10:29
Till: KS Diarium <ksdiarium@umea.se>
Ämne: VB: Samlad uppföljning inriktningsmål och program 2024

Till personalnämnden samt jämställdhetsutskottet

/Sara

Från: Sara Nordström
Skickat: den 24 februari 2025 10:27
Till: BN Diarium <bndiarium@umea.se>; Umeå Fritid <umea.fritid@umea.se>; 'skolkontoret@umea.se' <skolkontoret@umea.se>; 'skolkontoret@umea.se' <skolkontoret@umea.se>; Individ- och familjenämnden <ifnamnden@umea.se>; Kulturförvaltningen Kultur <umea.kultur@umea.se>; 'mhn@umea.se' <mhn@umea.se>; TN Diarium SHBK <tndiarium@umea.se>; Val Umeå <val@umea.se>; Äldrenämnden <aldrenamnden@umea.se>; Umeåregionens brandförsvaret <umeabrandforsvar@umea.se>; Ann Siklund <ann.siklund@umea.se>; Olov Häggström <olov.haggstrom@umea.se>; 'överförmyndarnämnden@umea.se' <overformyndarnamnden@umea.se>
Ämne: Samlad uppföljning inriktningsmål och program 2024

Kommunstyrelsen har samordnat uppföljningen av inriktningsmål och program. Se bifogade bilagor.

Översänder både sammanfattad rapport samt fördjupade rapporter för kännedom. Rapporterna är beslutade av kommunstyrelsen den 11 februari och kommer att behandlas i fullmäktige i samband med årsredovisningen den 28 april.

Hör av er om det är några funderingar

Hälsningar

Sara Nordström

Koordinator styrning och samordning

090-16 16 21

sara.nordstrom@umea.se

Umeå kommun

Stadsledningskontoret

901 84 Umeå

Besöksadress: Norra flygeln, Skolgatan 31 A.

www.umea.se/kommun





Uppföljning inriktningsmål och program 2024

- Program tillväxt
- Program social hållbarhet
- Program klimatneutrala Umeå

Beslutad av:
Kommunstyrelsen

Diarienummer:
KS-2024/00482


Datum och paragraf för beslutet:
2025-02-11 §

Dokumenttyp:
Rapport




Dokumentansvarig:
Stadsledningskontoret

Bedömning inriktningsmål

Överblick

Inriktningsmål 1	Gör vi tillräckligt?
Umeås tillväxt ska klaras med social, ekologisk, kulturell och ekonomisk hållbarhet med visionen om 200 000 medborgare år 2050	
Inriktningsmål 2	
Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden <i>Negativ påverkan från organiserad brottslighet och våld i nära relation men framsteg har gjorts i samverkansarbetet.</i>	
Inriktningsmål 3	
Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv <i>Jämställdhetsarbetet pågår och är väl inarbetat. Det finns ett behov av nya goda exempel för att ej tappa position.</i>	
Inriktningsmål 4	
Umeå ska vara klimatneutralt till år 2040	

I kolumnen "Gör vi tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.

-  = Ja, vi gör tillräckligt
-  = Nej, mer arbete krävs
-  = Nej, vi behöver göra mycket mer

Uppföljning program tillväxt

Planberedskapen för bostäder har förbättrats markant senaste tiden, men bostadsbyggandet ligger inte på de nivåer som behövs för önskad tillväxttakt. För närvarande till stor del på grund av konjunkturläget. Umeå är en attraktiv plats att bo och leva på, men tydligare preciserade delmål för vad en större stad ska "ha" skulle kunna leda till att Umeå tar ytterligare steg framåt i attraktivitet. En högre grad av samsyn krävs också kring hur tillväxten ska åstadkommas i en tätare stad och i vilka steg transformationen mot ett långsiktigt hållbart samhällsbyggande kan ske.

Arbetet med att ta tillvara på tillväxtpotentialen som universiteten ger bedöms ha rätt inriktning och fokus, men samtliga insatser skulle behöva utökas. Det gäller såväl arbetet med studenternas kvarstanningsgrad och dess betydelse för hela regionens kompetensförsörjning som företagstillväxten och kommersialiseringen av forskning som kommer från universitetsmiljöerna.

Umeås företagstillväxt är god och arbetet med etableringar sker i god samverkan inom kommunkoncernen. På sikt bedöms dock mark och el bli begränsande faktorer vilket behöver adresseras. Parallellt med detta innebär resan mot en storstad att rollerna till viss del förändras och att det behövs fler sätt att arbeta med företagstillväxt och etableringar. I det fortsatta arbetet är det viktigt att fokus läggs på prioritering, finansiering och genomförande av planerade och beslutade åtgärder för utsläppsminskning. Samtidigt är det viktigt med lärande för utveckling av nya åtgärder.

Sammanfattande delmål

Mål		Årets bedömning
Befolkningsmål	Umeå har 200 000 invånare år 2050	Delvis
Bostadsbyggande	I Umeå byggs 2 000 bostäder per år	Nej
Attraktiva livsmiljöer	I Umeå byggs attraktiva livsmiljöer för kommuninvånarna	Delvis
Universiteten	I Umeå är Universiteten tillväxtmotorer	Ja
Företagens tillväxt	I Umeå skapas goda förutsättningar för sysselsättning och företagande	Ja
Etableringar	I Umeå driver nya etableringar tillväxt	Ja

Sammanfattningen av programmet, som tar upp och adresserar flera av de största globala utmaningarna, måste betraktas med både ett holistiskt perspektiv och stor försiktighet. Bedömningarna som presenteras innehåller vissa osäkerheter och är beroende av att fortsatta insatser och åtgärder genomförs fram till år 2050. Detta gäller även för de områden som redan till år 2024 har markerats som uppfyllda eller åtgärdade. För att göra dessa bedömningar har man använt ett brett spektrum av verktyg, inklusive indikatorer, rankingar, vetenskapliga studier, samarbeten och rapporter samt noggranna analyser. Dessutom har man jämfört med resultat och insatser från andra kommuner för att säkerställa relevans och trovärdighet. Den programansvarige chefen har en central roll i denna process, och samråder kontinuerligt med programstyrgruppen för att löpande stämma av och justera bedömningarna, baserat på nya insikter och utvecklingar. Detta samspel mellan bedömning och åtgärd är avgörande för att uppnå de långsiktiga målen för hållbar tillväxt och utveckling.

Uppföljning Social hållbarhet

Umeå kommun har en stark position inom social hållbarhet. EU-kommissionen rankar övre Norrland som en av de mest socialt hållbara regionerna i Europa enligt European Social Progress Index¹. Sverige, och Umeå kännetecknas av hög tillit mellan människor. Det främjar deltagande i demokratiska processer och socialt engagemang. Samtidigt syns tendenser till splittring och ökade klyftor. Det förebyggande arbetets betydelse är av största vikt för att minska dessa problem.

Kommunens arbete för social hållbarhet grundar sig i värden som trygghet, tillit och gemenskap. Segregation, där människor med olika förutsättningar lever åtskilda, utgör ett hot mot dessa värden. Umeå har generellt ett bra utgångsläge med låg brottslighet, låg otrygghet och hög tillit till myndigheter. Det finns inga stadsdelar i Umeå som klassats som utsatta av polisen.

Utmaningar kvarstår dock. Organiserad brottslighet är ett växande problem. Antalet ärenden gällande våld i nära relationer har också ökat, vilket kräver bättre samordning och ökade resurser.

Vad gäller ungas livsvillkor ökar avhoppet från gymnasiet. Många avhopp kopplas till dåligt mående. Framför allt unga tjejer har ett dåligt mående och tjejer på högstadiet har en relativt hög frånvaro. Barnfamiljer har dessutom fått det svårare ekonomiskt under de senaste åren.

Kommunens arbetskraftsdeltagande är bra men det finns grupper som fortfarande har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Kompetensbristen i Umeå förblir också en utmaning.

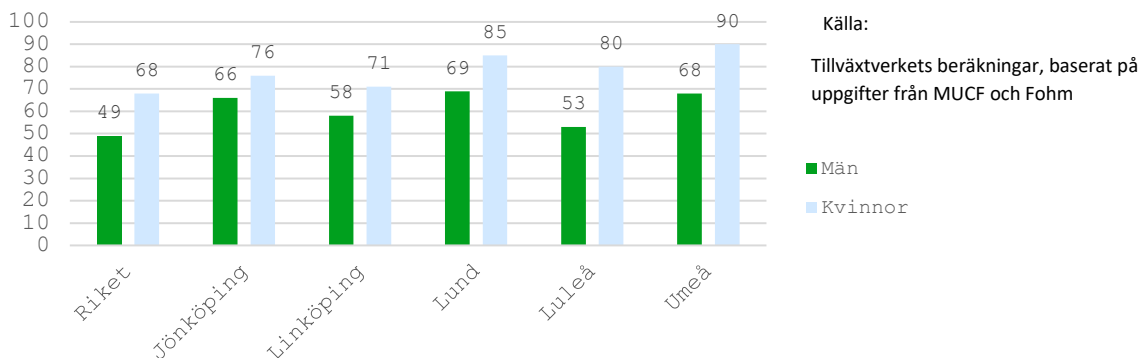
¹ [Inforegio - European Social Progress Index \(europa.eu\)](https://inforegio.europa.eu/)

Kommunen arbetar för att minska antalet personer i långvarigt utanförskap men det behövs bättre kännedom om situationen för dem som varken arbetar, studerar eller är arbetsökande.

Umeå kommun strävar efter att vara en bra plats att växa upp på, där alla ska ha jämlika villkor oavsett bakgrund. Arbetet har fortgått under året för att främja trygga, tillgängliga och inkluderande boendemiljöer. Mycket pekar på att Umeå är en plats med goda förutsättningar att leva och verka. Umeå i en stark position, men fortsatt arbete behövs för att bibehålla och stärka kommunens sociala hållbarhet.

Eftersom kommunkoncernen inte har egen rådighet över allas vårt välmående och de sociala strukturerna, är det viktigt och nödvändigt att fortsätta arbete för ökat samarbete med alla samhällsaktörer.

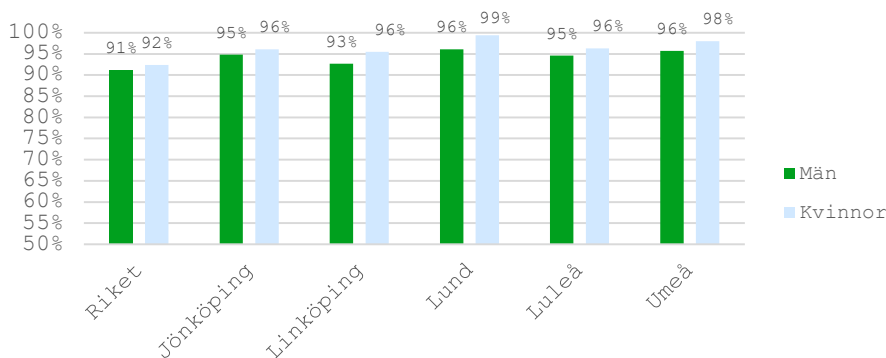
Figur 1. Sociala relationer och tillit - index 2023²



Figur 2. Kommunen är en bra plats att bo och leva på, andel, 2023³

² Indexet baseras på indikatorerna: Invånare 16–24 år som varken arbetar eller studerar, Invånare 16–84 år med avsaknad av tillit till andra, Invånare 16–84 år med avsaknad av emotionellt stöd och sammanvägs till ett nyckeltal på en skala från 0 till 100.

³ Andel som har svarat "Mycket bra" eller "Ganska bra" på frågan "Vad tycker du om din kommun som en plats att bo och leva på?" i SCB:s medborgarundersökning.



Källa: Medborgarundersökningen, SCB

Uppföljning program klimatneutrala Umeå 2040

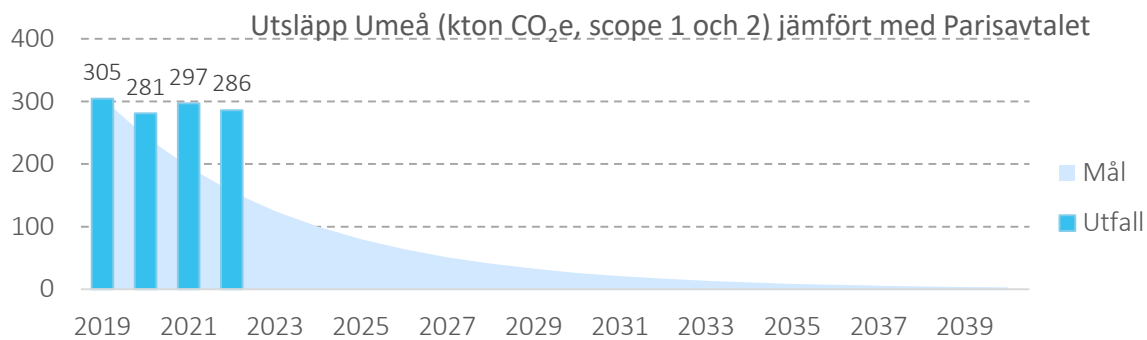
Det är tydligt att omställning pågår men att takten behöver accelereras betydligt för att uppnå antagna klimatmål. Omställningen är samhällsekonomiskt lönsam och för att öka takten krävs arbete med både strukturella förändringar och förändrade beteendemönster.

Under perioden har Umeå arbetat med medskapande av åtgärder och projektportföljer baserat på tidigare arbete med scenario- och konsekvensanalyser och som tydliggör vad Umeå behöver göra för omställning av samhällssystemen. Umeå behöver fokusera arbetet i högre utsträckning på prioritering, finansiering och realisering av projekt för att accelerera omställningstakten.

Eftersom kommunkoncernen inte har egen rådighet över omställningen av samhällssystem behöver Umeå fortsätta sitt arbete med att öka samverkan och bygga partnerskap på alla nivåer, från lokala initiativ inom klimatfärdplanen till engagemang i internationella samarbeten som "Missionen för hundra klimatneutrala och smarta städer". Detta är avgörande för att uppnå stadens långsiktiga mål.

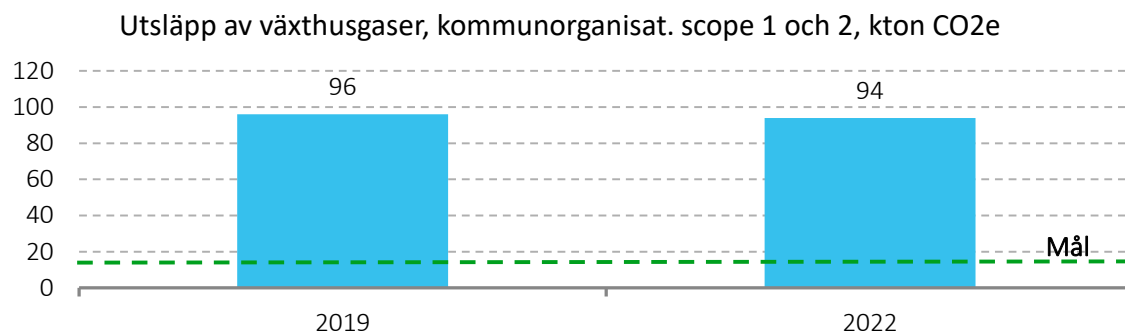
Klimatomställningsarbetet i Umeå omfattar även att minska de konsumtionsbaserade utsläppen, vilket inkluderar de utsläpp som vår totala konsumtion bidrar till, i Sverige och i andra länder. Många åtgärder genomförs på området, men vi har i dagsläget inget välfungerande sätt att följa upp de konsumtionsbaserade utsläppen, därför behöver uppföljningen utvecklas här.

Figur 3. Territoriella utsläpp



De sammanlagda utsläppen inom scope 1 och 2 i Umeå kommun uppgick år 2022 till 286 ton CO₂e. Det är en minskning jämfört med år 2021 men inte en minskning i den takt som Parisavtalet kräver. Vid en jämförelse av nationella emissionsdatabasens utsläppsdata har utsläppen i Umeå kommun minskat med 33 procent sedan 1990.

Figur 4. Kommunkoncernens utsläpp



Under 2019 och 2022 har det genomförts beräkningar på kommunorganisationens utsläpp inom scope 1 och 2. År 2019 stod kommunen för 96 kton CO₂e. År 2022 hade utsläppen visserligen minskat något, men inte i den takt som behövs för att nå målet om 14 kton CO₂e till 2025.

Fördjupad läsning

Mer information om arbete med inriktningsmål och program återfinns på kommunens externwebb:

www.umea.se/programtillvaxt

www.umea.se/programsocialhallbarhet

www.umea.se/programklimatneutral

Programrapport Tillväxt

2024



Innehåll

Sammanfattning	3
Mål - Inriktning och Program	4
Bostadsbyggande och attraktiva livsmiljöer	5
Bostadsbyggande	6
Planeringskapacitet	6
Attraktiva livsmiljöer	7
Universiteten som tillväxtmotorer	9
Företagstillväxt och kommersialisering av forskning	9
Studenternas roll i Umeås tillväxt	10
Etableringar och företagens tillväxt	12
Etableringar	13
Företagens tillväxt	13
Genomförda projekt och utvecklingsinsatser	15
Status i underliggande planer och program	16


Sammanfattning

Program Tillväxt tar inte upp frågor som redan är ”omhändertagna” i verksamheterna även om frågorna är helt avgörande för den hållbara tillväxten.




Planberedskapen för bostäder har förbättrats markant senaste tiden, men bostadsbyggandet ligger inte på de nivåer som behövs för önskad tillväxttakt, för närvarande till stor del på grund av konjunkturläget. Umeå är en attraktiv plats att bo och leva på, men tydligare preciserade delmål för vad en större stad ”ha” skulle kunna leda till att Umeå tar ytterligare steg framåt/uppåt i attraktivitet. En högre grad av samsyn krävs också kring hur tillväxten ska åstadkommas i en tätare stad och i vilka steg transformationen mot ett långsiktigt hållbart samhällsbyggande kan ske.

Arbetet med att ta tillvara på tillväxtpotentialen som universiteten ger bedöms ha rätt inriktning och fokus, men samtliga insatser skulle behöva utökas. Det gäller såväl arbetet med studenternas kvarstanningsgrad och dess betydelse för hela regionens kompetensförsörjning som företagstillväxten och kommersialiseringen av forskning som kommer från universitetsmiljöerna.

Umeås företagstillväxt är god och arbetet med etableringar sker i god samverkan inom kommunkoncernen. På sikt bedöms dock mark och el bli begränsande faktorer vilket behöver adresseras. Parallellt med detta innebär resan mot en storstad att rollerna till viss del förändras och att vi kommer behöva hitta fler/andra sätt att arbeta med företagstillväxt och etableringar.

Överblick	Gör vi tillräckligt?
<p>Inriktningsmål 1</p> <p>Umeås tillväxt ska klaras med social, ekologisk, kulturell och ekonomisk hållbarhet med visionen om 200 000 medborgare år 2050</p>	

I kolumnen ”Gör vi tillräckligt” har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.

-  = Ja, vi gör tillräckligt
-  = Nej, mer arbete krävs
-  = Nej, vi behöver göra mycket mer

Bedömning & rekommendation

Planberedskapen för bostäder har förbättrats markant senaste tiden, men bostadsbyggandet ligger inte på de nivåer som behövs för önskad tillväxttakt – för närvarande till stor del p g a konjunkturläget. Umeå är bevisligen en attraktiv plats att bo och leva på, men tydligare preciserade delmål för vad en större stad ska ”ha” skulle kunna leda till att Umeå tar ytterligare steg framåt/uppåt i attraktivitet. En högre grad av samsyn krävs också kring hur tillväxten ska åstadkommas i en tätare stad och i vilka steg transformationen mot ett långsiktigt hållbart samhällsbyggande kan ske.

Arbetet med att ta tillvara på tillväxtpotentialen som universiteten ger bedöms ha rätt inriktning och fokus, men samtliga insatser skulle behöva utökas. Det gäller såväl arbetet med studenternas kvarstanningsgrad, deras betydelse för hela regionens kompetensförsörjning som företagstillväxten och kommersialiseringen av forskning som kommer från universitetsmiljöerna.

Umeås företagstillväxt är god och arbetet med etableringar sker i god samverkan inom kommunkoncernen. På sikt bedöms dock mark och el bli begränsande faktorer vilket behöver adresseras. Parallellt med detta innebär resan mot en storstad att rollerna till viss del förändras och att vi kommer behöva hitta fler/andra sätt att arbeta med företagstillväxt och etableringar.

Mål - Inriktning och Program

Tabell 1 Översikt av Mål - Inriktning och Program

Mål	Delmål	Årets bedömning
Befolkningsmål	Umeå har 200 000 invånare år 2050	Delvis
Bostadsbyggande	I Umeå byggs 2 000 bostäder per år	Nej
Attraktiva livsmiljöer	I Umeå byggs attraktiva livsmiljöer för kommuninvånarna	Delvis
Universiteten	I Umeå är Universiteten tillväxtmotorer	Ja
Företagens tillväxt	I Umeå skapas goda förutsättningar för sysselsättning och företagande	Ja
Etableringar	I Umeå driver nya etableringar tillväxt	Ja

Sammanfattningen, som tar upp och adresserar flera av de största globala utmaningarna, måste betraktas med både ett holistiskt perspektiv och stor försiktighet. Bedömningarna som presenteras innehåller vissa osäkerheter och är beroende av att fortsatta insatser och åtgärder genomförs fram till år 2050. Detta gäller även för de områden som redan till år 2024 har markerats som uppfyllda eller åtgärdade. För att göra dessa bedömningar har man använt ett brett spektrum av verktyg, inklusive indikatorer, rankingar, vetenskapliga studier, samarbeten och rapporter samt noggranna analyser. Dessutom har man jämfört med resultat och insatser från andra kommuner för att säkerställa relevans och trovärdighet. Den programansvarige chefen har en central roll i denna process, och samråder kontinuerligt med programstyrgruppen för att löpande stämma av och justera bedömningarna, baserat på nya insikter och utvecklingar. Detta samspel mellan bedömning och åtgärd är avgörande för att uppnå de långsiktiga målen för hållbar tillväxt och utveckling.

Bostadsbyggande och attraktiva livsmiljöer

Umeå har under en lång tid bibehållit ett relativt högt bostadsbyggande med ett tydligt fokus på att förbättra planeringskapaciteten. Efterfrågan på bostäder påverkas i huvudsak av 3 underliggande faktorer: gynnsamma räntenivåer, god inkomstutveckling och en växande befolkning. Dessa underliggande faktorer är goda beror bostadsbyggandet på en marknads planeringskapacitet och dess attraktivitet.

Marknadsförutsättningarna för ett högt bostadsbyggande har saknats under de senaste 2 åren men stigande inflation och hög styrränta, lägre reallöner samt marginellt lägre befolkningstillväxt.

Bostadsbyggandet ligger under 2023 låg på samma nivå som under fjolåret och förväntat bostadsbyggande för 2024 på ungefär samma nivå. Ett bostadsbyggande som möter befolkningstillväxten men som ligger under Kommunfullmäktiges målsättning om 2 000 bostäder årligen.



I kolumnen "Gör vi tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.

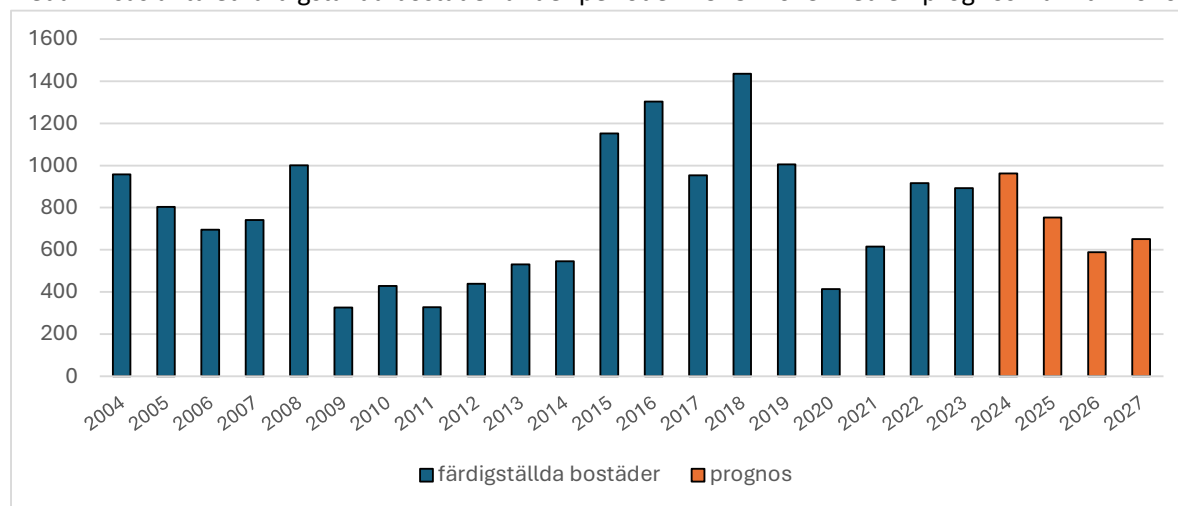
- = Ja, vi gör tillräckligt
- = Nej, mer arbete krävs
- = Nej, vi behöver göra mycket mer

Planeringskapaciteten har stärkts under 2023 och 2024 genom resursförstärkningar och effektiviseringar. Under perioden har kontinuerligt 2 000 byggrätter i lagakraftvunna detaljplaner tillskapats, där Umeå rankats högt bland större städer i nationella jämförelser. Prognosen för realiserat bostadsbyggande under de kommande åren ligger fortsatt under kommunens målsättning om 2000 bostäder årligen. Förväntat bostadsbyggande för att tillskapa de bostäder som krävs för kommunens målsättning om 200 000 invånare till år 2050 kräver ett något högre årligt tillskott av bostäder än den förväntade takt vi ser idag.

Umeå har fortsatt en stark befolkningstillväxt och presterar högt i nationella jämförelser. Under 2024 utsågs Umeå kommun till bästa kommun att leva i vid Fokus årliga ranking. Umeå presterar även högt i WSP:s senaste ranking av robusta kommuner. Den sammantagna bilden är att Umeå fortsatt är mycket attraktivt i ett nationellt perspektiv.

Bostadsbyggande

Nedan visas antalet färdigställda bostäder under perioden 1975–2023 med en prognos fram till 2026.



Figur 1 Färdigställda bostäder för bostadsbyggande, 2004–2023 samt prognos 2024–2027, Umeå kommun

Aktuell uppskattning av kommande bostadsbyggande visar på ett relativt litet realiserat bostadsbyggande under de kommande fyra åren. Under den kommande fyraårsperioden förväntas bostadsbyggandet bli närmare 3 000 bostäder eller motsvarande närmare 750 bostäder årligen. Det låga förväntade bostadsbyggandet beror på det ekonomiska läge bostadsmarknaden haft under de två senaste åren med hög inflation, stigande styrränta och höga kostnader för byggbranschen. Detta har medfört att väldigt få bostadsprojekt påbörjats under 2023 och 2024 vilket medför att realiserade byggnationer under 2025 och 2026 blir låga.

Det förväntade bostadsbyggandet under den kommande fyraårsperioden är till stor del på privat mark där tre av fyra bostäder förväntas färdigställas. En stor andel av det förväntade bostadsbyggandet är i flerbostadshus, där nära nio av tio förväntade bostäder tillkommer. Endast drygt 300 småhus förväntas realiseras under de kommande fyra åren, varav endast ett tjugotal på kommunal mark.

Bostadsbyggandet når inte KF-målet om 2 000 byggda bostäder per år.

Planeringskapacitet

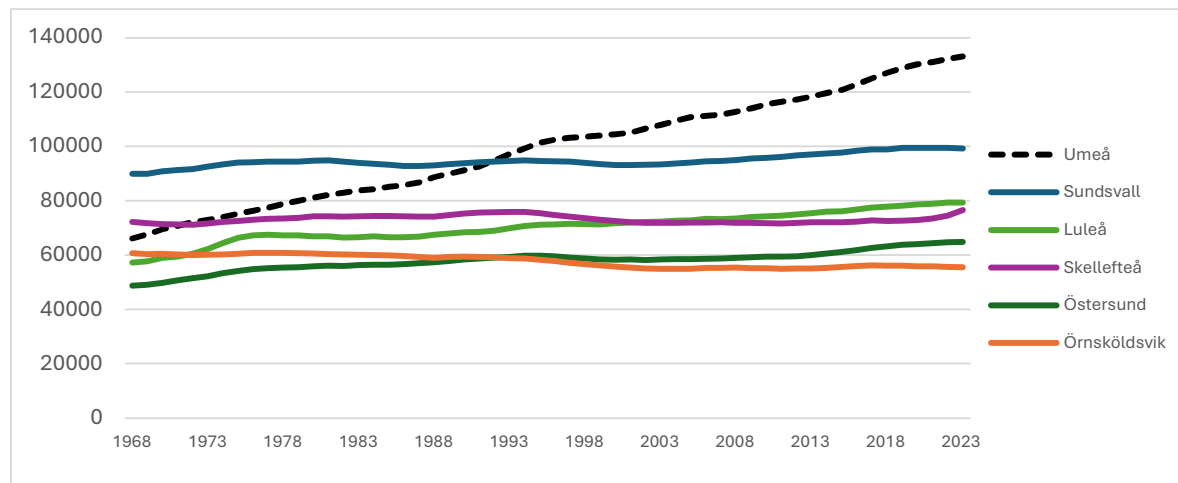
Fokus finns på att skapa förutsättningar för 2 000 byggda bostäder per år i linje med kommunens mål. Resursförstärkning och effektivisering har genomförts för uppfyllelse av målet. Bostadsbyggandet når inte KF-målet om 2 000 byggda bostäder per år. Resursförstärkning och effektivisering har genomförts för uppfyllelse av målet. Gällande planberedskapen för att uppnå målet har det under den senaste femårsperioden förutsättningar att nå målet funnits. Det har under perioden kontinuerligt funnits över 2000 byggrätter i lagkraftvunna detaljplaner. Umeå är dessutom den kommun som inom

kategorin "större stad" har planlagt flest bostäder per 1000 invånare under 2023. Prognosen visar på fortsatt måluppfyllelse för planläggning av bostäder under kommande år.

Kommunen tar inom ramen för Bostadsförsörjningsprogrammet årligen fram ett byggnationsantagande där volymerna bostäder i kommande projekt sammanställs. Under hösten 2024 redovisades förväntad tillkomst av bostäder under de kommande åren. Bedömningen är att volymerna bostäder i den sammantagna bilden av antagna planer anses räcka till för att nå kommunens befolkningsmål om 200 000 invånare till år 2050 men att den förväntade byggnationstakten i dagsläget ligger lägre än de uppskattade 33 500 bostäder som befolkningsmålet fordrar. Volymen bostäder som pekats ut i aktualiseringen av översiktsplanen bedöms ligga i linje med befolkningsmålet, att samhällsbyggnadsprocessen har en kapacitet att skapa förutsättningar för realiserandet av bostäder, men att perioder av mindre marknadsmässigt gynnsamma förutsättningar kan komma att ställa höga krav på en samhällsbyggnadsprocess som kan agera snabbt när förutsättningarna för bostadsmarknaden är goda.

Attraktiva livsmiljöer

Umeå har varit största kommun i Norrlandslänet sedan 1992 när Umeås befolkning växte förbi Sundsvalls. Diagrammet nedan visar befolkningstillväxten i Umeå sedan 1968 i jämförelse med de största kommunerna i Sveriges fyra nordliga län. Sedan 1968 har Umeå kommun fördubblat sin befolkning samtidigt som de övriga stora kommunerna i de fyra Norrlandslänet haft en mera försiktig befolkningstillväxt.



Figur 2 Befolkningsutveckling Umeå kommun samt större Norrlandskommuner, 1968–2023, SCB

Bedömning är fortsatt att Umeås attraktivitet är god, med fortsatt stabil befolkningstillväxt.

Bedömningen huruvida attraktiva livsmiljöer utvecklas för kommuninvånarna görs utifrån nationella enkätundersökningar och rankingar inom sakområdet. Umeå kommun presenterar bra i ett nationellt perspektiv med högst ranking i Fokus "Bäst att leva" för 2024. Umeå rankas även högt i WSP:s Regionernas kamp med fokus på robusthet från 2023 med en nationell ranking på 28, där Umeå rangordnas på andraplats bland större kommuner.

Inom Planeringsprocessen planeras flertal viktiga styrande dokument att tas fram. Detta ser vi som en förutsättning för att attraktiva livsmiljöer ska kunna realiseras på ett effektivt sätt. Diskussion under

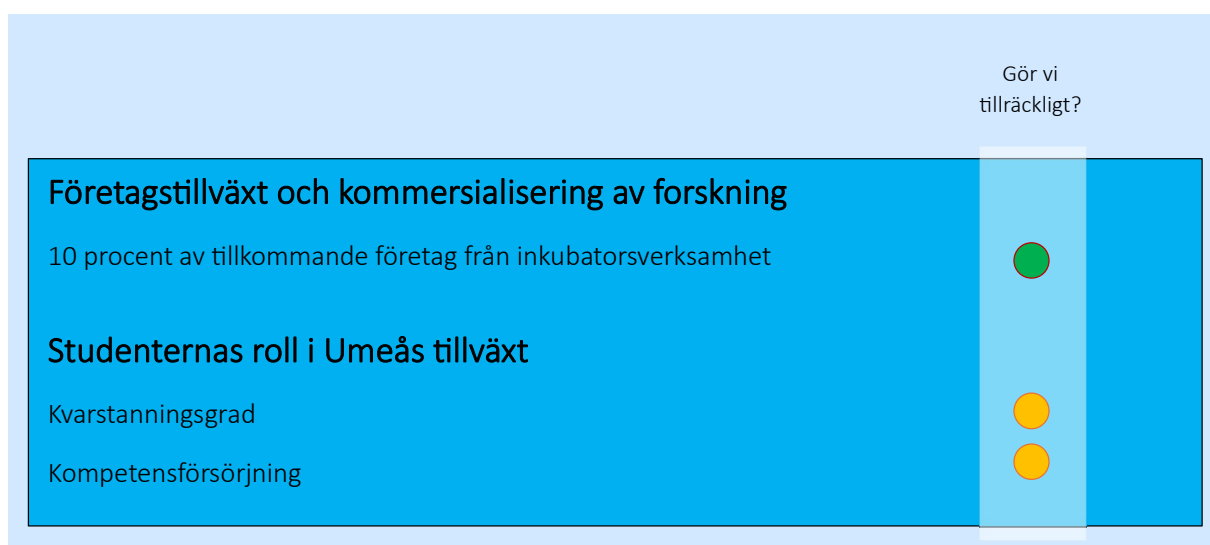
workshop har även preciserat att vi idag i det interna arbetet skulle behöva skapa tydligare gemensamma bilder kring vad som finns inom räckhåll för Umeå inom närtid sett till mötesplatser, närservice, kulturella lokaler och liknande som karaktäriserar en större attraktiv stad. Utvecklingen är positiv men genom att precisera konkreta delmål som bidrar till en god livsmiljö får planeringsprocessen en tydligare riktning och det gemensamma arbetet mot tillväxt underlättas.

Att åstadkomma en tätare bebyggelse är avgörande för att tillväxten ska vara långsiktigt hållbar. Det innebär dock många utmaningar där kompromisser måste göras. Nya tidens lösningar och ökad stadsmässighet kommer ofta med högre kostnader, vilket måste vägas upp med att ökade värden också skapas. För att inte påverka tillväxttakten negativt krävs mer arbete för ökad samsyn om rimliga steg och takt för denna transformation.

Universiteten som tillväxtmotorer

Umeå universitet är en central och betydande aktör i Umeås utveckling och innovationssystem. Universitetet har cirka 37 000 studenter och 4 000 anställda och erbjuder ett väl fungerande innovationsstöd som hjälper forskare och studenter att utveckla och kommersialisera idéer.

Universiteten medverkar som tillväxtmotorer på ett tredelat sätt. De bidrar med kommersialisering av forskning där upp till 10 procent av nystartade företag kommer från inkubatorerna. De bidrar till inflyttning av studenter och även utflyttning, men nettot är positivt. Umeå växer av att vi har kvarstanning av studenter bidrar till befolkningsmålet samt att hålla nere Umeå kommuns försörjningsbörda på låga nivåer. Universiteten är en motor för kompetensförsörjning som bidrar med kompetens som behövs i ett växande näringsliv och för att växla upp välfärdsleveranser.

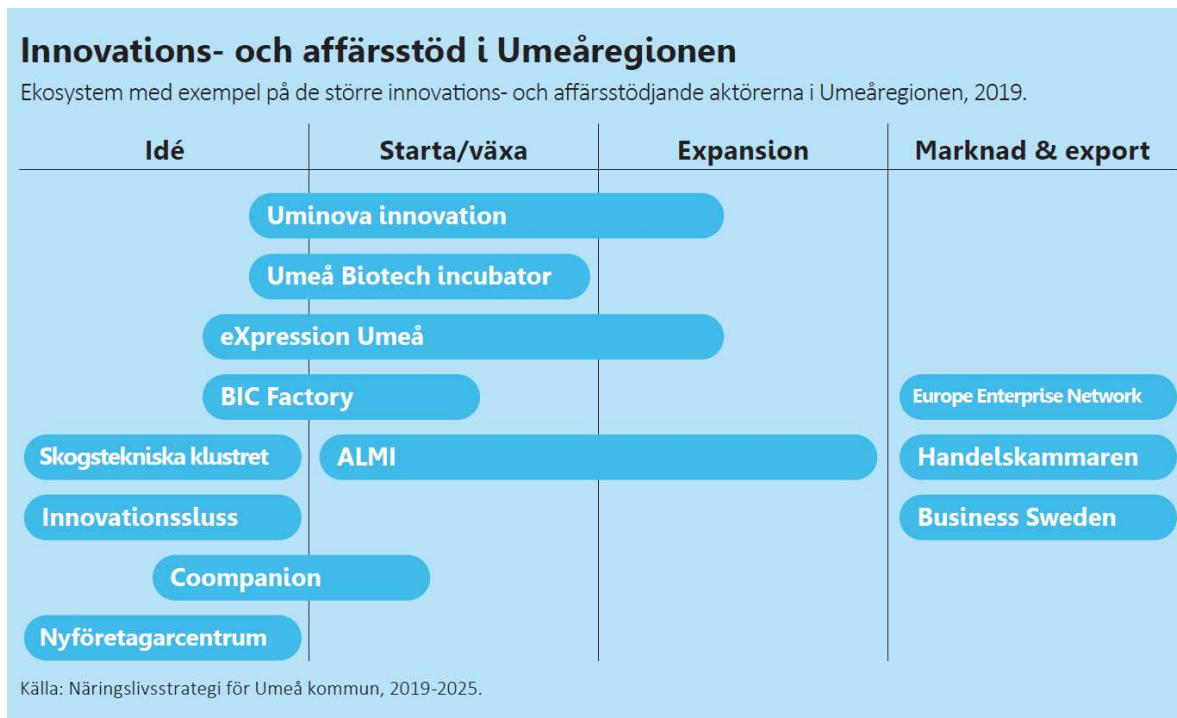


I kolumnen "Gör vi tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.

- = Ja, vi gör tillräckligt
- = Nej, mer arbete krävs
- = Nej, vi behöver göra mycket mer

Företagstillväxt och kommersialisering av forskning

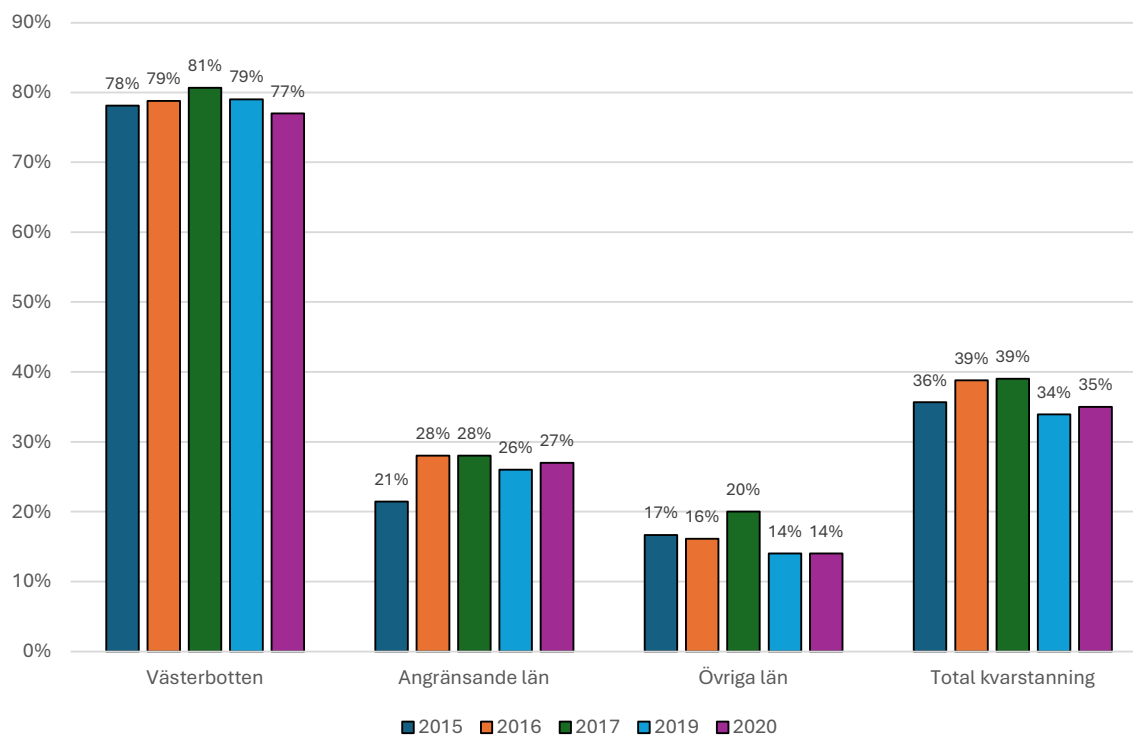
I april 2024 utvärderas Universitetsstaden externt av Vitartes där både styrkeområden och områden för utveckling lyfts fram. I jämförelse med andra svenska bredduniversitet med liknande andel forskning och utbildning, samt liknande omsättning (Stockholms universitet och Linköpings universitet), står sig Umeå bra i arbetet med att ta hand om och utveckla idéer. Jämfört med Chalmers, en högskola med tydligt uttalad entreprenörskapsprofil, redovisar Umeå en något lägre andel behandlade idéer, men av behandlade idéer en liknande andel som går vidare till inkubation. Områden att utveckla är expansionsfasen till fler anställda inom företag, här har Umeå en potential att utveckla affärstödande system för att underlätta nästa steg inom kommersialiseringen av forskning.



Figur 3 Ekosystemstjänsterna för innovations- och affärsstödande aktörer

Studenternas roll i Umeås tillväxt

Det naturliga tillskottet av examinerade studenter medför även till att befolkningen i Umeå har en av landets högsta nivåer av eftergymnasial utbildning och bidrar starkt till kompetensförsörjning inom såväl offentliga som privata verksamheter och företag. För att mäta hur stor andel av studenterna som blir kvar efter avslutade studier används begreppet kvarstanning. Här beskriver hur andelen studenter som är kvar i högskolelänet två år efter antagen examen. För studenter vid Umeå universitet är kvarstanningen ungefär var tredje student där studenter som bodde i högskolelänet när de ansökte till sina studier har en högre kvarstanning. Studenter som ansökte från övriga Norrlandskommuner en något lägre kvarstanning och de som ansökte från övriga Sverige den lägsta kvarstanningen i länet två år efter antagen examen. Universiteten bidrar alltså i hög utsträckning till att utöver vara en inflyttningsanledning till Umeå kommun även bidra till att fler väljer att stanna kvar efter antagen examen.

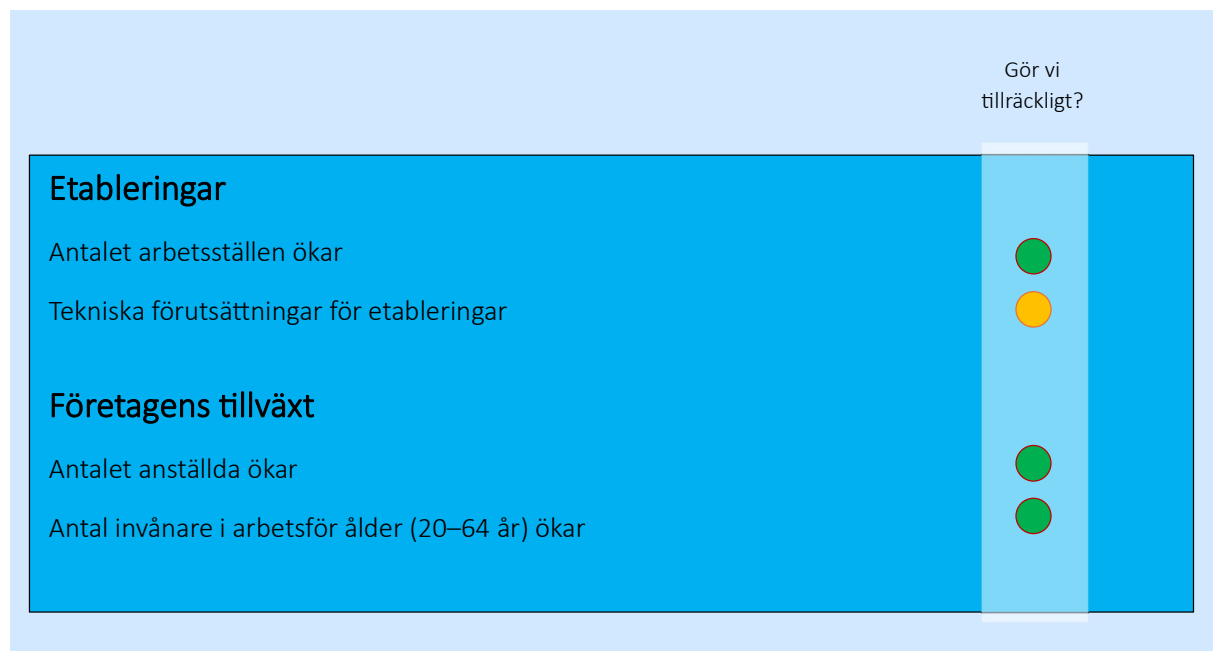


Figur 4 Kvarstanning i högskolelänet 2 år efter antagen examen, 2015–2020, SCB

Umeås sysselsättning har under de senaste åren ökat i en snabb takt, där sysselsättningsfrekvensen också ökat. Allt fler av Umeås invånare är sysselsatta och studenterna bidrar i att underlätta företags behov av arbetskraft. Kommunen har fortsatt ett överskott av arbetsföra där studenterna med tillfällig sysselsättning avhjälper företag som har ökade behov av kompetens och där studenter används för kortare toppar av behov. I förlängningen medför detta att studenterna är en viktig resurs för en stor del av Umeås näringsliv med tidsmässigt kortare insatser där företag kan hantera tillfälligt ökade behov eller provtrycka en utökning av antalet anställda.

Etableringar och företagens tillväxt

På en nationell nivå kännetecknas Sveriges ekonomiska läge av en blandning av utmaningar och möjligheter. Höga räntor och inflation pressar företag, samtidigt som starkt innovationsklimat och satsningar på hållbarhet skapar utrymme för nyetableringar och internationella investeringar. Det finns en fortsatt optimism många sektorer, särskilt tech och förnybar energi, även om den globala osäkerheten fortsatt hämmar företagandet i Sverige.



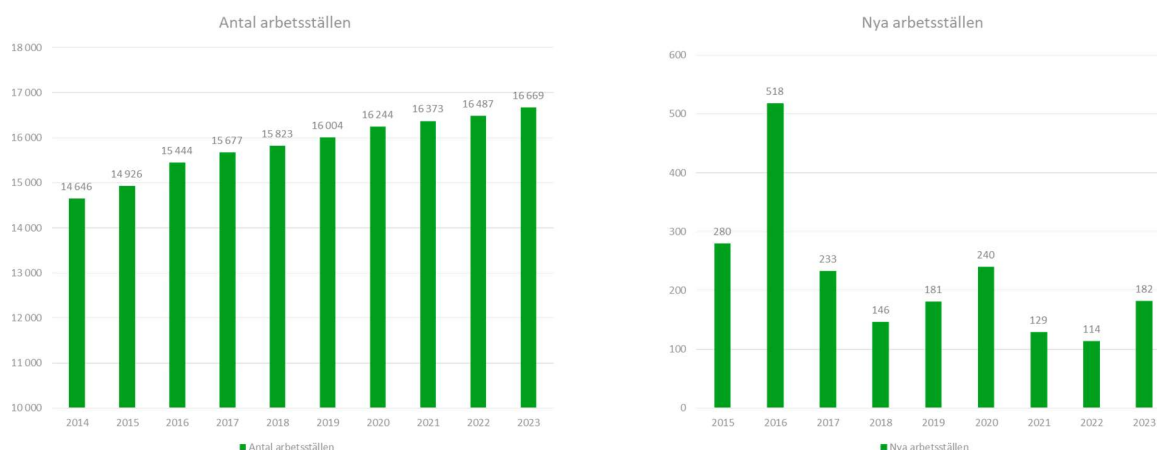
I kolumnen "Gör vi tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.

- = Ja, vi gör tillräckligt
- = Nej, mer arbete krävs
- = Nej, vi behöver göra mycket mer

Etableringar

Under åren 2014 till 2023 ökade antalet arbetsställen i Umeå från 14 600 till nära 16 700, en ökning med 2 300 arbetsställen motsvarande drygt 15 procent. Företagandet är i ständig omvandling med nya företag som startas, företag som flyttar in och ut samt företag läggs ned. Under 2023 tillkom 1 439 företag genom nystartade och inflyttade företag men nettotillskottet på Umeås arbetsmarknad blev 182 fler företag, ett nettotillskott motsvarande 12 procent av det årliga tillskottet. Detta pekar på att företagsetableringar är ett pågående arbete där företags behov kontinuerligt förändras och arbete med att skapa goda förutsättningar i form av tomtmark och stöd till uppstart av nya företag är ett fortlöpande arbete.

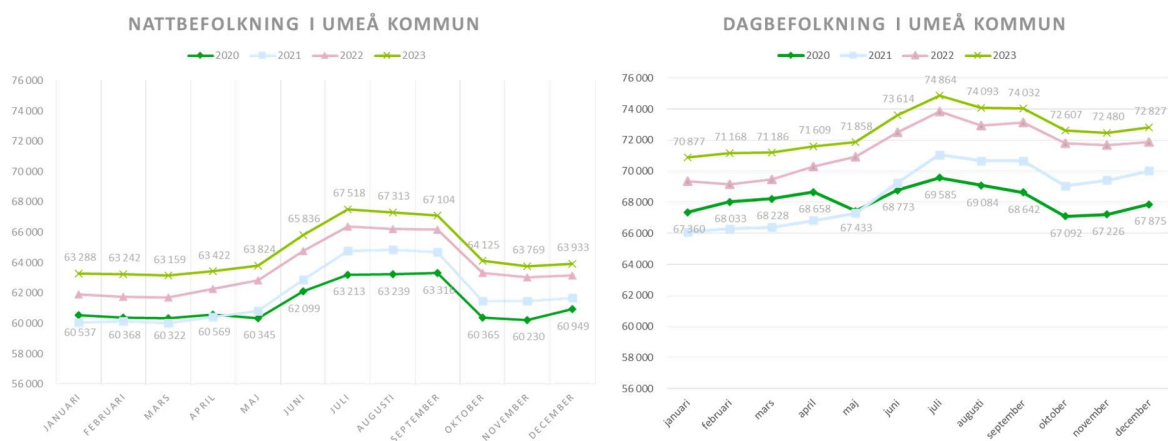
Tillgången på mark för industri- och handelsetableringar är med nuvarande efterfrågan relativt begränsad. Från årets workshop om etableringar diskuterades även att de långa ledtiderna bidrar till att behovet av tydligare kommunikation internt inom hela kommunkoncernen krävs framför allt för industrimark där planeringsprocessen är lång.



Figur 5 Utveckling av antalet arbetsställen och årligt tillskott av arbetsställen i Umeå kommun, 2014-2023, SCB

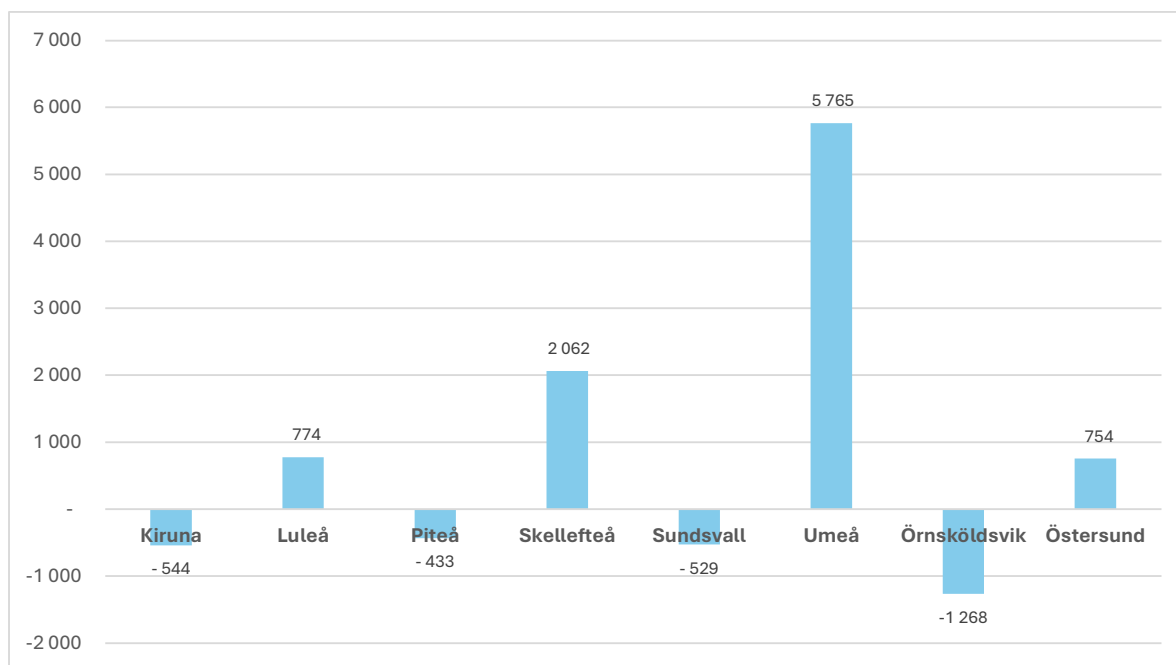
Företagens tillväxt

Umeå kommuns sysselsättning har varit stark under de senaste 4 åren. Antalet nya arbetsställen ökar stadigt årligen samtidigt som befolkningen i sysselsättningsåldern fortsätter att öka. Allt fler är i sysselsättning. Arbetslösheten är på lägre nivåer än i övriga riket vilket både bidrar till att skattebasen stärks men samtidigt att företag har svårare att finna efterfrågad kompetens. Sedan 2020 har antalet sysselsatta ökat med nära 5 000. Förstärkningen inom sysselsättningen återfinns inom nästan alla branscher vilket visar på en bredd inom Umeås arbetsmarknad. Andelen mark för handel och industri är lägre än efterfrågan i ett längre perspektiv.



Figur 6 Sysselsatta i Umeå kommun efter dag- och nattbefolkning, 2020–2023, SCB

Kompetensförsörjning för samhällsservice och företagens tillväxt utmanar på många sätt och behöver stort fokus under de närmaste åren. Samtidigt som befolkningstillväxten i Umeå varit något lägre under pandemiåren har tillväxten av befolkning i sysselsättningsåldern varit relativt god. Den lägre befolkningsökningen förklaras till stor del av ett lägre barnafödande och har inte påverkat tillväxttakten i åldrarna 20–64 år lika mycket. Bland de större kommunerna i norra Sverige visar hälften av kommunerna en minskning samtidigt som Umeå kommun över tid ökat med i genomsnitt drygt 820 personer årligen.



Figur 7 Befolkningsutveckling i arbetsför ålder (20–64 år) i Umeå samt större Norrlandskommuner, 2016–2023, SCB

Genomförda projekt och utvecklingsinsatser

Programmets bredd gör det smått omöjligt att på ett rättvist sätt beskriva alla de projekt och utvecklingsinsatser som sker i riktning mot delmålen. Men några exempel:

Behovet och betydelsen av samverkan och dialog mellan alla parter i samhällsbyggandet ökar. En av arenorna för detta är Nätverket för hållbart byggande och förvaltande i kallt klimat som under året arrangerat en rad mötestillfällen om aktuella frågor, men också Afternoon tea som under hösten breddades till en stadsbyggnadsdag.



Bild 1 Stadsbyggnadsdagen 5 september, 2024

Umeå kommun ingår i styrgruppen för Länsstyrelsen Västerbottens initiativ Bostäder i Västerbotten (BoVä), vars syfte är att åstadkomma en konjunkturöverbyggande samverkan mellan offentliga och privata aktörer. Ambitionen är att öka insikter om förutsättningar och behov mellan berörda parter, ge möjlighet att bearbeta utmaningar tillsammans och skapa en plattform för påverkan. Formatet har snabbt fått efterföljare i andra län.

Under 2023 arrangerades en tillfällig utställning för allmänheten om Umeås större nybyggnadsområden på Avion. Upplägget visade sig fungera så bra att den blivit kvar en betydligt längre tid än planerat.

Flera initiativ har tagits för att åstadkomma bättre samordning av verksamheter och bolag inom kommunkoncernen inom vissa viktiga geografiska områden. Genom bättre samordning identifieras frågor som bromsar upp processerna, ansvarsfördelningen kan förtydligas och högre grad av genomförande åstadkommas.

Status i underliggande planer och program

Nedan följer en genomgång av status för relaterade dokument och program till program för tillväxt.

Tabell 2 Status i underliggande planer och program

Handlingsplan	Bedömning
Program klimat	Mer arbete krävs
Program social hållbarhet	På god väg
Åtgärdsprogram miljömålen	Mer arbete krävs
Bostadsförsörjningsprogram	På god väg
Intern handlingsplan bostadsbyggande	Mer arbete krävs
Åtgärdsplan Umeå växer-tryggt och säkert	På god väg
Åtgärdsprogram för vatten 2022–2027 Bottenvikens vattendistrikt	Mer arbete krävs
Strategisk plan 2016–2028	På god väg
Dagvattenprogram	Mer arbete krävs
Strategisk plan 2016–2028	På god väg
Kulturpolitiskt program för Umeå kommun	På god väg
Kollektivtrafikplan med miljöambitioner, Kollektivtrafiken	På god väg
Kollektivtrafikprogram	På god väg
Parkeringsprogram	På god väg
Trafiksäkerhetsprogram	På god väg
Cykeltrafikprogram	På god väg
Åtgärdsprogrammet för renare luft	Mer arbete krävs
Åtgärdsprogram mot buller	Mer arbete krävs
Avfallsplan för Umeåregionen	På god väg
Näringslivsstrategi	På god väg

Det finns en stor variation av planer och program som relaterar till program för tillväxt. Flera av dessa underliggande dokument återfinns även i de övriga programmen, där bedömningen bör ske på en övergripande nivå. Status för ovan lyfta underliggande planer och program är att det sker en framdrift samt att flertalet av ovan lyfta program och planer har längre tidshorisonter som medför att en komplett statusuppdatering är svår att genomföra.

Programrapport Social hållbarhet

Januari – december, 2024



Innehåll

Sammanfattning	3
Introduktion till programmet för social hållbarhet	3
Övergripande om social hållbarhet.....	4
Överblick.....	5
Fokusområde 1 – Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden	6
Fokusområde 2 - Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv	12
Fokusområde 3 – Barns uppväxtvillkor	16
Fokusområde 4 – Boende och bebyggelsemiljö	19
Fokusområde 5 – Arbete och försörjning	23

Sammanfattning

Umeå kommun har en stark position inom social hållbarhet. EU-kommissionen rankar övre Norrland som en av de mest socialt hållbara regionerna i Europa enligt European Social Progress Index¹. Sverige, och Umeå kännetecknas av hög tillit mellan människor. Det främjar deltagande i demokratiska processer och socialt engagemang. Samtidigt syns tendenser till splittring och ökade klyftor, det förebyggande arbetets betydelse är av största vikt för att minska dessa problem.

Kommunens arbete för social hållbarhet grundar sig i värden som trygghet, tillit och gemenskap. Segregation, där människor med olika förutsättningar lever åtskilda, utgör ett hot mot dessa värden. Umeå har generellt ett bra utgångsläge med låg brottslighet, låg otrygghet och hög tillit till myndigheter. Det finns inga stadsdelar i Umeå som klassats som utsatta av polisen.

Utmaningar kvarstår dock. Organiserad brottslighet är ett växande problem. Antalet ärenden gällande våld i nära relationer har också ökat, vilket kräver bättre samordning och ökade resurser.

Vad gäller ungas livsvillkor ökar avhoppet från gymnasiet. Många avhopp kopplas till dåligt mående. Framför allt unga tjejer har ett dåligt mående och tjejer på högstadiet har en relativt hög frånvaro. Barnfamiljer har dessutom fått det svårare ekonomiskt under de senaste åren.

Kommunens arbetskraftsdeltagande är bra men det finns grupper som fortfarande har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Kompetensbristen i Umeå förblir också en utmaning. Kommunen arbetar för att minska antalet personer i långvarigt utanförskap men det behövs bättre kännedom om situationen för dem som varken arbetar, studerar eller är arbetsökande.

Umeå kommun strävar efter att vara en bra plats att växa upp på, där alla ska ha jämlika villkor oavsett bakgrund. Arbetet har fortgått under året för att främja trygga, tillgängliga och inkluderande boendemiljöer. Mycket pekar på att Umeå är en plats med goda förutsättningar att leva och verka. Umeå i en stark position, men fortsatt arbete behövs för att bibehålla och stärka kommunens sociala hållbarhet.

Introduktion till programmet för social hållbarhet

Programmets syfte är att bidra till att uppnå kommunens ambitioner att motverka ökade skillnader mellan medborgarna genom att bygga kommunen och verksamheterna så jämlikt och jämställt som möjligt och aktivt arbeta för att skapa goda livsvillkor för alla. Som enda program styrs programmet för social hållbarhet av två övergripande inriktningsmål; *Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden* och *Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*.

En översiktlig lägesbild för samtliga fem inriktningsmål kommer att presenteras i rapporten. Vissa fokusområden i programmet för social hållbarhet är formulerade på ett sätt som gör det komplicerat att använda indikatorer i uppföljningsarbetet. Social hållbarhet är komplext och i arbetet med social hållbarhet är dessutom ett helhetsperspektiv av stor betydelse. De indikatorer som finns i rapport ska därför inte förstås som en heltäckande lägesbild av den sociala hållbarheten i Umeå kommun.

¹ [Inforegio - European Social Progress Index \(europa.eu\)](https://europea.eu)

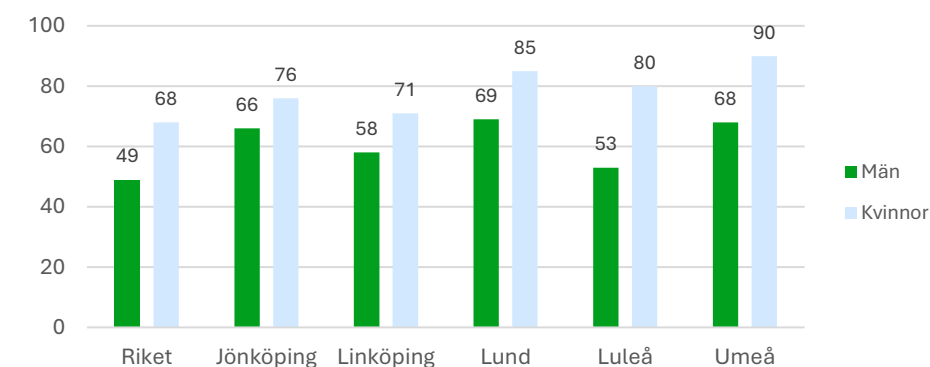
Övergripande om social hållbarhet

Umeå kommun har en gynnsam position i arbetet med social hållbarhet. Övre Norrland, där Umeå är största stad, rankas av EU-kommissionen som en av de socialt mest hållbara regionerna i Europa i sitt *European Social Progress Index*.

Sverige är även ett av de länder i världen med högst tillit mellan människor och Umeå ligger bra till i nationella mätningar. När tillitsgraden är hög märks det genom att fler deltar i påverkansprocesser som demokratiska val, föreningsliv och annat. Stora skillnader i livsvillkor mellan medborgare riskerar å andra sidan att leda till minskad tillit. Förebyggande arbete är därför av högsta vikt för att bibehålla en hög grad av tillit i hela kommunen.

Eftersom kommunkoncernen inte har egen rådighet över allas vårt välmående och de sociala strukturerna, är det viktigt och nödvändigt att fortsätta arbete för ökat samarbete med alla samhällsaktörer.

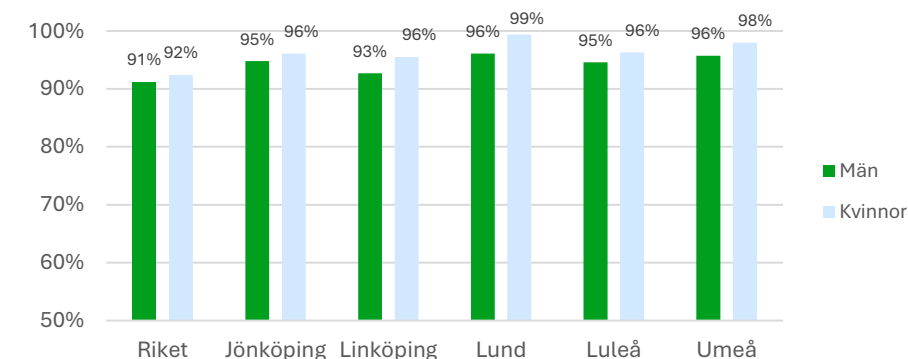
Figur 1. Sociala relationer och tillit - index 2023²



Källa:

Tillväxtverkets beräkningar, baserat på uppgifter från MUCF och Fohm

Figur 2. Kommunen är en bra plats att bo och leva på, andel, 2023³



Källa: Medborgarundersökningen, SCB

² Indexet baseras på indikatorerna: Invånare 16–24 år som varken arbetar eller studerar, Invånare 16–84 år med avsaknad av tillit till andra, Invånare 16–84 år med avsaknad av emotionellt stöd och sammanvägs till ett nyckeltal på en skala från 0 till 100.

³ Andel som har svarat "Mycket bra" eller "Ganska bra" på frågan "Vad tycker du om din kommun som en plats att bo och leva på?" i SCB:s medborgarundersökning.

Överblick

Gör vi tillräckligt?

Inriktningsmål

Umeå ska växa hållbart utan utsatta områden

Negativ påverkan från organiserad brottslighet och våld i nära relation men framsteg har gjorts i samverkansarbetet.



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

Jämställdhetsarbetet pågår och är väl inarbetat. Det finns ett behov av nya goda exempel för att ej tappa position.



I kolumnen "Gör vi tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.



= Ja, vi gör tillräckligt



= Nej, mer arbete krävs



= Nej, vi behöver göra mycket mer

Status i underliggande IOP

IOP	Förening(ar)	Bedömning	Tidsperiod
Barns rättigheter (IFN)	Barnrättsbyrån, BRIS, Rädda Barnen	Nytt IOP, arbete under uppstart	2024–2026
Brottsofferjouren (KS)	Brottsofferjouren	Arbete pågår enligt plan	2018, automatisk årsvis förlängning
Fritidsbanken (FN)	Fritidsbanken	Arbete pågår enligt plan. Översyn inför utgången av avtalet.	2023–2025
Kvinno- och tjejjouren (IFN)	Kvinno- och tjejjouren i Umeå	Avtalet nyligen förlängt. Arbete pågår enligt plan	2025–2028
Kärngården (IFN)	Kärngården ideell förening	Arbete pågår enligt plan. Avtalet följs upp av parterna årligen	2023–2027
Mottagande flyktingar från Ukraina (GVN)	Röda korset	Arbete pågår enligt plan. Utvärdering genomförd inför ev. förlängning.	2024–2025
Natthärbärge utsatta EU-medborgare (KS)	Pingstkyrkan, Svenska kyrkan	Arbete pågår enligt plan. Översyn inför utgången av avtalet.	2023–2026
Stadsmissionen (IFN)	Stadsmissionen	Dialog pågår kring brister i ekonomisk redovisning.	2021–2025
Integration (GVN)	Vän i Umeå	Arbete pågår enligt plan	2024–2025

Beslutade ansökningar från utvecklingsanslag för social hållbarhet 2024

Projekt	Beviljade medel	Tidsperiod
Kulturcrew (KN)	1 205 000	2024–2025
Elevlunden samskapande (TN)	300 000	2024–2025
Förskolan som arena för att förebygga våld och utsatthet hos barn (FGN och KS)	2 644 000	2025–2027

Fokusområde 1 – Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden

Sammanfattning
Gör vi tillräckligt?

1.1 Förhindra framväxten av segregation och utsatta områden
Ökad ojämlikhet och organiserad brottslighet utgör en stor utmaning. Det finns ett behov av bättre samverkan i arbetet mot segregation.

1.2 Ett Umeå fritt från våld
Negativ trend inom området våld i nära relation. Det finns ett behov av förbättrad styrning och fler resurser.

1.3 Förebyggande insatser och trygghetsarbete
Bra resultat på trygghet, minskning av social oro. Vi ser fortsatt problem med misstro mot myndigheter och utanförskap

För att Umeås fortsatta tillväxt ska ske på ett socialt hållbart sätt är det viktigt att värna de värden som utgör den sociala hållbarhetens grund: trygghet, tillit till varandra och till myndigheter, samt en bredare känsla av gemenskap och tillhörande. De värdena hotas av segregation, den uppdelningsprocess varmed människor med olika bakgrund, ålder eller socioekonomisk status lever och verkar separerade från varandra. Social hållbarhet förutsätter även att medborgarna känner sig trygga, såväl i det offentliga rummet som i sina egna hem – därför är våldsförebyggande och trygghetsskapande åtgärder också en viktig del av arbetet med social hållbarhet.

Umeå har ett bra utgångsläge. Den senaste lägesbilden som gjorts visar att Umeås brottslighet ligger på en lägre nivå än jämförbara städer inom de flesta kategorier.⁴ Den upplevda otryggheten är även den jämförelsevis lägre, och medborgarundersökningen⁵ visar på höga nivåer av tillit till andra människor och till myndigheter. Umeå har inte heller någon stadsdel som av polisen klassats som utsatt område. Frishetsfaktorerna är många.

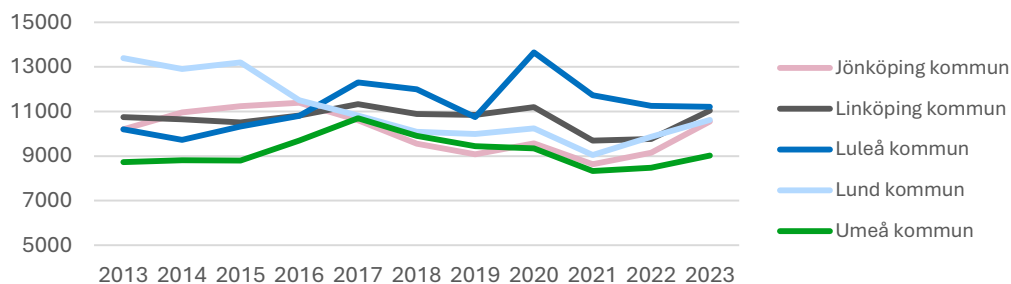
Men inom vissa områden går trenden åt fel håll. Boverket ojämlikhetsindex pekar på en svag men stadig ökning av Umeås ekonomiska segregation (se 1.3 nedan). Organiserad brottslighet utgör ett tydligare samhällshot än tidigare i Umeå, inte minst kopplat till välfärdsbrott och risken av nyrekrytering av barn och unga och tillskapandet av utanförskapsområden.⁶ Vad gäller våld så ser man en ökning av våld i nära relation (se 1.2 nedan). Här finns ett behov av bättre samordning och ökade resurser.

⁴ För mer information se rapporten *Brottsligheten i Umeå, lägesbild 2023*.

⁵ Se SCB:s medborgarundersökning.

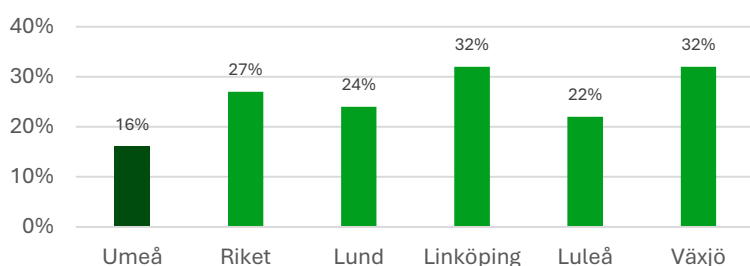
⁶ För mer information se rapporten *Nulägesanalys: Barn och unga som rekryteras in i kriminella nätverk (2023)*.

Figur 3. Anmälda brott uppdelat efter olika kommuner, antal brott per 100 000 invånare



Källa: Anmälda brott, Brå

Figur 4. Otrygghet vid utevistelse sen kväll i det egna bostadsområdet 2021–2022, andelar



Källa: Nationella trygghetsundersökningen, Brå

1.1 Förhindra framväxten av segregation och utsatta områden

Segregation är en utmaning för den sociala hållbarheten eftersom konsekvenserna av att människor med olika socioekonomiska förutsättningar lever rumsligt åtskilda från varandra är att de inte möts i vardagen, och inte lär känna varandra. Därmed minskar den ömsesidiga tilliten, integrationen, och det överbyggande sociala kapitalet⁷, det vill säga interaktioner och tillit mellan olika grupper. Segregation kan leda till framväxten av privilegierade, homogena områden med stark socioekonomi men låg mångfald å ena sidan, och å andra sidan framväxten av utanförskapsområden eller ”utsatta områden” enligt polisens definition, som karakteriseras av låg socioekonomi och att kriminella har en inverkan på lokalsamhället. Eftersom segregation är en relationell process så hänger båda dessa utvecklingar ihop.

Data från Boverket visar på en svag men stadig ökning av den socioekonomiska segregationen i Umeå. En utveckling som antagligen påskyndats på senare tid av det ekonomiska läget, med ökade kostnader, inte minst för boende, som drabbar barnfamiljer och låginkomsttagare.⁸

För att förhindra att ökad segregation leder till framväxten av utsatta områden och klyftor mellan olika grupper behövs ett långsiktigt arbete med att utjämna skillnader och skapa förutsättningar för möten. Detta genom att planera för socialt blandade bostadsbestånd, för mänskliga flöden över områdesgränser och för offentliga mötesplatser.⁹ Andra viktiga pusselbitar är att verka för goda uppväxtvillkor, se till att så många elever som möjligt fullföljer sin skolgång, att alla får möjlighet att komma i arbete, tillgång till en meningsfull fritid, och till en god och lika vård under livets alla skeden. Av största vikt är också att förebygga känslor av utanförskap genom ett aktivt jämlikhetsarbete, och genom att ge alla grupper möjlighet till delaktighet och till att göra sina röster hörda.

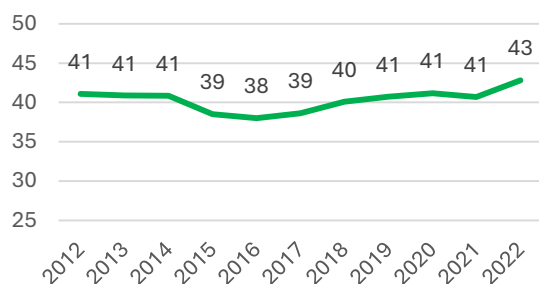
⁷ Se Robert Putnam, *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Touchstone, s. 22.

⁸ Se rapporterna *Hur går byggandet i Umeå 2023* samt *Vad kostar det att bo i Umeå kommun?*

⁹ För en beskrivning av strategierna se *Översiktsplan Umeå kommun*.

Eftersom segregation och dess konsekvenser utgör en komplex samhällsfråga är det ett område som kräver fördjupad samverkan i det förebyggande arbetet. Det finns goda exempel på områden där samverkansvilja och samverkansstrukturer finns på plats – exempelvis kring risken för nyrekrytering¹⁰ – men när det gäller segregation bromsas den förebyggande samverkan av att ingen verksamhet eller forum har ett utpekat samordningsansvar för att kartlägga utvecklingen och utveckla insatser.

Figur 5. Ojämlighetsindex för Umeå kommun¹¹



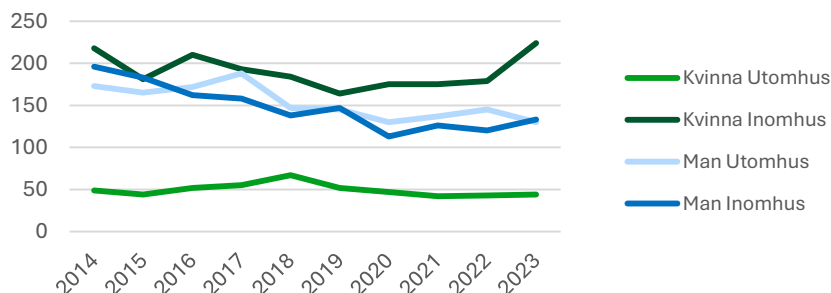
Källa: SCB och Boverket

1.2 Ett Umeå fritt från våld

Syftet med *Ett Umeå fritt från våld* är att minska våldet i Umeå kommun, i enlighet med riktningen och ambitionerna i kommunens *Handlingsplan mot våld*. Enligt den revision som utförts av kommunrevisorerna 2022, och Umebrås uppföljning av Handlingsplanen mot våld (som gjordes 2023), har många bra våldsförebyggande aktiviteter ägt rum. Men det framstår samtidigt tydliga brister med Handlingsplanen. Revisionen konstaterade att ”Handlingsplanen mot våld har mycket begränsad styrkraft då berörda verksamheter inte arbetar i enlighet med den. Det finns inga avsatta medel för att implementera de prioriterade aktiviteterna från vare sig kommunfullmäktige eller ansvariga nämnder. (...) Vi är kritiska till att varken kommunstyrelsen eller de nämnder som berörs av Handlingsplanen mot våld har följt upp de prioriterade aktiviteterna relaterade till våld i nära relation”.¹² Det finns alltså ett tydligt behov av ett omtag när det gäller resurssättning och styrning av arbetet med *Ett Umeå fritt från våld*.

Att förflytta positionerna i det våldsförebyggande arbetet är desto mer angeläget eftersom statistik från polisen visar en ökning av antalet fall av misshandel mot kvinnor¹³.

Figur 6. Misshandel inklusive grov i Umeå, anmälda brott per 100 000 invånare



Källa: Anmälda brott, Brå

¹⁰ Se *Umeå växer tryggt och säkert – Aktivitetsplan 2024-2026*.

¹¹ Ojämlighetsindexet är ett mått på segregation. Indexet mäter skillnaden i bosättningsmönster mellan olika socioekonomiska grupper och tas fram utifrån indikatorn disponibel inkomst per konsumtionsenhet.

¹² Se *Uppföljning våld 2020-2022, handlingsplan och aktivitetsplan*.

¹³ För mer information se rapporten *Brottsligheten i Umeå, lägesbild 2023*.

1.3 Förebyggande insatser och trygghetsarbete

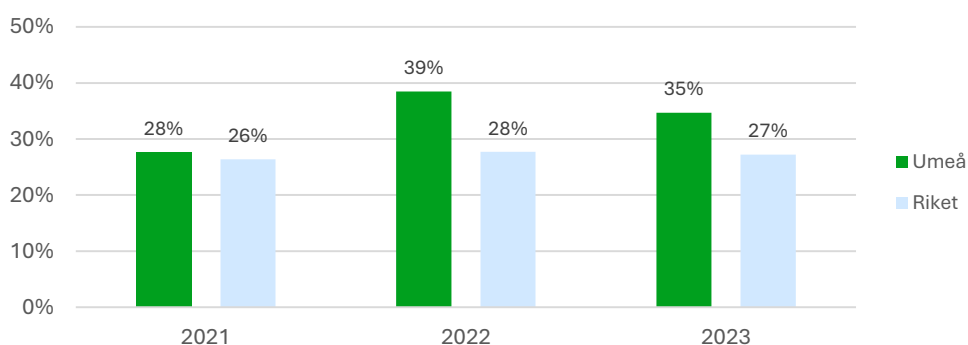
Under perioden 2018–2022 hade samverkansarbetet Umeå växer tryggt och säkert (UVTS) ett stort fokus på trygghet och förebyggande arbete mot social oro, i enlighet med den problembild som polis och kommun identifierat 2017. Därav den uttalade ambitionen i fokusområde 1.3 att arbeta tillitsskapande och att förebygga social oro, inom ramen för trygghetsuppdraget Umeå växer – tryggt och säkert.

Inriktningen på UVTS ändrades 2023 till ett mer riktat fokus på att förebygga rekrytering av barn och unga till kriminella gäng. Detta på grund av den tidigare inriktningen bedömts vara lite väl bred, vilket försvårade uppföljning och måluppfyllelse, men även för att problembilden förändrats, inte minst kopplat till gängens tydligare etablering i Umeå.

När det gäller trygghet bedöms Umeå ha ett gynnsamt läge. De mått som finns pekar på hög trygghet såväl i det offentliga rummet som exempelvis i skolan.¹⁴ När det gäller social oro vittnar polisen om en positiv utveckling på flera av de ställen som tidigare hade problem, exempelvis Ålidhem Centrum.

Behovet av att stärka tilltron till samhällets institutioner, samt delaktigheten i samhället, kvarstår dock. Flera utvecklingsinsatser inom kommunen har haft som uttalat syfte att skapa förändring på det området, exempelvis operativa teamet på Ersängsskolan, socialtjänstens arbete med föräldrautbildningen Föräldraskap i Sverige (FÖS) eller Arbetsmarknad och integrationsinsatser inom *Salam Familj*. Vittnesmål från civilsamhället och från kommunala verksamheter som ofta möter nyanlända visar dock på en fortsatt misstro mot myndigheter (inklusive kommunala verksamheter) samt på en bestående upplevelse av utanförskap och icke-delaktighet. Invånare i Umeå visar något högre förtroende för kommunens arbete med integration och delaktighet än i riket i stort. Siffrorna är dock relativt låga, merparten upplever inte att kommunen arbetar aktivt för att förbättra dessa områden.

Figur 7. Kommunens arbete för att förbättra integration och delaktighet i samhället fungerar bra, andelar¹⁵



Källa: Medborgarundersökningen, SCB

Genomförda projekt och utvecklingsinsatser under 2024 (urval)

- Ny inriktning och Aktivitetsplan för det kommunövergripande brottsförebyggande samarbetet *Umeå växer tryggt och säkert*.
- Öppna mötesplatser, stöd till social innovation med fokus på unga som är utanför det ordinarie föreningslivet, i samverkan med Umeå Universitet.

¹⁴ Se till exempel den senaste upplagan av skolenkäten *Unga*.

¹⁵ Andel som har svarat "Helt och hållet" eller "Till stor del" på frågan "Upplever du att din kommun arbetar aktivt för att förbättra integration och delaktighet av människor i samhället?"




- *På Ungas Hemmaplan*, pilot av ny brottsförebyggande utbildning för unga i riskzon, med fokus på delaktighet.
- *Okej med dig*, våldsförebyggande insats i förskolan.

Status i underliggande planer

Handlingsplan	Bedömning
Handlingsplan mot våld	Mer arbete krävs. Aktualitets- och relevansprövning efterfrågas.
Aktivitetsplan Umeå växer tryggt och säkert	Arbete pågår enligt plan
Strategi för integration	Arbete pågår enligt plan

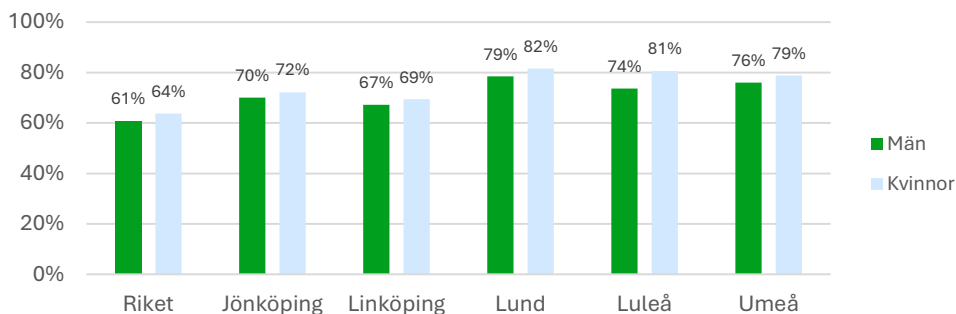
Fokusområde 2 - Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv.

Sammanfattning Gör vi tillräckligt?

<p>2.1 Fortsätta arbetet med jämställd stadsplanering <i>Arbetet pågår och är väl inarbetat. Behov av nya goda exempel för att flytta fram positioner.</i></p>	
<p>2.2 Systematiskt utmana och ifrågasätta könade maktrelationer i arbetet med hållbar utveckling <i>Arbete med att medvetandegöra förutsättningar för kvinnor och män samt dess konsekvenser är ständigt pågående.</i></p>	
<p>2.3 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra <i>Handlingsplanen mot våld är i dagsläget inte resurssatt. Yrkesverksamma som arbetar med våldsutsatta upplever ett stort behov. Statistik visar ett ökande antal anmälningar och ärenden kring våld i nära relation 2023.</i></p>	

Det finns inga enskilda indikatorer för att mäta nivån av jämställdhet på ett övergripande plan, det vill säga – det finns inga kvantitativa indikatorer som, om en viss nivå är uppnådd, möjliggör slutsatsen att jämställdhet är uppnådd. Umeå kommun har genom åren mätt jämställdhet genom att titta på det arbete som görs i de olika förvaltningarna. I riktlinjerna för aktiverande styrning ska inriktningsmålen enbart destinerats till vissa nämnder och bolag, vilket gör att samtliga nämnder inte längre inkluderar jämställdhetsarbete i sina verksamhetsplaner och årsrapporteringar. Även om det inte varit intentionen med styrmodellen blir effekten att jämställdhetsarbetet nedprioriteras i synlighet i verksamheterna och möjligheten att mäta jämställdhet genom att titta på det arbete som görs i förvaltningarna försvåras.

För fokusområdet jämställdhet ger indikatorn kvinnor som kan rekommendera andra att flytta till kommunen (nedan) tillsammans med sociala relationer och tillit (se inledningen) en generell bild av Umeå som en plats med goda förutsättningar att leva och verka. Denna jämförelse pekar på att Umeå har en något bättre position än andra jämförbara kommuner i Sverige, vilket möjligtvis bland annat kan härledas till kommunens långsiktiga och strategiska jämställdhetsarbete som pågått obrutet i över tre decennier.

Figur 8. Kan du rekommendera andra att flytta till kommunen, 2023, andelar¹⁶

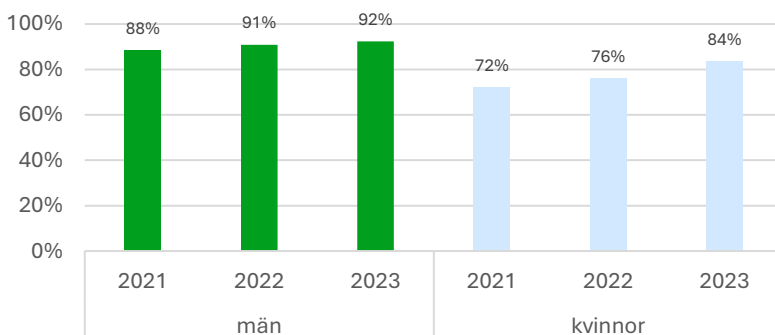
Källa: Medborgarundersökningen, SCB

2.1 Fortsätta arbetet med jämställd stadsplanering

Umeå kommun har arbetat aktivt med jämställdhet i stadsplaneringen i flera decennier, och det finns tydliga skrivningar i bland annat översiktsplanen som kan användas för att synliggöra och utmana maktrelationer för att verka för ett jämställt offentligt rum. Arbetet har också varit en avgörande faktor i att Umeå har en stark position internationellt, där jämställdhet i relation till stadsplaneringen är ett av Umeås flaggskepp, vilket också möjliggör finansiering för utvecklingsprojekt, inte bara för detta specifika område utan även bredare.

Grunderna för detta är väl inarbetade, däremot är det viktigt att tillföra nya goda exempel och innovativa piloter för att flytta fram positionerna och fortsätta ligga i framkant. Detta var också en intention bakom *Tilläggsuppdrag 2022:3 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och tekniska nämnden i uppdrag att ta fram en metod så att projekt ur den befintliga investeringsplanen årligen väljs ut som lämpliga piloter för jämställdhetsfokus*. Denna metod finns utarbetad och det är viktigt att den implementeras och resursätts.

Det finns en skillnad mellan upplevd trygghet mellan kvinnor och män, där kvinnor anger en lägre grad av trygghet än män. Däremot upplever sig både kvinnor och män mer trygga i Umeå än i andra jämförbara städer och den upplevda tryggheten ökar.

Figur 9. Trygg utomhus i området där du bor när det är mörkt ute, 2023, andelar¹⁷

Källa: Medborgarundersökningen, SCB

¹⁶ Andel som har svarat "Helt och hållet" eller "Till stor del" på frågan "Kan du rekommendera andra som inte bor här i kommunen att flytta hit?" i SCB:s medborgarundersökning. De som har svarat "Ingen åsikt" har exkluderats.

¹⁷ Andel som har svarat "Mycket trygg" eller "Ganska trygg" på frågan "Hur trygg känner du dig utomhus i det område där du bor när det är mörkt ute?"

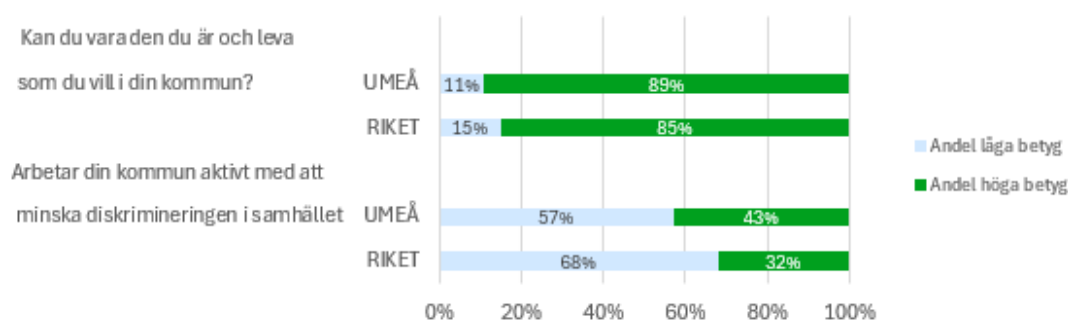
2.2 Systematiskt utmana och ifrågasätta könade maktrelationer i arbetet med hållbar utveckling

Arbete med att medvetandegöra förutsättningar för kvinnor och män samt dess konsekvenser är ständigt pågående. Analyser baserat på kvalitativa underlag såväl som insamlingar av könsuppdelade data görs kontinuerligt och inom ett flertal olika områden.

Könade strukturer tar tid att förändra och är svåra att mäta kvantitativt, därav är det också viktigt att det arbete som pågår synliggörs, ett resonemang som lyfts i den övergripande bedömningen för fokusområdet som helhet ovan.

Prioritering 2.2. lyfter också vikten av att tydligt koppla på social hållbarhet och specifik analyser kring jämställdhet i relation till klimatarbete och arbete med hållbar utveckling. Detta är ej två separata dimensioner, även om de i kommunens styrmodell hanteras i två olika program.

Figur 10. Frihet och rättigheter. Umeå kommuns invånare jämfört med riket.¹⁸



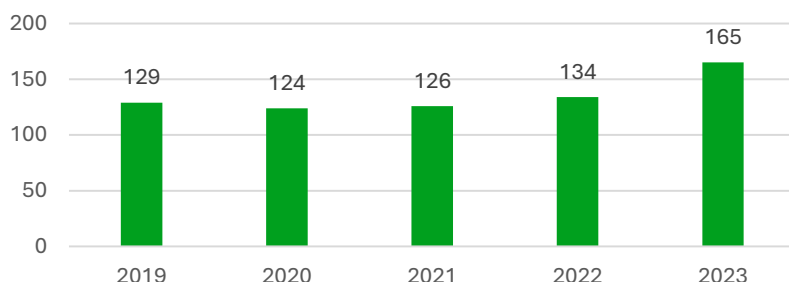
Källa: SCB, Medborgarundersökningen 2023

2.3 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Det finns en handlingsplan mot våld som i dagsläget inte är resurssatt. Verksamma inom området har påtalat behovet med en översyn av gällande handlingsplan för att det ska vara möjligt att driva arbetet vidare på ett effektivt sätt.

Det anmälda våldet mot kvinnor utsatta av närstående ger en indikation på utvecklingen av våld i nära relation men är inte att beakta som ett fullständigt mått. Det anmälda våldet är bara toppen på ett isberg.

Figur 11. Kvinnor utsatta för misshandel i Umeå, utsatt av närstående, antal anmälningar

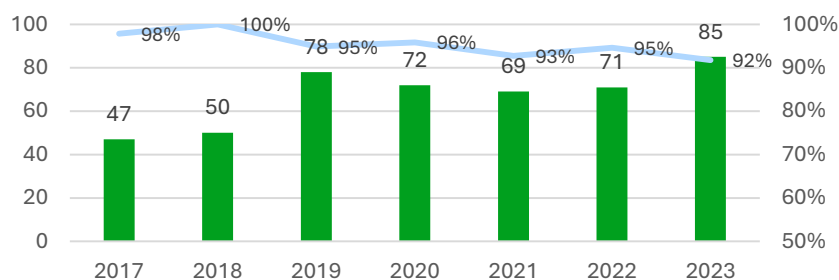


Källa: Polismyndigheten

Siffror hos socialtjänsten gällande våld i nära relation visar också på ett ökande antal aktualiserade ärenden.

¹⁸ Kompletta frågor: "Tycker du att du kan vara den du är och leva ditt liv som du vill i din kommun? T.ex. utifrån ålder, kön eller könstillhörighet, sexualitet, religion, etnicitet eller funktionsnedsättning".

Figur 12. Aktualiserade ärenden hos socialtjänsten i Umeå gällande våld i nära relation. Antal nya ärenden samt andelen kvinnor



Källa: Umeå kommun, Socialtjänsten

Genomförda särskilda projekt och utvecklingsinsatser under 2024 (urval)

- Förstudie kvinno- och tjejjouren med fokus på kvinnor och tjejer som har eller haft en relation med en man/kille i gängkriminalitet
- Utbildningsinsatsning jämställdhet inom äldreomsorgen
- Fortsättningsprojekt hållbar och jämställd arbetspendling Västerås

Status i underliggande planer

Handlingsplan	Bedömning
Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun	Under uppdatering 2024 för att harmoniera med nya styrmodellen samt nya artiklar CEMR
Handlingsplan mot våld	Mer arbete krävs. Aktualitets- och relevansprövning efterfrågas.

Fokusområde 3 – Barns uppväxtvillkor

Sammanfattning
Gör vi tillräckligt?

3.1 Barns och ungdomars rätt till delaktighet och inflytande i kommunens utveckling ska säkerställas
Arbete pågår inom ramen för dialog och demokratiutveckling. Elever upplever minskade påverkansmöjligheter i skolan.

3.2 Motverka barnfattigdom
Handlingsplanen mot barnfattigdom är inte resurssatt. Lägre andel barn i ekonomisk utsatthet än i riket, men behöver bevakas.

3.3 Förebyggande folkhälsoarbete
Många ungdomar mår dåligt och är stressade.

Umeå kommun ska vara en bra plats att växa upp på och alla barn i vår kommun ska ha goda, jämlika uppväxtvillkor, oavsett föräldrarnas bakgrund, inkomst eller livsval. Arbetet med fokusområdets prioriteringar har fortgått löpande under året, till största delen inom ramen för skolnämndernas samt fritids- och kulturnämndernas grundverksamheter.

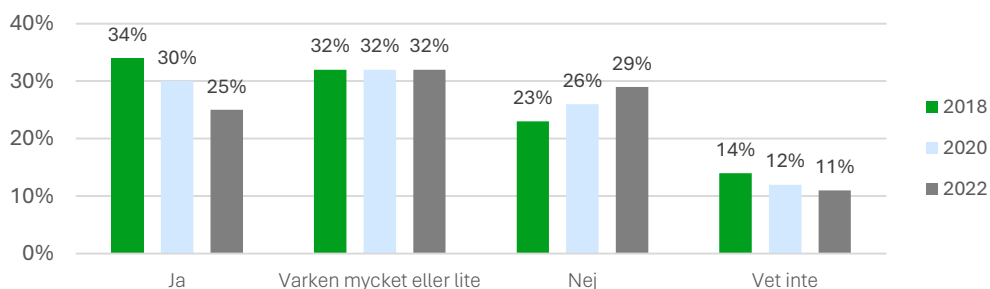
3.1 Barns och ungdomars rätt till delaktighet och inflytande i kommunens utveckling ska säkerställas

Arbetet utgår ifrån barnkonventionens grundläggande principer om barnets rätt att uttrycka sina åsikter och bli lyssnade på i alla frågor som rör dem. Området är en del i det pågående arbetet med dialog och demokratiutveckling med fokus på utvecklad medborgardialog.

Det pågår ett bland annat ett arbete med att kartlägga indikatorer och mätvärden för ungas inflytande och delaktighet. Ungas åsikter och inflytande följs upp inom vissa områden i kommunen så som fritidsverksamheter och skola. Vad gäller ungas delaktighet och inflytande i generella demokratiska eller kommunala processer finns idag ingen adekvat mätbar indikator. En fråga kring detta kommer att inkluderas i UNGA-undersökningen hösten 2024.

Gällande skolans verksamhet har UNGA-undersökningen visat att unga upplever minskade möjligheter att påverka sin skolas verksamhet. Fritidsförvaltningen tar del av ungas åsikter om verksamheterna och fångar upp ungas initiativförmågor genom den dagliga verksamheten såväl som genom frågeformulär (KEKS).

Figur 13. Upplever du att du har möjlighet att påverka din skolas verksamhet? Högstadiet, andelar

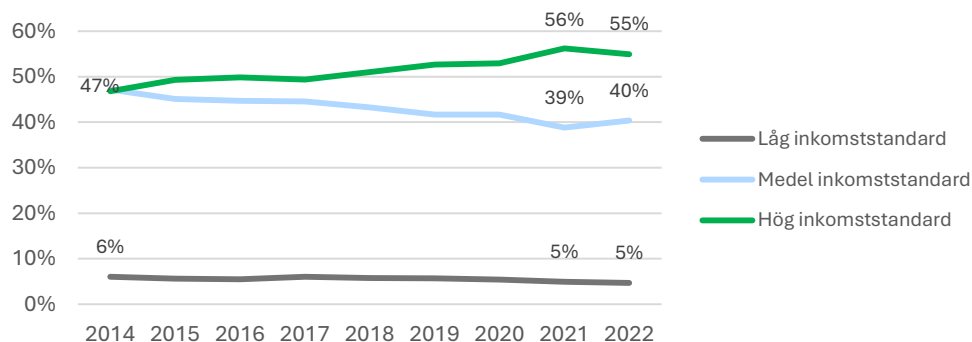


Källa UNGA-enkäten 2018, 2020 och 2022

3.2 Motverka barnfattigdom

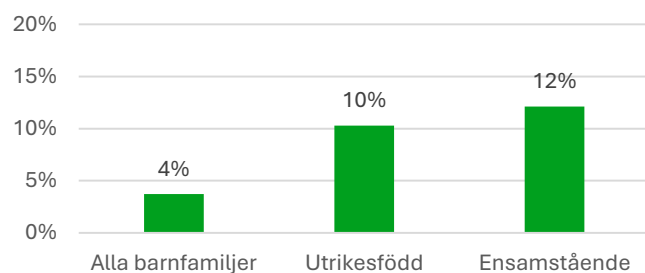
Det finns en handlingsplan mot barnfattigdom som i dagsläget inte är resurssatt. Umeå har en lägre andel barn i ekonomiskt utsatta hushåll än de flesta jämförbara städer samt än riksgenomsnittet. I vissa grupper av är det relativt många barnfamiljer som lever med knappa resurser. Antalet vräkningar för barnfamiljer har även ökat. Det är viktigt att fortsatt bevaka området då ökade kostnader slår hårdast mot de hushåll som har små marginaler. Inom gruppen barnfamiljer består dessa hushåll i högre grad av föräldrar som är ensamstående och föräldrar som är utrikesfödda.

Figur 14. Inkomststandard för barnfamiljer i Umeå, andelar



Källa: SCB

Figur 15. Låg inkomststandard bland barnfamiljer 2022, andelar¹⁹



Källa: SCB

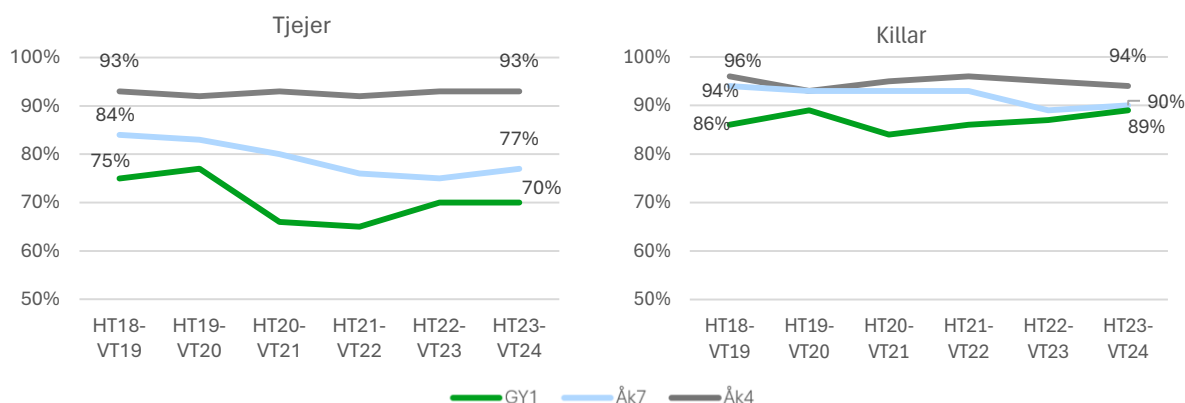
3.3 Förebyggande folkhälsoarbete

Jämfört med riket och liknande kommuner ligger Umeå bra vad gäller behörighet och närvaro i skolan. För första gången är det en något högre andel bland killarna än bland tjejerna som är behöriga till yrkesprogram. Närvaron har efter pandemin återhämtat sig för barn upp till åk 6 men på högstadiet ser det inte lika bra ut. Framför allt har tjejer på högstadiet fått sämre närvaro.

Många ungdomar mår dåligt och känner sig stressade. I Unga 2022 framkommer det en tydligt nedåtgående trend vad gäller psykiskt mående för unga och med ökade problem vad gäller psykosomatiska besvär. Det gäller särskilt bland tjejer. I elevhälsans undersökning framkommer det att barn i de yngre åldersgrupper generellt sett mår bättre. Vi ser dock en nedgång i måendet för tjejer i årskurs 7.

¹⁹ Låg inkomststandard är ett absolut fattigdomsmått. Måttet beskriver hur väl hushållets inkomster räcker för att betala nödvändiga omkostnader som boende, barnomsorg, lokala resor med mera. Låg inkomststandard innebär att inkomsterna inte räcker för att betala för dessa levnadsomkostnader.

Figur 16. Jag mår bra eller mycket bra, elevers hälsa, andelar



Källa: Umeå kommun, Elevhälsan

Unga i Umeå har en relativt hög aktivitetsnivå och något fler än tidigare rör sig mer än 60 minuter varje dag, även om aktivitetsnivån är relativt stabil över tid. Generellt är pojkar mer aktiva än flickor. Hälften av alla ungdomar är med i en organisation eller förening men andelen som deltar i fritidsaktiviteter har minskat. För flickor på Ålidhem har föreningsaktiviteten minskat mest.

Umeå följer den nationella trenden med minskande alkoholkonsumtion bland unga. Bland de unga som lever i familjer med väldigt dålig ekonomi och för de unga som inte får stöd av sin familj är användningen av narkotika betydligt högre än bland övriga unga.

Socialtjänsten får in allt fler orosanmälningar och polisen upplever en ökande problematik med våld bland unga. Elevhälsans och Unga-undersökningen visar även att skolan är en vanlig plats att utsättas för våld och kränkningar. Samtidigt visar Elevhälsans undersökning att en högre andel elever i gymnasiet åk1 känner sig trygga i skolan.

En kartläggning har visat att många av de som anmäls för sexualbrott mot barn i Umeå är minderåriga. Både de minderåriga som utsätts för våld och sexualbrott samt flertalet av de som anmäls för dessa brott finns inom kommunens verksamheter. Det finns ett ökat behov att arbeta med våldsutsatta barn och barn som har bevittnat våld.

Genomförda särskilda projekt och utvecklingsinsatser under 2024 (urval)

- Resultaten från UNGA-enkäten används i samverkan mellan skola, fritid och socialtjänst som underlag för gemensam analys och planering av insatser på lokal nivå.
- Fritid Unga ingår i ett partnerskap genom ICLD med fokus på att stärka kommunens förmåga att planera och genomföra aktiviteter där ungdomar kan vara med och påverka samt att ta fram en policy för ungdomsutveckling som omfattar alla kommunens förvaltningar.
- Mirai och Upp 2 är initiativ inom ramen för skolan som försöker minska den problematiska skolfrånvaron och pågår till sommaren 2025.

Status i underliggande planer

Handlingsplan	Bedömning
Umeå kommuns handlingsplan mot barnfattigdom	Mer arbete krävs. Aktualitets- och relevansprövning efterfrågas.
Handlingsplan för suicidprevention	Arbete pågår enligt plan

Fokusområde 4 – Boende och bebyggelsemiljö.

Sammanfattning	Gör vi tillräckligt?
<p>4.1 Fortsätta arbetet med strategier för hållbar tillväxt för att stärka den sociala hållbarheten <i>Den aktualiserade planeringsstrategin samt program för hållbar landsbygdsutveckling har antagits av kommunfullmäktige.</i></p>	●
<p>4.2 Stärka mötesplatser och överbrygga barriärer <i>Den aktualiserade planeringsstrategin samt program för hållbar landsbygdsutveckling har antagits av kommunfullmäktige.</i></p>	●
<p>4.3 Främja en socialt hållbar bostadsförsörjning och motverka hemlöshet <i>Bostadsförsörjningen är utmanande, andelen barnfamiljer och unga som lägger en större del av inkomsten på boendekostnader har ökat.</i></p>	●

Detta fokusområde handlar om att i takt med fortsatt tillväxt utveckla boendemiljöer som är trygga, tillgängliga och som främjar delaktighet samt möten mellan människor. Arbetet med fokusområdets prioriteringar sker till största delen inom ramen för stadsbyggnadsförvaltningens, teknik- och fastighetsförvaltningens samt stadsledningskontorets grundverksamheter. Målmedvetet arbete med översiktsplanen som utgångspunkt kommer att leda till ett samhälle som hänger ihop socialt. I juni 2024 antogs i kommunfullmäktige planeringsstrategin.

4.1 Fortsätta arbetet med strategier för hållbar tillväxt för att stärka den sociala hållbarheten

I ovan nämnda placeringsstrategi finns en uppföljning med vissa förtydliganden av översiktsplanens utvecklingsstrategier med grund i stadsbyggnadsprinciperna med integrerade perspektiv, som visar vägen för att uppnå en hållbar tillväxt. Principerna verkar för att utveckla goda strukturer i stället för att ta ett fokus på enskilda geografier eller sektorsintressen. Dessa strategier gynnar hållbara flöden, skapar förutsättningar för ett gott vardagsliv och värnar betydelsen av lokal platsidentitet och social hållbarhet, där ett fortsatt målmedvetet arbete för ökad blandning i hela kommunen är grundläggande. Med anledning av denna nyligen antagna aktualisering bedöms förutsättningarna kring prioritering 4.1 vara goda.

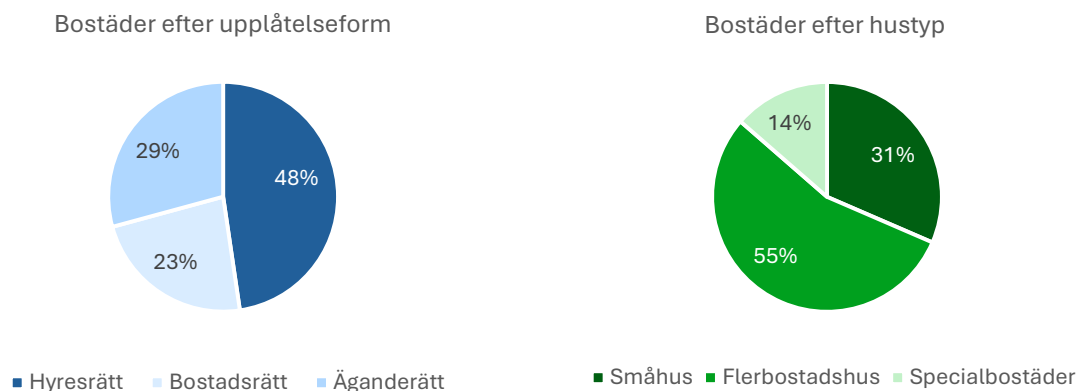
Utöver planeringsstrategin har kommunfullmäktige även antagit program för hållbar landsbygdsutveckling vars strategier för hållbar tillväxt på landsbygden tydligt knyter an till översiktsplanen och dess övergripande inriktning mot social hållbarhet.

Att planera systematiskt för blandning – där olika människor med olika livsvillkor kan leva sida vid sida – som är grundläggande för den sociala hållbarheten på lång sikt innebär blandning av upplåtelseformer, boendetyper, boendestorlekar, andel dag- och nattbefolkning, olika typer av verksamheter.

Fördelningen av andelen hyresrätter, bostadsrätter och äganderätter är något som är trögrörligt. Under de senaste 10 åren har fördelningen inte förändrats nämnvärt. Äganderätter är i de allra

flesta fall en villa, ett radhus, ett kedjehus eller ett parhus. I kategorin flerbostadshus ingår både hyresrätter och bostadsrätter. En specialbostad kan vara en bostad anpassad för äldre, funktionshindrade eller en studentbostad och som är varaktigt förbehållen vissa grupper.

Figur 17. Bostäder i Umeå 2023, andelar



Källa: SCB

4.2 Stärka mötesplatser och överbrygga barriärer

Kommunens olika styrdokument kring den fysiska planeringen understryker vikten av att stärka mötesplatser, skapa förutsättningar för socialt sammanhållna stadsdelar och tätorter, samt platser och motverka såväl fysiska som sociala barriärer i det offentliga rummet.

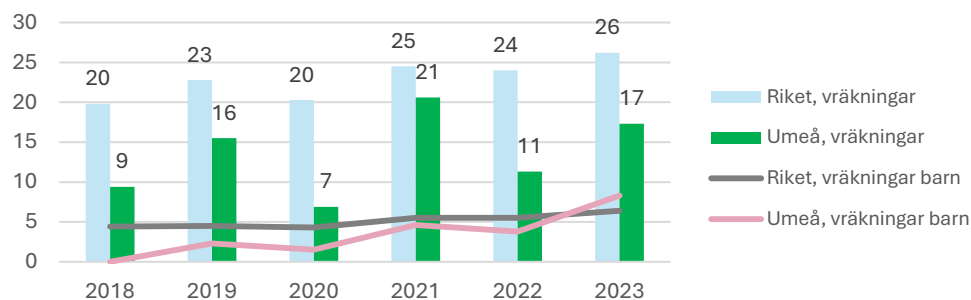
Mötesplatser är till viss del svårdefinierat och därför inte helt lätt att mäta. En form av mötesplats i det offentliga rummet är grönområden och parker, där det går att mäta hur många som har ca 300 meter till närmaste grönområde från sin bostad. Dock är detta en något trubbig indikator. Parker och grönområden finns relativt jämnt fördelat över de områden i centralorten där flest människor bor och de senaste åren har andelen legat på strax över 83%. Mötesplatser kan dock innebära väldigt många saker, till mötesplatser kan också exempelvis kommunal service såsom bibliotek, eller privat service såsom livsmedelsbutiker räknas.

4.3 Främja en socialt hållbar bostadsförsörjning och motverka hemlöshet

Hushållens ekonomiska förutsättningar påverkar deras möjligheter på bostadsmarknaden och sedan 2018 har andelen unga och barnfamiljer som lägger mer än 50 procent av sin inkomst på boendekostnader ökat markant. Det finns inga aktuella siffror för hemlöshet i Umeå men ett arbete pågår för att hitta former för att mäta på lokal nivå.

Färre personer vräks i Umeå per 100 000 invånare än vad som görs i riket. Vi har dock på senaste år sett hur fler barn berörs av vräkning i Umeå. Det finns rutiner för hur dessa ärenden ska hanteras för att trygga situationen. Det kan vara svårt att komma in på bostadsmarknaden och det gör att även personer som inte bedöms av Socialtjänsten som stödbehövande kan behöva hänvisas till Stadsmissionens akutboende eller en campingstuga.

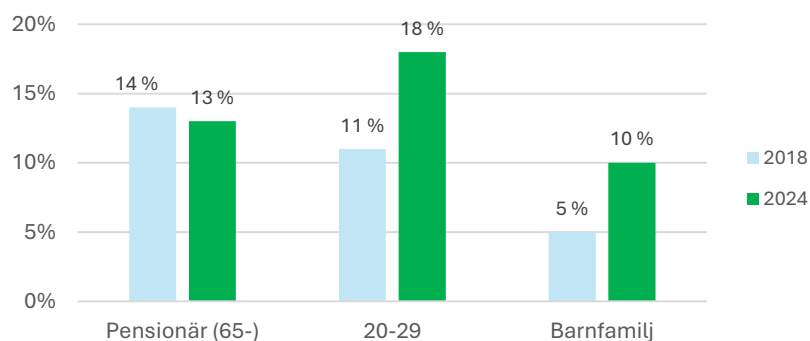
Figur 18. Vräkningar i Umeå och riket, antal per 100 000 invånare



Källa: Kronofogden

I Umeå kommuns rapport *Vad kostar det att bo* framgår det att de som bor i hyresrätt tenderar att ha det sämre ekonomisk ställt än de som bor i bostadsrätt eller i en villa. Ensamstående med barn samt familjer där någon har en svår funktionsnedsättning rapporterar om en än sämre ekonomisk situation. En relativt stor andel av hushållen med pensionärer eller unga vuxna lägger mer än 50 procent av sin inkomst på boendekostnader. Sedan 2018 har andelen unga och barnfamiljer som lägger mer än 50 procent av sin inkomst på boendekostnader ökat markant.

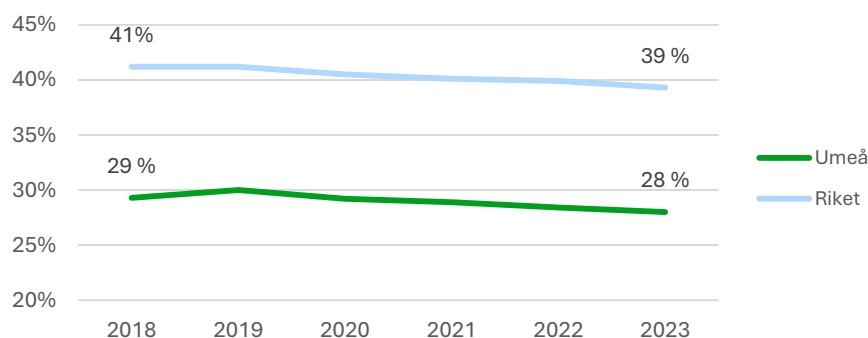
Figur 19. De som lägger mer än 50 procent av sin inkomst på boendekostnader, andelar



Källa: Vad kostar det att bo i Umeå kommun?

Hushållens ekonomiska förutsättningar påverkar deras möjligheter på bostadsmarknaden. Trots att den ekonomiska situationen har försämrats under de senaste åren har trångboddheten minskat något.

Figur 20. Trångboddhet i Umeå och riket, enligt norm 3, andelar



Källa: SCB

Genomförda projekt och utvecklingsinsatser

- Publikation av rapporten *Vad kostar det att bo i Umeå kommun?*
- Modellen *Bostad först* kommer att bli en del av IFN:s ordinarie verksamhet under 2025 efter att ha testats i ett uppstartsprojekt under 2023–2024.
- Hållbara hem för alla: bland annat arbete med attraktiv och effektiv mobilitet.

Status i underliggande planer

Handlingsplan	Bedömning
Umeå kommuns bostadsförsörjningsprogram	Arbete pågår enligt plan
Handlingsplan för ökat bostadsbyggande	Enligt plan
Handlingsplan mot hemlöshet	Mer arbete krävs. Aktualitets- och relevansprövning efterfrågas.
Program för hållbar landsbygdsutveckling	Aktualiserad och antagen av kommunfullmäktige 2024. Arbete pågår enligt plan
Planeringsstrategi	Aktualiserad och antagen av kommunfullmäktige 2024. Arbete pågår enligt plan

Fokusområde 5 – Arbete och försörjning

Sammanfattning

5.1 Skapa förutsättningar för en ekonomisk jämlikhet och en högkvalitativ välfärd för livets alla skeden
Långsiktig positiv utveckling gällande arbetskraftsdeltagande men ett ökat antal avhopp från gymnasiet.

5.2 Särskilt stöd till de personer som står långt från arbetsmarknaden
Personer med funktionsvariationer står fortsatt långt från arbetsmarknaden. Behov av förstärkt arbete.

Gör vi tillräckligt?

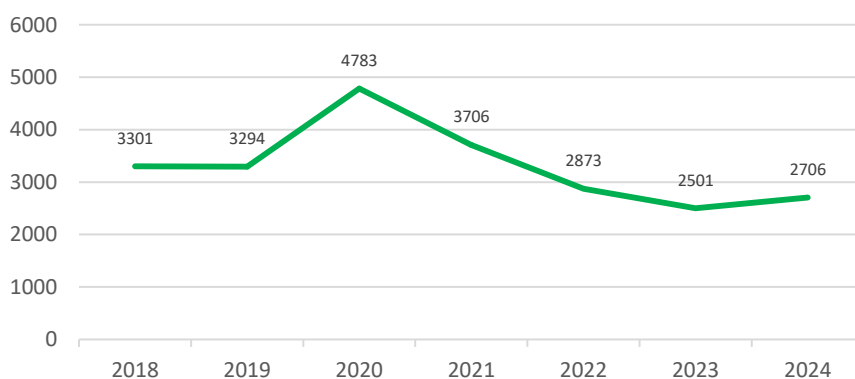
Arbetskraftsdeltagandet (mätt i andel sysselsatta) fortsatte att öka under 2023. Under 2024 har dock en liten ökning av antalet inskrivna på arbetsförmedlingen noterats. Totalt sett är det dock få som står utanför arbetsmarknaden. Den långsiktiga trenden är positiv. Dock kvarstår grupper som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden, exempelvis personer med funktionsvariationer.

Färre personer försörjs i trygghetssystemet. Nivåerna är låga i förhållande till andra kommuner, exempelvis när det gäller försörjningsstöd. Men ser man specifikt på sjukpenningtalen fortsätter de att öka. Mönstret är gemensamt för Västerbotten och anses främst bero på förändringar i bedömningen av rätten till ersättning i relation till rehabiliteringskedjans olika tidsgränser. Här finns delar att arbeta vidare med.

Den minst positiva utvecklingen inom området berör avhoppet från gymnasiet. Antalet elever som inte fullföljer sina studier ökar, vilket är en oroväckande trend. 40 % av avhoppet kan kopplas till dåligt mående. Det är viktigt att satsa för att fånga upp unga så snabbt som möjligt.

Kompetensbristen är fortsatt en utmaning i Umeå. Det är angeläget att minska matchningsgapet och få in fler personer som är i långvarigt utanförskap. För att förstå nuläget och anpassa utvecklingsarbetet är det angeläget att få bättre mått på de personer som inte arbetar, inte studerar, men inte heller är inskrivna hos Arbetsförmedlingen eller uppbär ersättningar/bidrag.

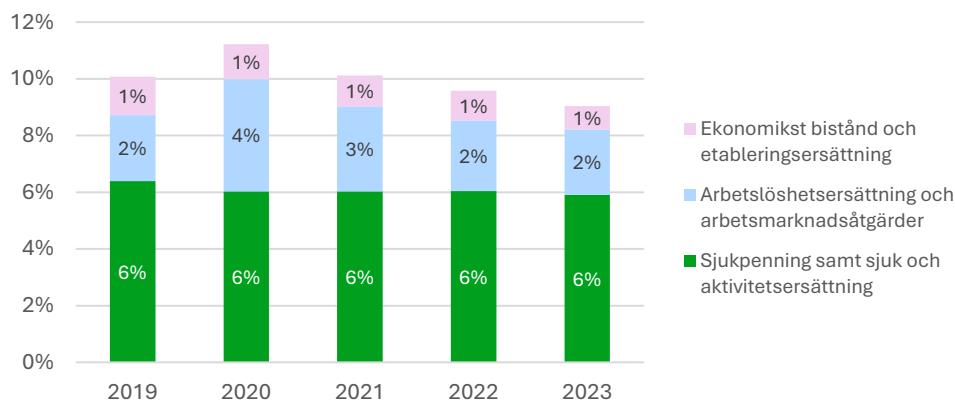
Figur 21. Inskrivna arbetslösa i Umeå kommun (juli månad), antal



Källa: Arbetsförmedlingen

Nio procent av den vuxna befolkningen i åldern 20–64 år försörjdes 2023 av sociala ersättningar. Det ekonomiska biståndet har minskat sedan 2020. Medan sjukpenning och sjukersättningen är fortsatt hög.

Figur 22. Helårsekvivalenter som försörjs med sociala ersättningar och bidrag ²⁰



Källa: SCB

5.1 Skapa förutsättningar för en ekonomisk jämlikhet och en högkvalitativ välfärd för livets alla skeden

Att minska utanförskapet och få in så många personer som möjligt i sysselsättning är viktigt ur ett jämlikhetsperspektiv. En positiv utveckling är att antalet arbetslösa minskar, även inom gruppen långtidsarbetslösa. Minskningen märks även hos gruppen unga, och hos utrikesfödda.

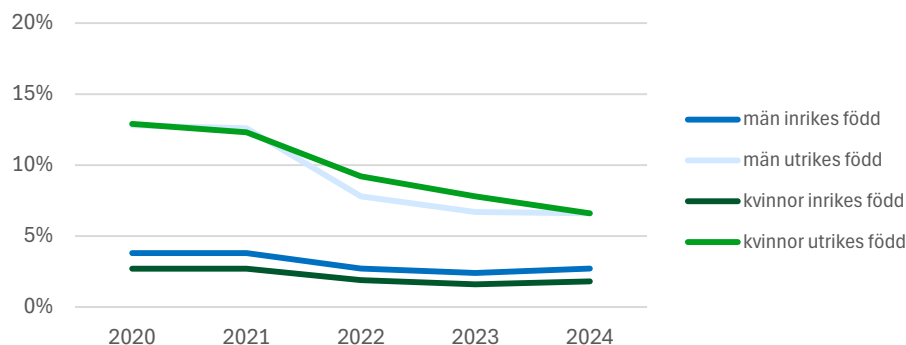
Det är ett fortsatt lågt behov av försörjningsstöd i Umeå, vilket beror på en god arbetsmarknad och på ett aktivt arbete i samverkan för att ge stöd till självförsörjning. Tilläggsbidraget inom bostadsbidrag kan ha bidragit till att barnfamiljer med låg inkomst klarar sin försörjning utan att behöva ansöka om försörjningsstöd. En utmaning är dock att de som har försörjningsstöd blir kvar i systemet länge – här finns ett fortsatt behov av samverkan.

Att få så många som möjligt i sysselsättning är även viktigt ur ett barnperspektiv, eftersom det påverkar barn och ungas uppväxtvillkor. Därför prioriteras personer med barn i kön till arbetsmarknadsinsatser, och inom försörjningsstödet finns möjlighet till extra bidrag för exempelvis studentmössa eller semesteraktiviteter för barnfamiljer.

När det gäller barn och unga är ett prioriterat område att så många elever som möjligt ska klara skolan. Att bli behörig till gymnasiet, och att fullfölja sina gymnasiestudier är en stark skyddsfaktor, som också ger bättre förutsättningar för att komma ut i arbete. En positiv utveckling inom det här området är den ökande andelen elever på yrkesprogrammen som går klart gymnasiet inom 4 år. En oroväckande utveckling är däremot studieavbrotten från gymnasiet som fortsätter öka, och som verkar ha en koppling till dåligt mående. Det här är en oroväckande utveckling som är viktig att bryta.

Arbetslösheten har minskat i hela norra Sverige under många år och så även i Umeåregionen. Långtidsarbetslösheten fortsätter nedåt för både unga och äldre, kvinnor och män, samt i grupperna inrikes- och utrikesfödda.

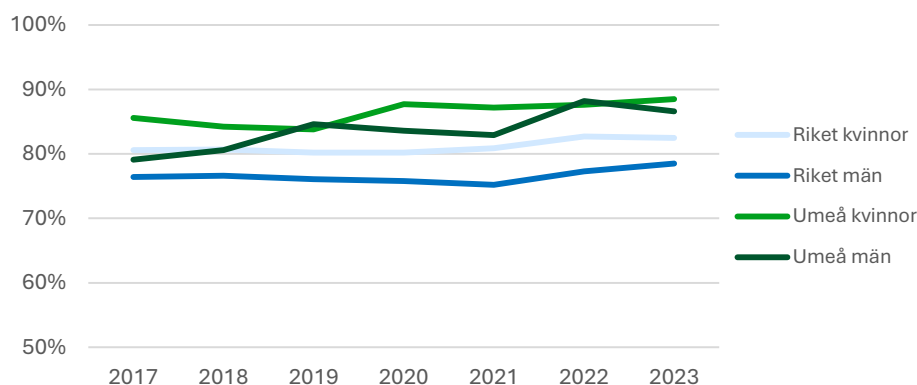
²⁰ Med helårsekvivalenter avses det antal individer som skulle kunna försörjas under ett helt år med full ersättning. Exempelvis blir två personer, som varit heltidsarbetslösa ett halvår var, blir tillsammans en helårsekvivalent i statistiken.

Figur 23. Arbetslöshet (i maj). Preliminär statistik efter kön, födelseregion och år, andelar²¹

Källa: SCB

En högre andel unga tar nu examen efter fyra år. Dock var hela 80 elever som tog ett studieavbrott under höstterminen 2023. Vissa av dessa hoppar av skolan för att de hellre vill arbeta och vissa återgår till studier igen senare. Det syns dock en ökande trend med andelen som hoppar av gymnasiet på grund av dåligt psykiskt mående.

Figur 24. Elever med gymnasieexamen inom 4 år, lägeskommun, andelar



Källa: SCB

5.2 Särskilt stöd till de personer som står långt från arbetsmarknaden

För att uppnå de mål som finns kring arbetskraftsdeltagande, sjukpenningtal och ekonomiskt bistånd är det viktigt att ge extra stöttning till grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden och som annars riskerar att fastna i ett långvarigt utanförskap.

Det är glädjande att indikatorer för långtidsarbetslösa fortsätter neråt, men det finns vissa kategorier som fortsatt har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Det finns en gemensam grupp individer inom ohälsan och långtidsarbetslösa som behöver få fortsatt uppmärksamhet och fler lösningar.

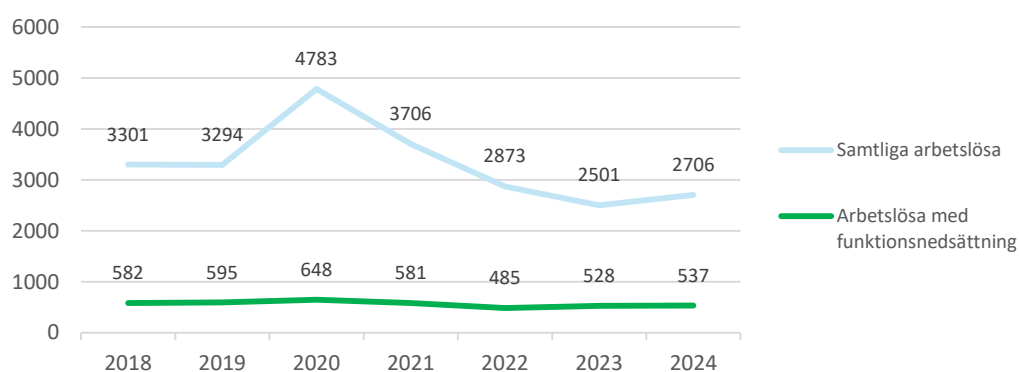
För personer med funktionsvariationer har omsättningen till arbete har inte ökat trots en gynnsam trend för arbetslösheten i stort. Här finns ett behov av förstärkt arbete.

²¹ Arbetslöshet som utgörs av antal arbetslösa som andel av arbetskraften. Sysselsatta och arbetslösa utgör tillsammans i arbetskraften.

Att kunna matcha personer med långvarig arbetslöshet med arbetstillfällen är extra viktigt ur ett kompetensförsörjningsperspektiv, då det råder en brist på arbetskraft. Men det kräver ofta extra anpassningar. Ett sätt att förflytta positionerna inom området är att inom den kommunala organisationen skala upp arbetet med att ta emot fler personer med lönebidrag – här ligger Umeå kommun efter jämfört med andra kommuner, trots att ett flertal försök gjorts inom det här området. Problemet verkar utgöras av inomorganisatoriska hinder.

Ett viktigt utvecklingsarbete som pågår inom Samordningsförbundet är att få bättre mått på den grupp människor som inte är i sysselsättning men inte heller har kontakt med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller socialtjänsten. Preliminära resultat pekar på att det handlar om 4000–5000 personer. Bättre kartläggning kommer möjliggöra riktade insatser.

Figur 25. Arbetslösa med funktionsnedsättning samt totalt, juli månad, antal



Källa: SCB

Genomförda särskilda projekt och utvecklingsinsatser under 2024 (urval)

- projekt Mirai (unga som avbrutit skolan erbjöds möjlighet att läsa enstaka kurser, delta i aktiviteter och andra studiemotiverande insatser i syfte att öka deras aktivitetsnivå och vägleda dem tillbaka till heltidsstudier fokus unga som hoppat av skolan)
- KRAFT - insats för utrikesfödda kortutbildade
- Framtidsverkstan för ungdomar inom det Kommunala Aktivitetsansvaret.
- Projektet Samstart för unga med funktionsvariation – samverkan mellan gymnasieskolan, Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknad och integrationsavdelningen.

Status i underliggande planer

Handlingsplan	Bedömning
Överenskommelse om samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Umeåregionens kommuner	Enligt plan
Strategi för integration	Arbete pågår enligt plan

Programrapport Klimatneutrala Umeå 2040

Januari – december, 2024





Innehåll

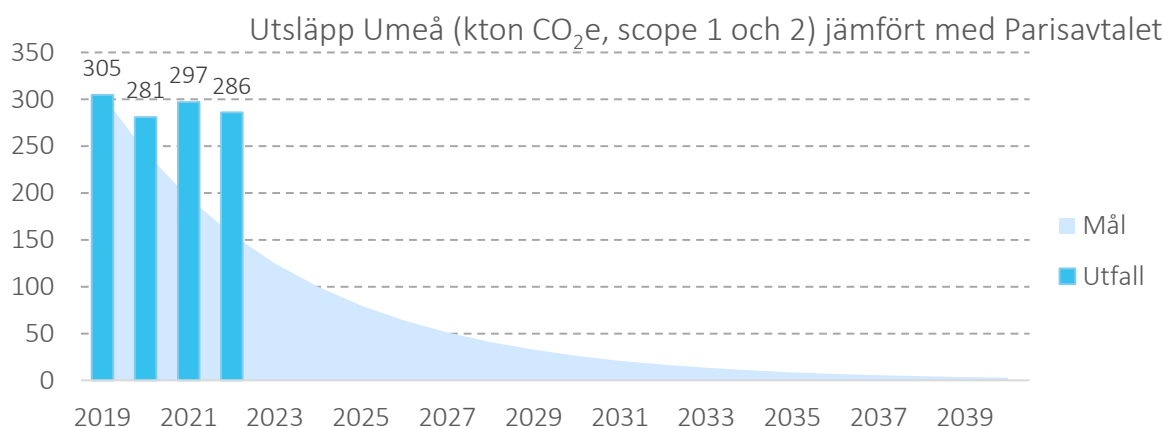
Sammanfattning	3
Territoriella utsläpp	3
Kommunkoncernens utsläpp	5
Territoriella utsläpp.....	6
Fokusområde 1- Transporter.....	6
Fokusområde 2- Bygg och anläggning	10
Fokusområde 3- Energi, el och fjärrvärme	12
Fokusområde 4- Cirkulär ekonomi	14
Fokusområde 5- Övergripande insatser	17
Status i underliggande planer och program	18
Definitioner	19

Sammanfattning

Med beslutet om ett inriktningmål för ett klimatneutralt Umeå med tillhörande program har arbetet inom kommunkoncernen fått en plattform och strategisk inriktning att arbeta utifrån. Det har framför allt gett resultat inom de övergripande insatserna där följande arbeten särskilt kan nämnas: framtagande och inskickat klimatkontrakt till EU, inom klimatfärdplanen har en partnerskapsmodell och årlig uppföljning utvecklats och viktiga steg inom cirkulär ekonomi har tagits bland annat inom Umeå Eco Industrial park och byggåterbruk.

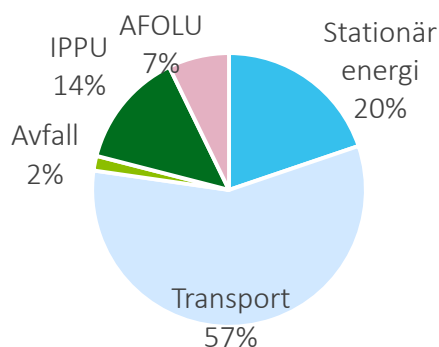
I det fortsatta arbetet är det viktigt att fokus läggs på prioritering, finansiering och genomförande av planerade och beslutade åtgärder för utsläppsminskning, samtidigt som det är viktigt med lärande för utveckling av nya åtgärder.

Territoriella utsläpp



De sammanlagda utsläppen inom scope 1 och 2 i Umeå kommun uppgick år 2022 till 286 ton CO₂e. Det är en minskning jämfört med år 2021 men inte en minskning i den takt som Parisavtalet kräver. Vid en jämförelse av nationella emissionsdatabasens utsläppsdata har utsläppen i Umeå kommun minskat med 33 procent sedan 1990.

Diagram 2 Utsläpp per kategori



De största utsläppen kommer från transportsektorn, den står för 57 procent av utsläppen år 2022.

Överblick

Gör vi
tillräckligt?

Inriktningsmål 4

Umeå ska vara klimatneutralt till år 2040



I kolumnen "Gör vi tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.



= Ja, vi gör tillräckligt



= Nej, mer arbete krävs



= Nej, vi behöver göra mycket mer

Bedömning & rekommendation

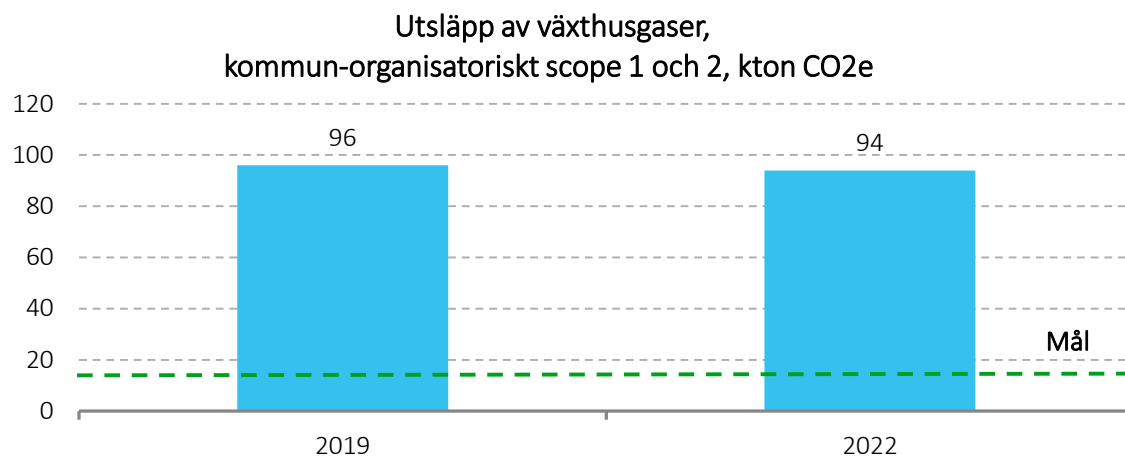
Det är tydligt att omställning pågår men att takten behöver accelereras betydligt för att uppnå antagna klimatmål. Omställningen är samhällsekonomiskt lönsam och för att öka takten krävs arbete med både strukturella förändringar och förändrade beteendemönster.

Under perioden har Umeå arbetat med medskapande av åtgärder och projektportföljer baserat på tidigare arbete med scenario- och konsekvensanalyser och som tydliggör vad Umeå behöver göra för omställning av samhällssystemen. Umeå behöver fokusera arbetet i högre utsträckning på prioritering, finansiering och realisering av projekt för att accelerera omställningstakten.

Eftersom kommunkoncernen inte har egen rådighet över omställningen av samhällssystem behöver Umeå fortsätta sitt arbete med att öka samverkan och bygga partnerskap på alla nivåer, från lokala initiativ inom klimatfärdplanen till engagemang i internationella samarbeten som "Missionen för hundra klimatneutrala och smarta städer". Detta är avgörande för att uppnå stadens långsiktiga mål.

Klimatomställningsarbetet i Umeå omfattar även att minska de konsumtionsbaserade utsläppen, vilket inkluderar de utsläpp som vår totala konsumtion bidrar till, i Sverige och i andra länder. Många åtgärder genomförs på området, men vi har i dagsläget inget välfungerande sätt att följa upp de konsumtionsbaserade utsläppen, därför behöver uppföljningen utvecklas här.

Kommunkoncernens utsläpp



Under 2019 och 2022 har det genomförts beräkningar på kommunorganisationens utsläpp inom scope 1 och 2. År 2019 stod kommunen för 96 kton CO₂e. År 2022 hade utsläppen visserligen minskat något, men inte i den takt som behövs för att nå målet om 14 kton CO₂e till 2025.

Vad är de olika scopen?

Scope 1 (direkta utsläpp): Dessa utsläpp kommer direkt från källor som ägs eller kontrolleras av organisationen, till exempel från förbränning i anläggning och fordon.

Scope 2 (indirekta utsläpp från energi): Dessa utsläpp kommer från produktion av elektricitet och värme, som köps och konsumeras av organisationen.

Scope 3 (övriga indirekta utsläpp): Dessa utsläpp uppstår från källor som inte ägs eller kontrolleras av organisationen, men som är en del av dess värdekedja. Det kan inkludera allt från inköpta varor och tjänster till anställdas pendling och avfallshantering.

Territoriella utsläpp

Fokusområde 1- Transporter

	Gör vi tillräckligt?
Hållbart resande 47% hållbart resande i kommunen 52% hållbart resande i Umeå tätort	● ●
Bränslefördelning Minst 19% av alla personbilar i Umeå kan drivas med fossilfria drivmedel Minst 6% av alla lastbilar i Umeå kan drivas med fossilfria drivmedel	● ●
Personbil och bussresor 4389 km med personbil per kommuninvånare 73,3 bussresor per kommuninvånare	● ●
Energianvändning resande 1,8 kWh per personkilometer	●

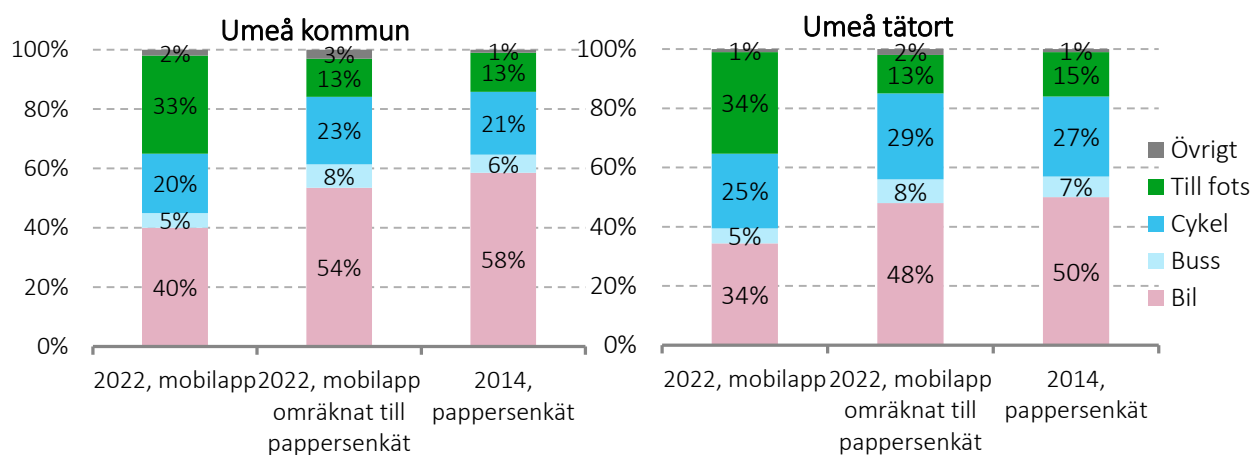
De områden och indikatorer som redovisas ovan är utvalda för att de antingen följer upp mål satta av kommunen eller för att de är viktig information kopplat till exempelvis scenarioanalys.

I kolumnen "Gör vi tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.

- = Ja, vi gör tillräckligt
- = Nej, mer arbete krävs
- = Nej, vi behöver göra mycket mer

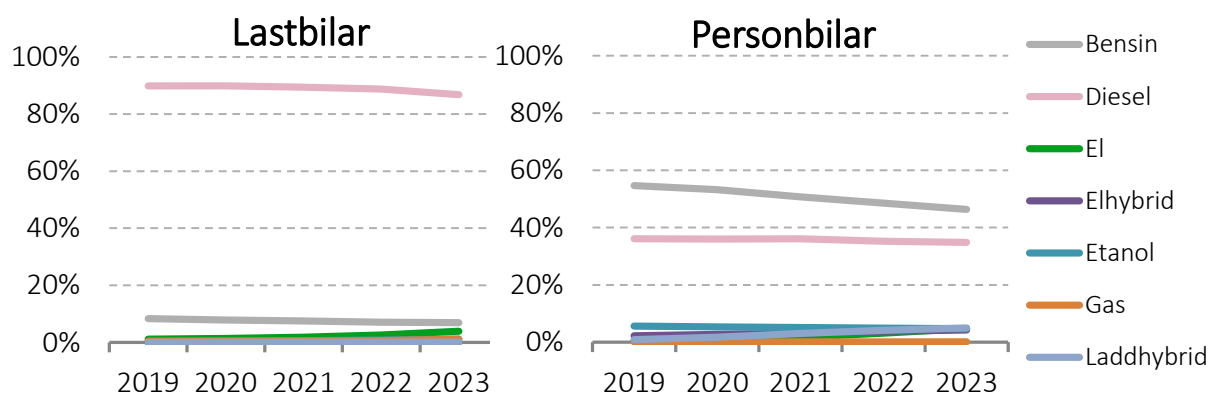
Fokusområdet transporter står för den överlägset största andelen av klimatutsläpp i Umeå. Därför är snabba utsläppsminskningar inom detta fokusområde mycket viktiga för att nå både områdesspecifika och övergripande klimatmålsättningar.

Hållbart resande



Resandet år 2022 skedde med hållbara färdmedel till 47 procent i Umeå kommun och 52 procent i Umeå tätort. Detta är något högre jämfört med den resvaneundersökning som genomfördes år 2014.

Bränslefördelning

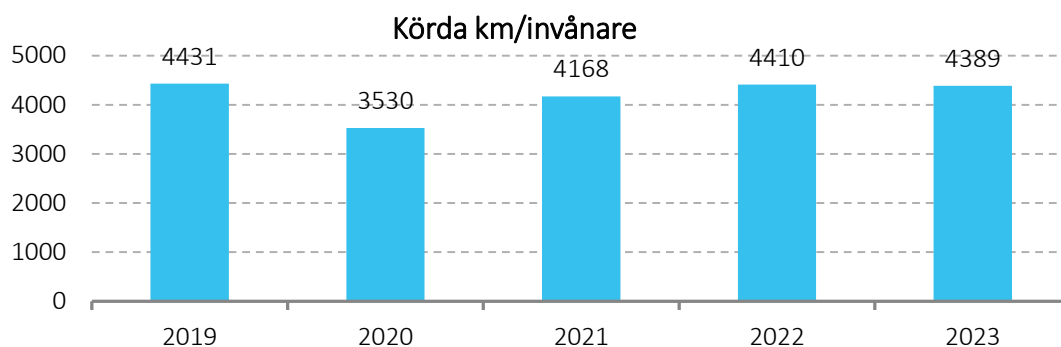


Dieselpbilar och diesellastbilar skulle också kunna drivas av biodrivmedlet HVO. Man kan därför anta att andelen fordon som drivs med fossila drivmedel är något högre än vad statistiken kan visa. De allra flesta lastbilar använder diesel som drivmedel, andelen har dock minskat under åren. Mellan år 2022 och 2023 minskade andelen med två procentenheter, från 89 procent till 87 procent. Även bensindrivna lastbilar har minskat något medan andelen el-lastbilar ökat från en procent år 2020 till fyra procent år 2023.

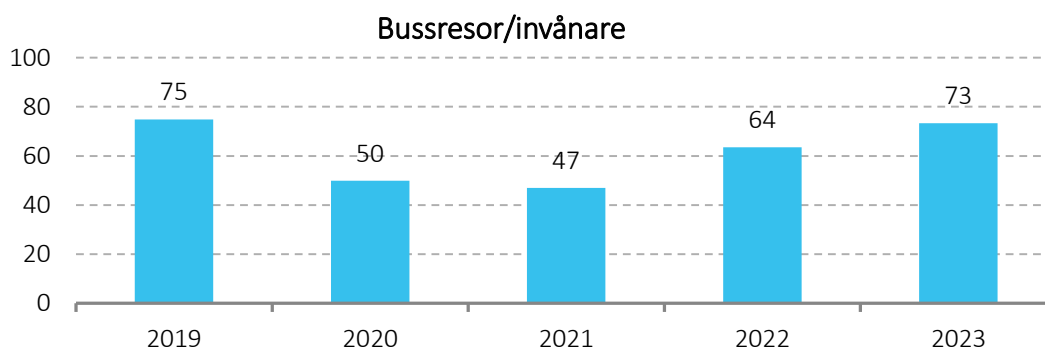
När det gäller personbilar drivs de flesta av bensin, även om andelen bensinbilar gått från 55 procent år 2019 till 46 procent år 2023. Därefter drivs 35 procent av diesel. Andelen som drivs av diesel har inte minskat på samma sätt som de bensindrivna utan är i det närmaste oförändrad sedan 2019. Andelarna

laddhybrider och elbilar har ökat under de senaste åren och står nu för 5 procent vardera i personbilsflottan. Även elhybrider har ökat men inte i samma omfattning. Etanolbilar har minskat något och antalet gasbilar är i princip försumbart.

Personbil och bussresor

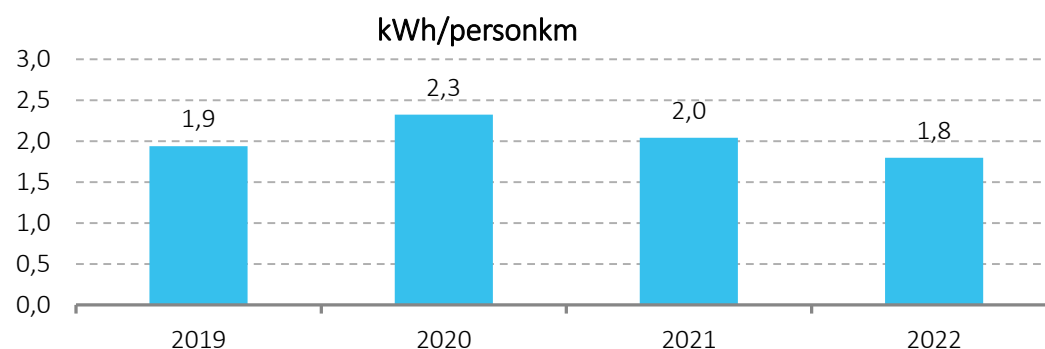


Antalet körda km per invånare är något lägre år 2023 än år 2022. År 2020 under pandemin var den genomsnittliga sträckan som lägst med strax över 3 500 km per person.



Antalet bussresor i relation till befolkningen har ökat under de senaste åren. Under pandemiåren gick antalet resor ner av förklarliga skäl. År 2023 var nivån uppe på nästan samma nivåer som innan pandemin.

Energianvändning resande

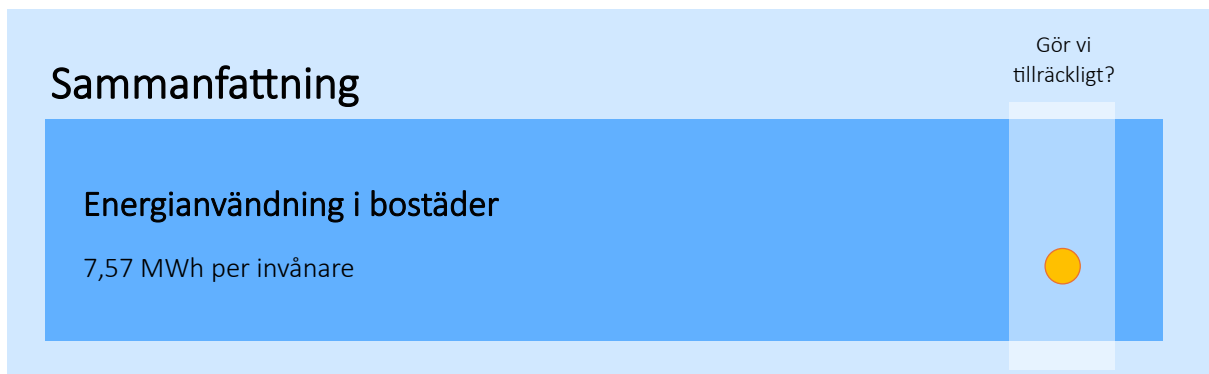


Vid en jämförelse av slutanvändning av energi och de resta sträckorna framkommer att resandet under pandemin krävde, av förklarliga skäl, mer energi jämfört med resandet under året innan och åren efter. År 2022 var energiåtgången på resande i kommunen på en lägre nivå än innan pandemin, 1,8 kWh/person-km. Personkilometer används istället för den totala insamlade sträckan eftersom den tar hänsyn till att det exempelvis kan åka fler än en person i en bil och flera personer i en buss.

Genomförda projekt och utvecklingsinsatser under 2024 (urval)

- Tagit fram koncerngemensamma riktlinjer för tjänsteresor. Dessa riktlinjer linjerar med koncernens målbild och ska säkerställa att vi vid resor i tjänsten också bidrar till realisering av Umeå kommuns inriktningsmål. Dessa riktlinjer har utgjort vår kravställning vid den kommunkoncerngemensamma upphandlingen av resebyrå.
- Fortsatt utveckla kollektivtrafiken och fattat beslut om utökad turtäthet vilket sker under andra halvåret 2024. Elektrifierar Ultra-trafiken genom kravställning i pågående upphandling som avslutas i november.
- Påbörjat ett arbete med att utforska vilken roll koncernen vill, och kan, ta kring ett attraktivt och effektivt mobilitetserbjudande som en del i att realisera vår målbild samt bidra till Umeå kommuns inriktningsmål.
- En förstudie om en BRT-lösning har tagits fram som ett nästa steg i utvecklingen av det kollektiva resande i Umeå tätort.
- Arbetet pågår med implementering av trafikprogrammen och stadsutvecklingsprogrammet.
- Umeå kommun deltar i forskningsprojekt om fotgängare och vilken bebyggelsesammansättning som stödjer att gå.
- Umeå kommun fortsätter satsningen på att få bort enkelt avhjälpna hinder som fotgängare och cyklisterna möter på gång- och cykelvägarna.

Fokusområde 2- Bygg och anläggning

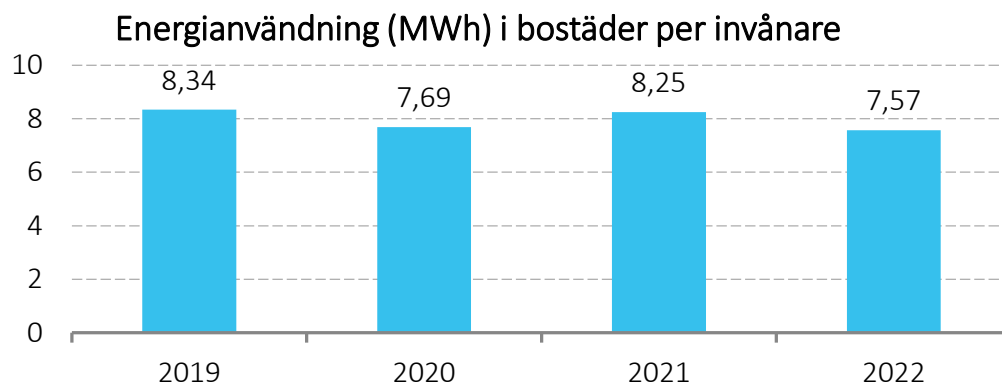


De områden och indikatorer som redovisas ovan är utvalda för att de antingen följer upp mål satta av kommunen eller för att de är viktig information kopplat till exempelvis scenarioanalys.

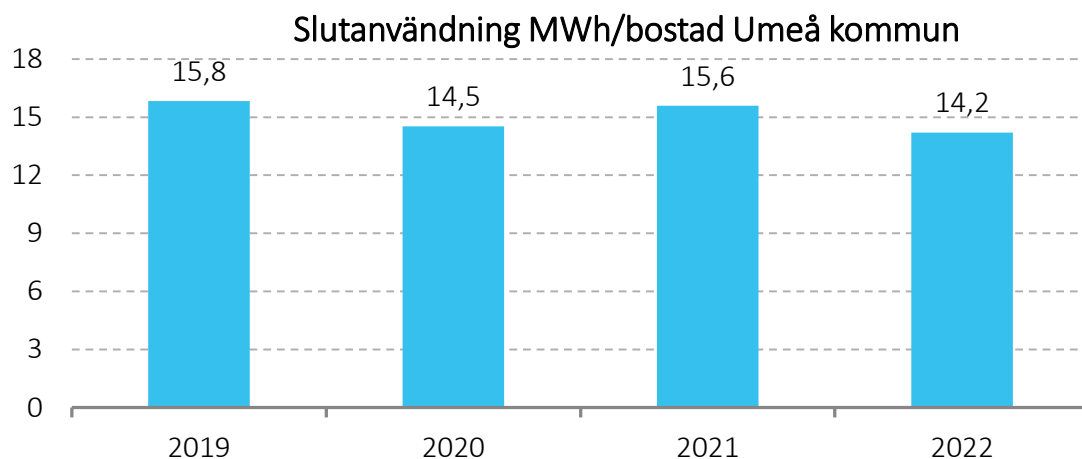
I kolumnen "Gör vi tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.

- = Ja, vi gör tillräckligt
- = Nej, mer arbete krävs
- = Nej, vi behöver göra mycket mer

Energianvändning i bostäder



Energianvändningen i bostadshus går mestadels till uppvärmning av bostäderna. En mindre del används till hushållsel. Energiåtgången var något lägre år 2022 än år 2021. År 2022 förbrukades det i bostäder 7,57 MWh per invånare jämfört med 8,25 MWh per invånare år 2021.

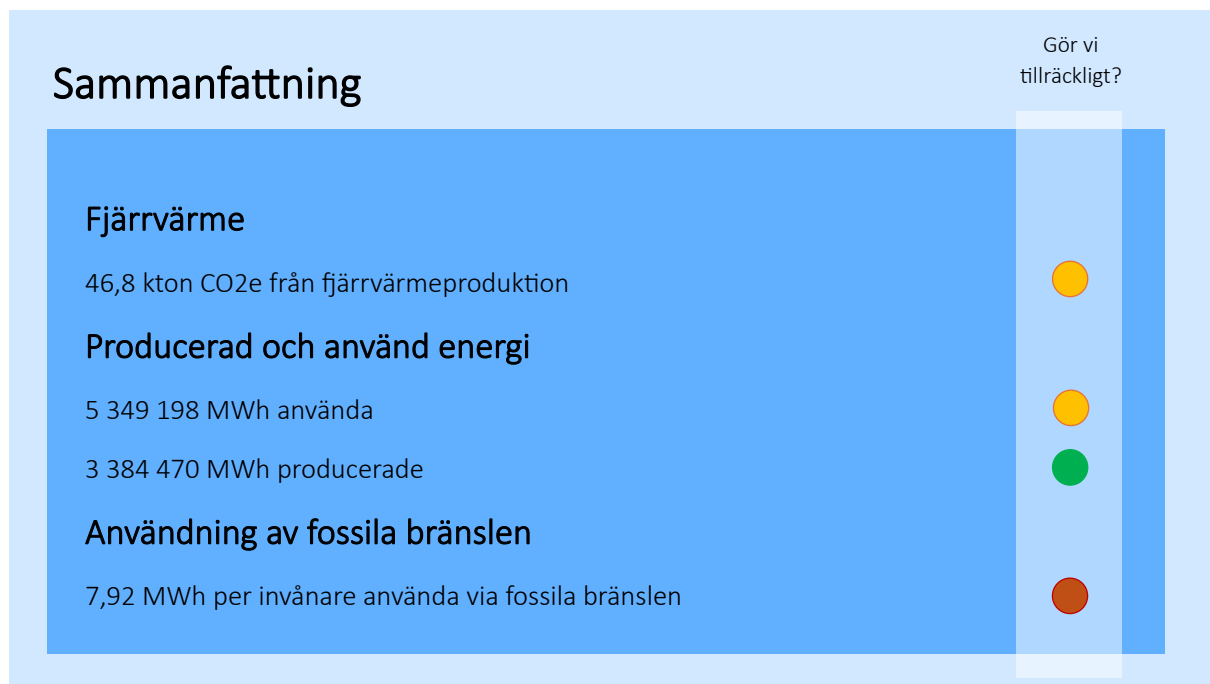


Slutanvändningen av energi per bostad var lägre år 2022 jämfört med år 2021.

Genomförda projekt och utvecklingsinsatser under 2024 (urval)

- Arbete med klimatberäkningar framför allt inom anläggningsarbeten har förstärkts.
- Fastighet arbetar med kartläggning av klimatpåverkan vid nybyggnationer och har ett pågående arbete med att testa nya tekniker och arbetssätt (exempelvis cellglas i grundläggning, återbrukat tegel som fasad).
- Bostaden är ett av företagen som gått in som partner i återbruksbutiken ABC Bygghandel som planeras öppna under hösten 2024.
- Inom partnerskapet Umeå klimatfärdplan har bland annat en Umeå-version av klimatberäkningsanvisningar för byggande tagits fram.
- Kommunen erbjuder löpande tjänster inom energi och klimatrådgivning till Umeås medborgare, företag och organisationer.

Fokusområde 3- Energi, el och fjärrvärme

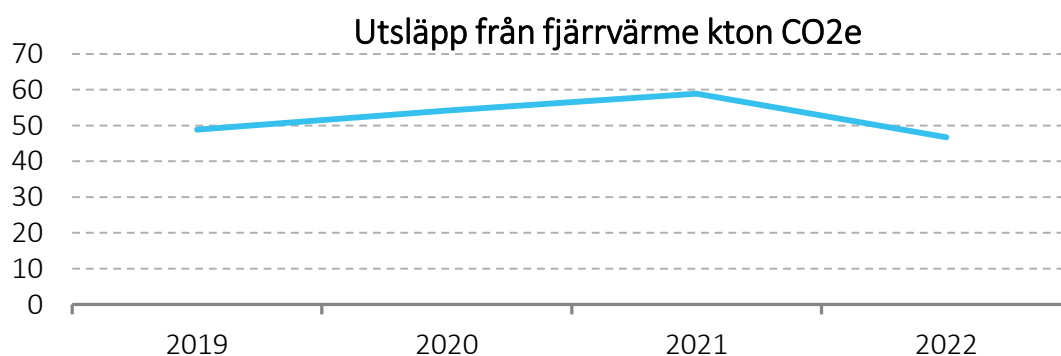


De områden och indikatorer som redovisas ovan är utvalda för att de antingen följer upp mål satta av kommunen eller för att de är viktig information kopplat till exempelvis scenarioanalys.

I kolumnen "Gör vi tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.

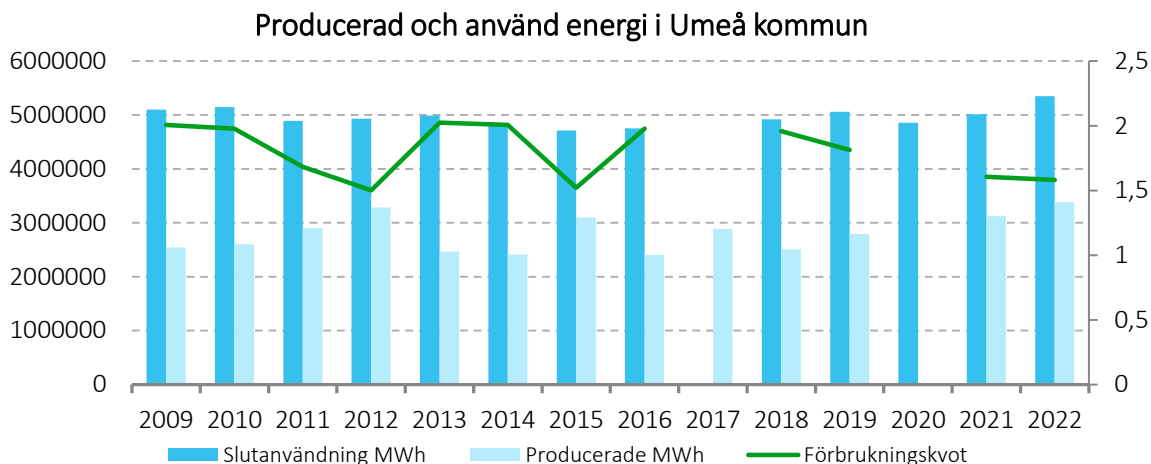
- = Ja, vi gör tillräckligt
- = Nej, mer arbete krävs
- = Nej, vi behöver göra mycket mer

Fjärrvärme



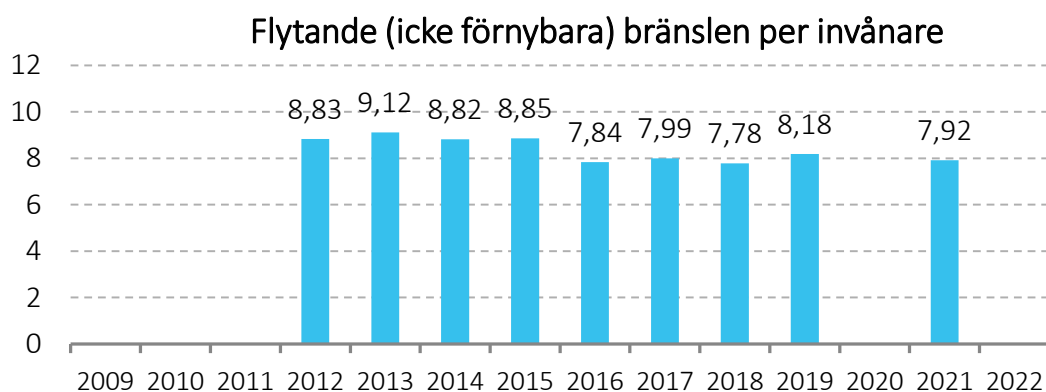
Utsläppen från fjärrvärme stod för 46,8 kiloton CO₂e år 2022. Det var en nedgång jämfört med 2021 när utsläppen var 58,9 kiloton CO₂e. Nedgången beror både på en lägre förbrukning och en relativt stor minskning i fjärrvärmens emissionsfaktor, som i sin tur beror på att Umeå Energi slutat förbränna torv i produktionen.

Producerad och förbrukad energi



I staplarna i diagrammet ovan visas all producerad el och fjärrvärme respektive all förbrukad energi. Och kvoten dem emellan visas i den gröna linjen. Ett värde på 2 betyder att det förbrukas dubbelt så mycket MWh i Umeå kommun jämfört med hur mycket som produceras. Under de senaste två åren har kvoten legat något lägre än tidigare, vilket beror på en ökad produktion av energi. Den förbrukade energin varierar något under åren, men produktionen varierar i större utsträckning.

Användning av fossila bränslen

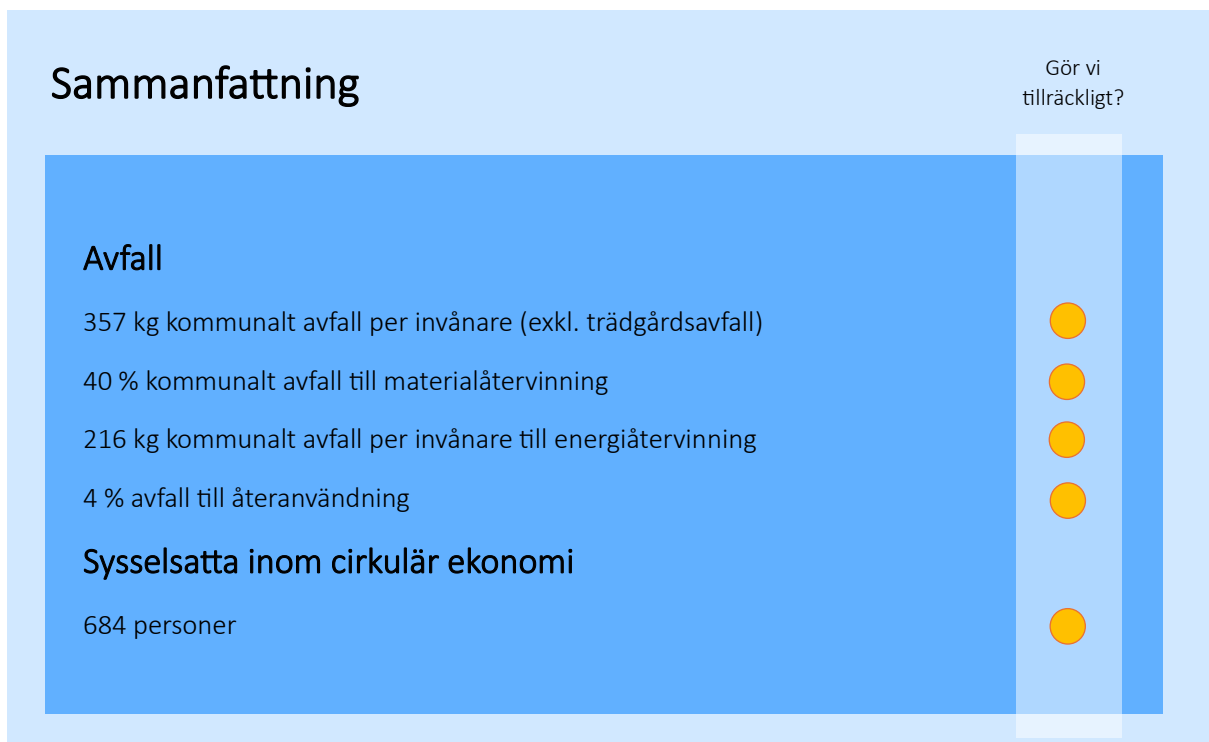


Användningen av fossila bränslen per invånare har gått ner de senaste åren. År 2021 som är det senaste året med tillgänglig statistik låg användningen på 7,92 MWh per invånare.

Genomförda projekt och utvecklingsinsatser under 2024 (urval)

- Åtgärder för tex produktion av solel eller driftoptimering och energieffektivisering pågår löpande.
- Umeå Energi genomför kontinuerliga åtgärder för att stärka och öka robustheten i elnätet inom Umeå kommun. Som en del av dessa insatser pågår bland annat en omfattande utbyggnad som syftar till att fördubbla överföringskapaciteten till Umeå tätort.
- Arbete har pågått med att ta fram en ny energiplan som förväntas antas inom 2024 och som pekar ut en riktning för utvecklingen av Umeås energisystem i linje med Umeås inriktningsmål.

Fokusområde 4- Cirkulär ekonomi

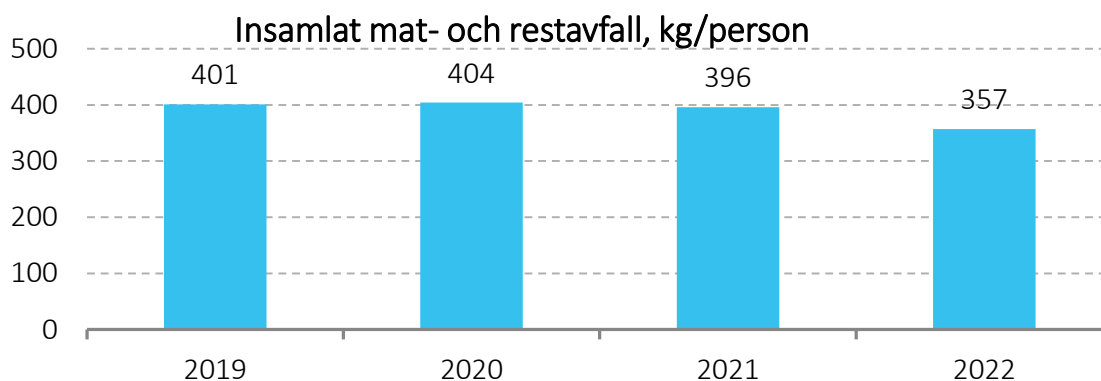


De områden och indikatorer som redovisas ovan är utvalda för att de antingen följer upp mål satta av kommunen eller för att de är viktig information kopplat till exempelvis scenarioanalys.

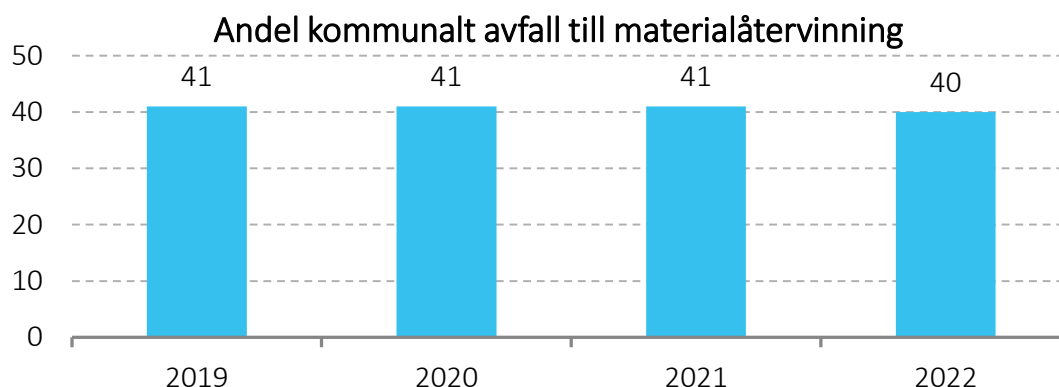
I kolumnen "Gör vi tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.

- = Ja, vi gör tillräckligt
- = Nej, mer arbete krävs
- = Nej, vi behöver göra mycket mer

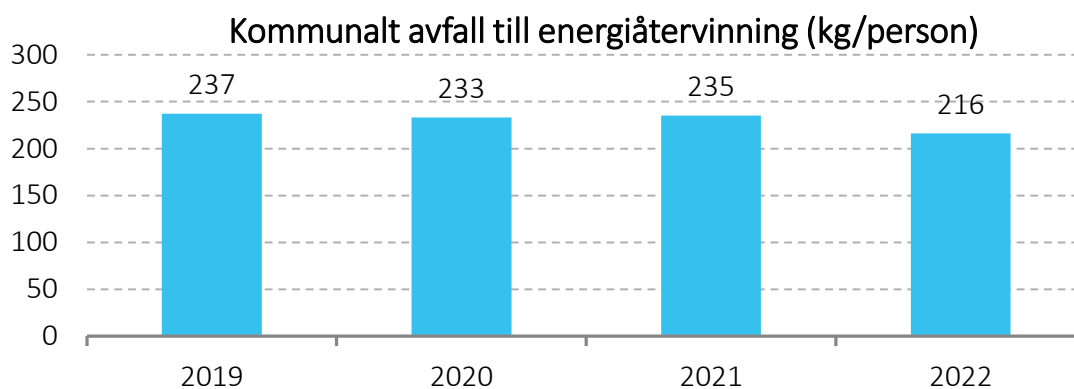
Avfall



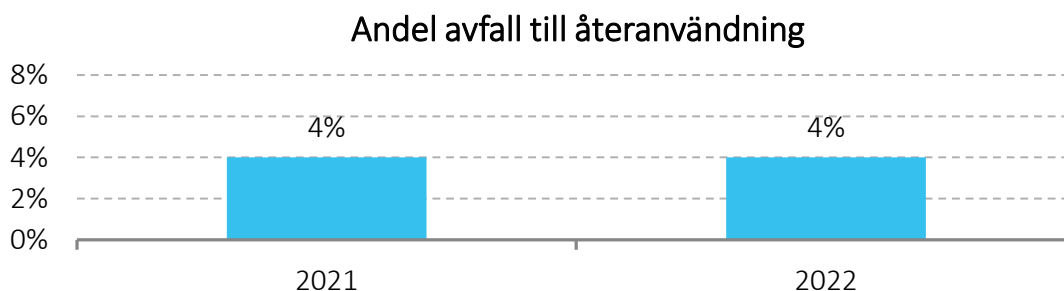
Mängden insamlat mat- och restavfall har minskat per person under de senaste två åren. Särskilt stor var minskningen mellan år 2021 och 2022.



Andelen kommunalt avfall som går till materialåtervinning har varit relativt stabilt under de senaste 4 åren, runt 40 procent.

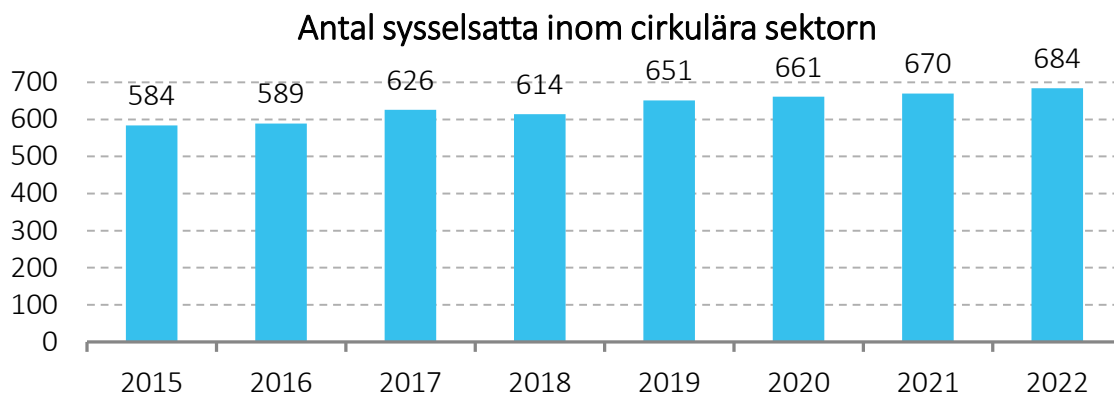


Mängden kommunalt avfall som går till energiåtervinning minskade mellan 2021 och 2022 till 216 kg per person.



Information om andelen avfall till återanvändning finns endast under de senaste två åren. Både 2021 och 2022 återanvändes fyra procent av avfallet. Informationen är dock komplex att följa upp eftersom det som kan återanvändas också skulle kunna exempelvis säljas på andrahandsmarknaden. En minskning i andelen avfall till återanvändning behöver således nödvändigtvis inte vara negativ eftersom det också kan betyda att livscykeln på saker förlängs.

Sysselsatta inom cirkulär ekonomi



Antalet sysselsatta inom det SCB definierar som cirkulära sektorn har konstant ökat ända sedan 2015, år 2022 var exakt hundra fler personer sysselsatta inom sektorn jämfört med år 2015. I riket har antalet sysselsatta inom den cirkulära sektorn ökat med tre procent mellan år 2015 och 2021. I Umeå är ökningen nästan 15 procent.¹

Genomförda projekt och utvecklingsinsatser under 2024 (urval)

- Bolagen inom ramen för Umeå Eco Industrial park fortsatt arbetet med att identifiera de gröna omställningsprojekt & cirkulära lösningar som möjliggör att rester från befintliga affärer kan bli en resurs i nästa affär eller återanvändas. Projekten handlar om energiförädling, cirkulära vattenlösningar, avfallsåtervinning och hållbara logistiklösningar med mera. Arbetet leds av målet om att bidra till Umeå kommuns övergripande inriktningsmål om klimatneutralitet och tillväxt.
- I maj 2024 undertecknade Umeå kommunföretag, Umeå Energi och Norsk Gjenvinning ett LOI (letter of Intent) där intentionen är att tillsammans bygga en sorteringsanläggning för avfall vilken skapar förutsättningar för nya symbiotiska affärer inom energi, material och vatten.
- Inom ramen för projekten: ABC, Thriving Northern Buildings och Cirkulära Västerbotten utvecklas marknadsplatser för återbruk av bland byggmaterial och möbler.

¹ <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/miljo/miljoekonomi-och-hallbar-utveckling/cirkular-ekonomi/pong/tabell-och-diagram/konkurrens-och-innovation2/antal-sysselsatta-i-naringslivet-i-den-cirkulara-sektorn/>

Fokusområde 5- Övergripande insatser

Sammanfattning

Gör vi tillräckligt?

Utvecklingen inom fokusområdet går framåt men för sakta. Det krävs ett fortsatt stort engagemang och strategiskt arbete i hela kommunkoncernen för att de övergripande insatserna ska ge resultat. I samband med det behöver uppföljningen av fokusområden inklusive indikatorer utvecklas, till exempel indikatorer för att följa måluppfyllelse av konsumtionsbaserade utsläpp och kollektiva förmåner av omställningen.



I kolumnen "Gör vi tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.



= Ja, vi gör tillräckligt



= Nej, mer arbete krävs



= Nej, vi behöver göra mycket mer

För att utveckla kommunkoncernens förmåga att bidra till Umeås klimatomställning har ett arbete genomförts med fokus på metodutveckling inom uppföljning och investeringar för omställning samt kunskapshöjning och samarbete lokalt till internationellt. Vi har även fokuserat på ledning, styrning och organisation som etablering av gemensamma styr- och arbetsgrupper utifrån prioriterade områden.

Uppföljningen av fokusområden inklusive indikatorer har tydliggjorts med ett utvidgat urval av indikatorer för att bättre kunna följa omställningen av samhällsystemen.

Samarbetet inom Umeå klimatfärdplan har fortsatt med utveckling av partnerskapsmodell, en första uppföljningsenkät till alla partners liksom utveckling av ett årshjul. Partners har även tillsammans prioriterat och genomfört nödvändiga åtgärder, bland annat en Umeå-version av klimatberäkningsanvisningar för byggande. Även lärandeträffar "Leda omställning tillsammans" har genomförts som en del av Umeås pilotstadsprojekt North Star (finansiering genom NetZeroCities).

En internationell konferens med fokus på klimatomställning tillsammans med Viable Cities arrangerades under 2024. En höjdpunkt var lansering av en gemensam deklaration med Spanska städer och Viable Cities, ett inspel till EU kommissionen för utveckling av EU-missionen 100 klimatneutrala och smarta städer.

Under perioden har Umeå tagit fram och skickat in en omfattande plan till EU (ett Climate City Contract) som bygger på tidigare scenario- och konsekvensanalyser och som tydliggör vad Umeå behöver göra för omställning av samhällssystemen. Planen tydliggör behoven av bland annat resursförstärkning och nästa steg är att gå från en planerande fas till en implementerande fas för att accelerera omställningstakten.

Status i underliggande planer och program

Tabell 1 Kortfattad bedömning av relaterade styrdokument till programmet.

Relaterade dokument till program för klimatneutralitet	Bedömning
Avfallsplan för Umeåregionen (KF 2020)	Mer arbete krävs
Cykeltrafikprogram (KF 2018)	Mer arbete krävs
Energiplan (KF 2003)	Ny plan antas höst 2024
Fotgängarprogram för Umeå (KF 2019)	Mer arbete krävs
Godstrafikprogram (KF 2018)	Mer arbete krävs
Inköps- och upphandlingspolicy (KF 2016)	Ny policy tas fram under 2024
Kollektivtrafikprogram (KF 2021)	Mer arbete krävs
Näringslivsstrategi Umeå kommun (KF 2019)	Enligt plan
Parkeringsprogram (KS 2013)	Ej aktuellt
Riktlinjer för resor i tjänsten, Umeå kommun (KS 2016)	Nya riktlinjer framtagna
Strategiska planen (KF 2016)	Enligt plan
Trafiksäkerhetsprogram (KF 2014)	Ej aktuellt
Umeå kommuns Översiktsplan (KF 2018)	Enligt plan
Umeås lokala miljömål (KF 2020)	Mer arbete krävs
Åtgärdsplan för minskade utsläpp av växthusgaser (KF 2009)	Enligt plan
Åtgärdsprogrammet för renare luft (KF)	Mer arbete krävs
Åtgärdsprogram för Umeå kommuns miljömål, 2022-2025	Mer arbete krävs
Umeå klimatfärdplan	Mer arbete krävs
Undertecknade åtaganden	
Klimatkontrakt 2030	Enligt plan
Circular Cities Declaration	Mer arbete krävs
Covenant of Mayors	Mer arbete krävs
Cities Race to Zero	Enligt plan

Definitioner

Fördelning av beräknade utsläpp 2021

Här presenteras en uppdelning av utsläppen från olika sektorer under 2021.

- Stationär energi: Denna sektor inkluderar utsläpp från bostadsbyggnader, kommersiella och institutionella byggnader, industribyggnader och jordbruk. Bostadsbyggnader står för den största delen av utsläppen inom denna kategori.
- Transporter: Vägtrafik dominerar denna sektor med det högsta antalet utsläpp, följt av terrängfordon och arbetsmaskiner. Det har skett en ökning av utsläppen från 2019 till 2021.
- Avfall: Utsläppen från denna sektor kommer främst från fast avfallshantering och avloppsvatten. Det har varit en minskning av utsläppen från 2019 till 2021.
- IPPU (Industriell process och produktanvändning): Det har skett en ökning av utsläppen från industriella processer från 2019 till 2021.
- AFOLU (Jordbruk, skogsbruk och annan markanvändning): Utsläppen från denna sektor har varit relativt konsekventa, med boskap som den största källan till utsläpp.

Utsläpp som genereras från fossilandelen i energiåtervinningen ur avfall inkluderar ett regionalt upptag av avfall och inkluderas i de territoriella utsläppen. Umeå kommun står för ca 25% av mängden avfall.

Sammanfattningsvis visar diagrammet att de största utsläppskällorna är stationär energi och transporter.

Utsläpp Umeå [kton CO₂e] jmf med Parisavtal

De beräknade utsläpp som visas är samma data som Umeå kommun rapporterar till exempelvis CDP och Covenant of Mayors och de är beräknade enligt en standardmetod (GPC-CRF).

Enligt www.klimatkollen.se (vilket ligger i linje med tidigare beräknad koldioxidbudget i Åtgärdsprogram för Umeå kommuns miljömål, 2022-2025) behöver utsläppen i Umeå minska med drygt 20% per år från 2021 för att vara i linje med Parisavtalet och inom den beräknade koldioxidbudgeten 1139 kton CO₂.

Sammanfattningsvis visar diagrammet att de totala klimatutsläppen i Umeå under de senaste åren har legat ganska stilla (undantag 2020 pga. pandemi) och att de inte minskar i den hastighet som krävs enligt Parisavtalet.

Konsumtionsbaserade utsläpp

Umeå kommun har en målsättning om att Umeås konsumtionsbaserade klimatpåverkan minskar till 2 ton koldioxidekvivalent per person till år 2040 och 1 ton till år 2050. Exempel på konsumtion omfattat av målsättningen är byggmaterial, livsmedel, möbler etc.

Vad är scopen?

Scope 1 (direkta utsläpp): Dessa utsläpp kommer direkt från källor som ägs eller kontrolleras av organisationen, till exempel från förbränning i anläggning och fordon.

Scope 2 (indirekta utsläpp från energi): Dessa utsläpp kommer från produktion av elektricitet och värme, som köps och konsumeras av organisationen.

Scope 3 (övriga indirekta utsläpp): Dessa utsläpp uppstår från källor som inte ägs eller kontrolleras av organisationen, men som är en del av dess värdekedja. Det kan inkludera allt från inköpta varor och tjänster till anställdas pendling och avfallshantering.

Uppdatering av data för territoriella utsläpp

Uppdatering av data i de nationella databaserna för de territoriella utsläppen sker i augusti. Datat har en eftersläpning på ca 1½ år.