

Mötesbok: Personalnämnden (2026-03-17)

Personalnämnden

Datum: 2026-03-17

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Upprop och godkännande av dagordning

6/26 Upprop och godkännande av dagordning

3

Beslutsärenden

7/26 Yttrande över förslag till planeringsdirektiv 2027

4

Informationsärenden

8/26 PN Informationsärenden 2026-03-17

45

Denna behandling '6/26 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.



Tjänsteskrivelse

2026-03-04

Personalnämnden

Diariennr: PN-2026/00006

Yttrande över förslag till planeringsdirektiv 2027

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna personalnämndens yttrande över förslag till planeringsdirektiv 2027.

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 utelämnats.

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

Beslutsunderlag

Personalnämndens yttrande över förslag till planeringsdirektiv 2027
Nämndernas arbete för att nå de personalpolitiska målen 2025

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Fredrik Åberg, SLK HR

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

I ämnesraden anges: Personalnämndens yttrande KS-2025/00756.

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator



Personalnämndens yttrande på stadsledningskontorets
förslag till planeringsdirektiv 2027

Innehållsförteckning

Inledning	3
1. Vilka väsentliga förändringar påverkar utförandet av nämndens grunduppdrag under kommande år?	3
2. Bedömer nämnden att förslaget till investeringsbudget 2027 och plan 2028–2030 innebär direkta och väsentliga verksamhetskonsekvenser? Om ja, beskriv dessa kortfattat.	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 2027?	4
Personalpolitiska mål och lönestruktur	4
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	5
En attraktiv arbetsgivare med starkt förtroende	5
Behålla äldre medarbetare	6
Gemensamma uppdrag och resurser för rekrytering från andra orter krävs	6
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.	7
Bredda rekryteringen till ledningsuppdrag	7
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	8
Skyddsorganisationens förutsättningar måste stärkas	8
Arbetet med friskfaktorer behöver intensifieras i alla nämnder	9
Sjuktagen måste fortsatt ner	10
Analyskraften måste öka	10
Nyckeltal som stöd för analys	11
Lönestruktur och lönekostnadsbedömning 2027–2029	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, medarbetarskapet, 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 mer insatser 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 2027 och plan 2028–2030 innebär direkta och väsentliga verksamhetskonsekvenser? Om ja, beskriv dessa kortfattat.

Personalnämnden gör inga investeringar och har inte heller någon egen verksamhetsbudget, därför kommenteras det inte här. I stället bevakar nämnden det personalpolitiska området och kommenterar djupare om de områden som nämnden anses särskilt bör beaktas i plan och budgetprocessen för att säkerställa att de personalpolitiska målen ges goda förutsättningar att nås.

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. Personalnämnden önskar samtidigt att nämnderna uppmärksammar att de tre personalpolitiska målen är en del av den gemensamma styrningen från fullmäktige.

4. Bedömer nämnden att det finns behov av revidering av nämndens taxor eller avgifter för verksamhetsåret 2027?

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.

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

En attraktiv arbetsgivare med starkt förtroende

Den årliga medarbetarenkäten, MAE, i Umeå kommun består av ett stort frågebatteri som rör allt från arbetsmiljö och ledarskap till frågor om utvecklingsmöjligheter, men också mer ingående frågor om förekomst av diskriminering på arbetsplatsen.

I den övergripande sammanställningen av 2025 års svar framkommer att en stor majoritet av medarbetarna trivs, det finns tillit och en plats för alla. Många känner stolthet över sin arbetsplats, merparten trivs med sina kollegor och medarbetarnas kunskaper och färdigheter tas tillvara. Det finns självklart olika utmaningar för olika arbetsplatser och det är dessa utmaningar som arbetas med systematiskt på alla arbetsplatser, verksamhetsområden och förvaltningar. Målet är att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och arbetsplatser som är öppna och tillgängliga för alla. Jämfört med 2024 innehåller resultatet inga större förändringar. Den höga svarsfrekvensen, 84 procent, och hög skattning när det gäller lika rättigheter och möjligheter, pekar på att medarbetare har hög grad av tillit och förtroende för organisationen. Förvaltningarna och kommungemensamt noteras även att faktorn återhämtning får ett bättre resultat än vid förra årets enkät. Detta bör kunna härledas till att i stort sett samtliga förvaltningar prioriterat just det området i sina handlingsplaner.

Medarbetarna har god kännedom om målen för den verksamhet där de arbetar, förväntade resultat och hur deras arbete ska utföras. Enkäten visar vidare höga omdömen när det gäller respektfullt bemötande från kollegor och chefer.

Det finns många glädjande resultat, men givetvis även utmaningar. Ett exempel är medarbetarnas upplevda förutsättningar för återhämtning som i årets enkät fick ett resultat på 4,6 av 6 möjliga. Området återhämtning består av påståenden om arbetstider, raster och pauser, möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbets-intensiva perioder, tid för reflektion och möjlighet att lägga tankar på jobbet åt sidan på ledig tid.

När svaren på övergripande nivå delas upp utifrån tre av de bakgrundsfrågor som finns med i enkäten framgår mycket små skillnader mellan de olika svarsalternativen om etnisk tillhörighet. För bakgrundsfrågan om könstillhörighet framgår likvärdiga resultat för män och kvinnor medan de som angett ”varken kvinna eller man” har ett lägre resultat än övriga. För bakgrundsfrågan om ålder kan, liksom tidigare år, konstateras att svaren successivt blir något mer positiva med stigande ålder.

Samtidigt som personalnämnden konstaterar att Umeå kommun som arbetsgivare är attraktiva på många sätt har en rad händelser och rad brister i kvalitet och verksamhet uppmärksammas i organisationen och av allmänheten genom media sista året. Nämnden konstaterar att grundläggande systematik för kontroll, avvikelse och uppsikt inte fullt ut har fångat upp och hanterat brister. Förtroendet för arbetsgivaren har ytterligare skadats av upplevda brister i kommunens hantering av situationerna. Personalnämnden vill understryka att det är ett kommungemensamt arbete och ett uppdrag till samtliga nämnder att bidra på sitt sätt för att återupprätta förtroendet för Umeå kommun som arbetsgivare, inte minst genom tydliga förväntningar på ledarskapet, medarbetarskapet och en aktiv uppsikt.

Behålla äldre medarbetare

En av flera indikatorer på resultatet av kommunens arbete med att behålla medarbetare är att undersöka åldersgruppen 65 år eller äldre. Under de fem senaste åren har antalet anställda ökat med drygt hundra personer och den faktiska sysselsättningsgraden har stigit och de två senaste åren legat på 88 procent. Även den genomsnittliga pensionsåldern har ökat och landade 2025 på 65,1 år. Personalnämnden noterar denna positiva utveckling som dels tros vara ett resultat av nya pensionsriktlinjer, de insatser som genomförs i verksamheten, dels en samhällstrend med fler som jobbar allt längre upp i åldern.

Personalnämnder noterar den positiva utvecklingen på området och uppmärksammar även att bland annat gällande kollektivavtal mellan SKR och Kommunal ger ytterligare förstärkningar att behålla medarbetare genom att det 2027 tillkommer en "80-80-100-modell" som komplement till de skrivningar som redan idag finns i kommunens pensionsriktlinjer.

Gemensamma uppdrag och resurser för rekrytering från andra orter krävs

Återkommande konstateras en fortsatt arbetskraftsbrist i Umeåregionen, trots en låg-konjunktur och något högre arbetslöshet i Västerbotten. Arbetskraftsreserven är kraftigt begränsat och insatser måste initieras 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 ensamt.

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, mot studenter vid Umeå universitet och andra arbetsmarknadsregioner utanför Umeåregionen, marknadsföra kommunen och dess möjligheter till arbete. Avsatta medel för detta har inte funnits inom Umeå kommun tidigare och personalnämnden bedömer att det bör avsättas ett utrymme. Bland annat krävs nya resurser om minst 500 000 kr för att nämnden ska kunna bidra till medfinansiering för regionala initiativ för ett kompetenscentrum vid Umeå universitet 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 och möjligheten att behålla medarbetare kräver 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 fortsätta. Personalnämnden konstaterar att utvecklingen går i rätt riktning, men att målet ännu inte är uppnått. Medelvärdet ligger på 20 medarbetare per chef och andel chefer med max 30 medarbetare har ökat från 82 till 86 procent mellan 2024 och 2025, vilket innebär att 71 chefer har fler än 30 medarbetare. Ett rimligt antal medarbetare per chef är en avgörande förutsättning för att chef och medarbetare ska kunna ha en löpande dialog om prioritering av arbetsuppgifter och återkoppling av genomfört arbete. För att vara väl rustad i balansen mellan krav och resurser måste vi även säkerställa kompetensutveckling genom 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 det sker en förstärkning av medel för ledarskapsintroduktion och ledarutveckling. Nuvarande medelsvolym har urholkats av kostnadsutvecklingen och det faktum att antalet chefer ökat i takt med verksamheten sedan budgeten sattes 2019. Det är även av stor vikt att medel finns för att säkerställa medarbetares inflytande och deltagande i verksamhetsutveckling och omställning.

Breda rekryteringen till ledningsuppdrag

Andelen medarbetare med utomnordisk bakgrund uppgick 2025 till 19 procent, medan motsvarande siffra för chefer var strax under 3 procent. Med ambitionen att bredda rekryteringen till ledningsarbete, har en uppföljning genomförts av det kommun-

gemensamma traineeprogrammet. Syftet med uppföljningen var bland annat att undersöka hur de sökande till programmet upplevde urvalsprocessen i sin helhet. Svaren indikerar att urvalsprocessen var professionell och utan upplevelse av diskriminering.

I kommande arbete behöver dialogen fortsätta i förvaltningarna huruvida högskoleutbildning för chefstjänster ska vara ett skullkrav. Idag riskerar det kravet, som föreligger på samtliga förvaltningar utom Teknik och fastighet, att utestänga flera medarbetargrupper från karriärvägar och möjlighet att göra intern karriär utifrån lämplighet, kunskap och erfarenhet.

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

Det systematiska 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. Det är också av stor vikt att nämnderna fördjupar sitt uppföljande arbete, bland annat med stöd av rapporteringen i Stella. Detta bidrar till att bygga en kultur där vi tillsammans uppmärksammar risker, avvikelser och gemensamt bidrar till att avhjälpa desamma.

Skyddsorganisationens förutsättningar måste stärkas

Personalnämnden vill uppmärksamma ett kommungemensamt behov av att påtagligt stärka skyddsorganisationens förutsättningar. Genom dialog med Central samverkansgrupp och signaler från förvaltningarna framkommer bland annat ett behov av att säkerställa mer resurser för huvudskyddsombudsorganisationen. Det sker under året ett samtal kring arbetsformer mellan fackliga organisationer som utser skyddsområden och huvudskyddsombud. Arbetet signalerar så här långt att för en funktionalitet i skyddsarbetet, inte minst stödet till arbetsplatsernas skyddsombud, krävs påtagligt mer tid och därmed budget för huvudskyddsombudsorganisationen. Förvaltningen bekräftar även att andelen resurser för huvudskyddsombudsorganisationen under några mandatperioder har stått stilla samtidigt som verksamhetens omfattning, antalet arbetsställen och förvaltningar ökat under samma tid. Detta gör det viktigt att resurserna för huvudskyddsombud i Umeå kommun stärks 2027.

Personalnämnden vill även understryka att det behöver säkerställas resurser i samtliga nämnder för att de för sin verksamhet och kommungemensamt kraftigt kan höja ambitions-

nivån på skyddsombudsutbildningarna i samtliga nämnder. Detta är en tydlig gemensam förutsättning som idag saknas för en robust skyddsorganisation.

I sammanhanget vill även personalnämnden påminna fullmäktige och samtliga nämnder om vikten att därtill säkerställa att verksamheten bedrivs och utformas så att skyddsombud löpande ges möjlighet och utrymme i sitt arbete att fullt ut bedriva sitt skyddsarbete. Därför är det av vikt att nämnderna följer upp och avhjälper eventuella hinder som föreligger i nämndens verksamhet, till exempel rörande schemaläggning och tid och möjlighet till vikarie.

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 arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Rutiner, arbetssätt, mötes- och beslutsstrukturer behöver 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.

Under 2027 fördjupas Heltidsresan 3.0. Ett partsgemensamt arbete mellan Kommunal och arbetsgivaren som kommer inkludera en rad arbetstidsrelaterade frågor inkl schemafrågor. Ett område som också är viktiga för ett starkt friskfaktorsarbete.

Sjuktalet måste fortsatt ner

Kunskapen om sjukskrivningsmönster för sjukfrånvaron och arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaron måste fördjupas hos nämnderna, då de var och en har olika förutsättningar och möjligheter.

Sedan 2020 har Umeå kommun haft lägre sjukfrånvaro än den genomsnittliga kommunen. I jämförelse med andra kommuner utgörs Umeå kommuns totala sjukfrånvaro av en relativt stor andel långtidssjukfrånvaro, 60 dagar eller mer. Detta tydliggör behovet av att mer kraftfullt arbeta med arbetsplatsens friskfaktorer och tidigt fånga upp individer som har risk för ohälsa eller är på väg in i en sjukskrivning.

Sjukfrånvaron minskade något 2025 till samma nivå som 2021, 6,9 procent. Under dessa fem år har sjukfrånvaron för kvinnor minskat, medan männens sjukfrånvaro ökat något men ligger fortsatt kvar under kvinnornas nivå.

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 välkända 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 kompetens-

försörjningsfrågorna i respektive nämnd. Detta helt i linje med reglemente och det första personalpolitiska målet.

Det tredje personalpolitiska målet handlar om att sänka sjuktagen 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 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 nyckeltal utgör ytterligare ett stöd i nämndernas arbete med de personalpolitiska målen. Personalnämnden följer upp de personalpolitiska målen genom nedanstående nyckeltal och rekommenderar övriga nämnder att följa upp och analysera måtten vid ordinarie tertiärrapportering. Respektive nämnd avgör vilka nyckeltal och/eller andra indikatorer som bedöms vara relevanta.

Nyckeltal som stöd för analys

Måtten sammanställs av SLK HR och delges respektive HR-chef.

Attraktiv arbetsgivare, mål 5

Heltidsanställda, procent (T1, T2, T3)	Medarbetarenkäten, medelvärde (T3)
Tillsvidareanställda, procent (T1, T2, T3)	Personalbehov, antal inskickade (T3)
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig (T1, T2, T3)	Ansökningar, antal inskickade (T3)
Utomnordisk bakgrund, procent (T1, T2, T3)	Pensionsålder, genomsnittlig (T3)
Personalomsättning, procent (T1, T2, T3)	

Ledarskap, mål 6

Chefer med max 30 medarbetare, procent (T3)	Personalomsättning chefer, procent (T3)
Nyanställd chef som påbörjat chefsutbildningen, antal (T3)	

Friskfaktorer, mål 7

Sjukfrånvaro, procent (T1, T2, T3)	Arbetsmiljöhändelser, andel preventiva, procent (T3)
Långtidsfriska, procent (T1, T2, T3)	Tillbud och skador, antal inrapporterade (T3)
Sjukdagar per årsarbetare, antal (T1, T2, T3)	Skyddsombud, antal (T3)
Arbetsmiljöhändelser, antal inrapporterade (T3)	

Lönestruktur och lönekostnadsbedömning 2027–2029

Umeå kommuns lönestrukturella arbete utgår helt från 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 2027 sker centrala förhandlingar om Huvudöverenskommelser, HÖK, och vidhängande avtal inklusive löneavtal.

Bedömningen om personalkostnadsökningar för Umeå kommun för 2027 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 2027, 3,5 procents löneökningar för 2027, och snarare förväntas landa på 3,9 procent. Den bedömningen innebär inte en procentuell lika fördelning av förväntade löneökningar för samtliga nämnder utan skiljer sig märkbart åt mellan nämnder och till följd av personalgruppernas olika utveckling.



Nämndernas arbete för att nå de personalpolitiska målen 2025

Brand- och räddningsnämnden

Brand- och räddningsnämnden	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 (mål 5)

Arbetet med kompetensförsörjning har bedrivits enligt den kompetensförsörjningsplan som nämnden har fastställt. Nämnden har dock utmaningar i kompetensförsörjningen gällande Rib-personalen. Utveckling av arbetet med kompetensförsörjning kommer kunna bedrivas på ett bättre sätt med den nya organisationen.

Ledarskap (mål 6)

Arbetet med utveckling av organisationen har fortgått under året. Syftet med organisationsutvecklingen har dels varit att anpassa organisationen för att bedriva räddningstjänst från två stationer, dels för att organisationen ska kunna möta kraven när Umeå växer, omvärldsläget förändras och uppdragen blir fler och bredare. Med denna förändring har det skapats bättre förutsättningar för verksamhetens chefer att kunna bedriva ett ledarskap som ger förutsättningar för goda resultat.

Personalen har varit delaktiga i organisationsutvecklingen genom dialogtillfällen med möjlighet att lämna synpunkter innan förslagen samverkas och förhandlas.

Hela organisationsutvecklingen har samverkats och förhandlats med de fackliga parterna, arbetet med att utifrån den nya organisationen utveckla verksamheten har inletts.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron inom brand- och räddningsnämndens verksamhet ligger lågt i jämförelse med målvärdet för 2025. Sjukfrånvaron och övriga resultatmått följs upp löpande inom verksamheten.

För att främja arbetet med friskfaktorer inom verksamheten pågår ett personalutvecklingsarbete genom den personalutvecklingsplan som fastställts. I planen ingår insatser och aktiviteter för att skapa en hållbar organisation, vilket bland annat omfattar jämställdhet, lika behandling, medarbetarskap och mångfald.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro	6,5	3,7	1,6	1,9	2,2	2,6	2,6
Andel långtidsfriska (%)	60	82	89	88	73	85	83
Andel heltidsanställda (%)	92	100	100	100	100	100	100
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	-	60	60	-	60	60
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	100	100	100	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,2	5,1	5,1	5,2	5,0	5,0

Byggnadsnämnden

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.	Enligt plan

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Nämndens kompetensförsörjningsplan har reviderats under året och ingår som bilaga till verksamhetsplanen. Verksamheten har inga betydande rekryteringsproblem dock kan i vissa rekryteringar ses svårigheter att rekrytera erfarna medarbetare. Fokus i kompetensförsörjningsplanen är att behålla och utveckla befintliga medarbetare.

Personalomsättningen är högre än målvärdet för året och påverkas både av antalet som slutat såväl som antalet som börjat inom nämndens verksamheter. Antal medarbetare som slutat på egen begäran är 7 st och antalet nyanställda är 9.

Ledarskap (mål 6)

Inför 2025 gjordes en omorganisering inom Bygglov som nu har tre enheter, tidigare fyra. Antal medarbetare/chef följer verksamhetens plan där en verksamhet inte når riktvärdet med max 30 medarbetare/chef, men med den plan som finns och verksamhetens goda resultat är målvärdet 90% vilket uppnås. Medelantalet medarbetare per chef är 10.

Förvaltningens chefsnätverk fortsätter att träffas ett antal gånger per år och är ett uppskattat forum för information, dialog, erfarenhetsutbyte och möjlighet till kompetensutveckling.

Friskfaktorer (mål 7)

Under året har alla medarbetare deltagit i en förvaltningsgemensam utbildning inom jämställdhetsområdet. Utbildningstillfället syftade till att höja både kunskapsnivån och kvaliteten på verksamheternas jämställdhetsarbete i relation till kommunens övergripande inriktningsmål för jämställdhet.

Temat på en av Chefsnätverkets träffar under året har varit friskfaktorer med gemensam dialog om friskfaktorernas betydelse och vilka som är prioriterade för våra olika verksamheter att arbeta med. En verksamhet delade med sig om hur man kommit igång med friskfaktorarbete och involverat medarbetarna på APT.

Återhämtning är ständigt ett aktuellt område, det visar sig inte minst i Medarbetarenkätens resultat och flera enheters OSA-mål. Höstens förvaltningsdag handlade om återhämtning och innehöll en föreläsning från en av företagshälsovårdens psykologer med flera tips och verktyg för medarbetarna att ta till sig av.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	5,0	5,9	3,5	4,7	7,0	3,4	5,3
Andel långtidsfriska (%)	60	62	84	73	66	86	75
Andel heltidsanställda (%)	90	97	98	97	99	98	98
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	-	100	100	-	100	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	86	100	90	83	100	90
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,3	5,3	5,2	5,3	5,4	5,3

Fritidsnämnden

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.	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Mer arbete krävs

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

För verksamhetsår 2025 redovisas inga betydande utmaningar för kompetensförsörjning inom fritidsförvaltningen. Kandidatunderlaget är överlag gott både vad gäller numerär och kompetensnivå. De utmaningar förvaltningen ser består i att det saknas adekvata utbildningar inom badbranschen samt att det saknas fritidsledarutbildning i geografisk närhet. Fritid drift rapporterar vissa utmaningar i att konkurrera lönemässigt med privata aktörer samt att kvälls- och helgarbete även utgör en viss utmaning vid rekrytering. Det goda kandidatunderlaget gör dock gällande att tillbörlig kompetens finns att rekrytera även om viss diskrepans finns mellan kandidatens och förvaltningens lönenivåer. Föreningsbyrå och stab har generellt låg omsättning samtidigt som de har ett gott kandidatunderlag de tillfällen det finns behov av rekrytering.

Två enhetschefsrekryteringar och en ersättningsrekrytering inom HR har samtliga genererat stort kandidatunderlag vilket även det visar på en hög attraktivitet. Fritidsnämnden satte för 2025 som mål att nå ett genomsnittresultat om 5,1 av möjliga 6,0 på medarbetarenkäten som ett mått av attraktivitet. Resultatet på medarbetarenkäten uppgår till 5,0 vilket är ett fantastiskt bra resultat.

Ledarskap (mål 6)

Samtliga chefer inom fritidsnämnden har fortsatt färre än 30 medarbetare vilket är en av grundförutsättningarna för att kunna tillämpa ett engagerat närvarande ledarskap. Inom förvaltningen träffas samtliga chefer månadsvis vid ett chefsforum där aktuella ämnen hanteras med fokus på dialog och erfarenhetsutbyte. HR träffar även samtliga ledningsgrupper inför respektive tertialuppföljning där uppföljningar görs för bland annat arbetsmiljö och sjukfrånvaro. Syftet, förutom en djupare dialog kring statistiska underlag, är att tillsammans skapa bättre förutsättningar både för ledarskap, arbetsmiljö och sjukfrånvaro. Nämnden når inte uppsatt mål för högre resultat inom ledarskap i medarbetarenkäten än kommunens dito. Fritidsnämnden uppnår 4,8 och kommunens genomsnittliga ledarskapsresultat uppgår till 4,9 av 6 möjliga.

Friskfaktorer (mål 7)

Fritidsnämnden bedömer att arbetet med aktiv rehabilitering är systematiskt och välfungerande. Chefer har stöd i processen kring rehabilitering samt i uppföljningar mellan HR och ledningen. Vidare har förvaltningen ett systematiskt och väl fungerande arbetsmiljöarbete och under årets tredje tertiäl genomfördes en gemensam utbildning för förvaltningens chefer tillsammans med förvaltningens samtliga skyddsombud. Detta för att bredda kunskapen och för att stärka den gemensamma dialogen i arbetsmiljöarbetet.

Det finns variationer gällande framför allt korttidsfrånvaron mellan de olika verksamheterna, där korttidsfrånvaron är väsentligt lägre där arbetstagare i huvudsak inte arbetar med fysiskt möte med kund eller besökare. Värt att notera är det gemensamt rådande, att långtidsfrånvaro med något undantag inte är direkt arbetsrelaterad. Långtidsfrånvaron grundar sig i bland annat benbrott eller somatiska sjukdomar. Fritidsnämnden har under det gångna året också haft en högre korttidsfrånvaro än förväntat vilket härrör i virussjukdomar som fått större fäste och påverkan än beräknat.

Resultatmätt	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	4,0	5,0	5,6	5,3	5,4	4,8	5,1
Andel långtidsfriska (%)	70	70	68	69	60	62	61
Andel heltidsanställda (%)	90	77	82	80	85	86	86
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion	100	100	90	93	75	73	73
Andel chefer med max 30 medarbetare	100	100	100	100	100	100	100
Medelvärde medarbetarenkäten	5,1	5,0	5,1	5,0	5,0	5,0	5,0

För- och grundskolenämnden

För- och grundskolenämnden	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

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Arbetet har fokuserat på förskolans personalomställning, budgetstyrd personalplanering och höjd kompetens genom examination av 20 barnskötare. Samverkan kring tjänsteplanering och med Lärarhögskolan har stärkts. Rekrytering till skolledartraineeprogrammet gav 15 deltagare, och arbetet med kommunikationsplan och arbetsgivarvarumärke har prioriterats.

Ledarskap (mål 6)

Chefer har fått stöd inom OSA för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning genom uppföljning, handledning och avlastning. Förskolan har satsat på förändringsledning och grundskolan på pedagogiskt och kommunikativt ledarskap. Det administrativa stödet har setts över och en ny organisation har skapats för att stärka chefstödet.

Friskfaktorer (mål 7)

Arbetet med arbetsmiljö och aktiva åtgärder har fortsatt, och OPUS har införts med utbildningar och gemensamma rutiner. Hot- och våldsförebyggande arbete har prioriterats genom rutingenomgångar, stöd i studiero och trygghetshöjande utbildningar. Arbetsmiljöverkets inspektion av 11 förskolor ledde till noll krav. Sjukfrånvaron är fortfarande över målet men minskar totalt, med särskilt god utveckling i F–9 och förbättringar i förskolan.

Resultatmätt	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	6,5	7,6	4,4	7,0	8,3	4,6	7,5
Andel långtidsfriska (%)	65	56	69	59	53	66	55
Andel heltidsanställda (%)	91	92	92	92	92	91	92
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	67	57	65	63	54	61
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	79	63	75	62	52	60
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,0	5,0	5,0	4,9	4,9	4,9

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	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 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

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

På förvaltningsnivå har ett omfattande arbete skett under året i syfte att skapa förutsättningar för en ny funktionell gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltning. Utveckling av organisation, uppdrag och roller samt ny samverkansorganisation har prioriterats. Kompetensförsörjningsarbetet har därutöver fortlöpt i enlighet med nämndens kompetensförsörjningsplan och förvaltningens fastställda aktivitetsplan för kompetensförsörjning. Revidering av kompetensförsörjningsplanen planeras för våren 2026. Genomförda rekryterings- och kompetensförsörjningsanalyser under perioden visar att nämndens verksamheter är attraktiva för sökande till lediga tjänster. Utmaningar befaras dock på längre sikt i enlighet med långsiktiga kompetensförsörjningsprognoser.

Samverkansarbetet med Lärarhögskolan fortsätter vidareutvecklas där gemensamma strategiska frågor har identifierats och processats under året. Insatser för utveckling av det förvaltningsspecifika arbetsgivarvarumärket har genomförts med fokus på att bredda rekryteringen och attrahera fler grupper. Gemensamma kommunikationsinsatser inleddes även under året i samverkan med Lärarhögskolan. Kompetensutvecklingsinsatser för speciallärare med inriktning intellektuellt funktionshinder fortgår och säkerställer hög behörighet bland lärare inom anpassad gymnasieskola. Utvecklingsarbete kring karriärtjänster för lärare har fortskridit enligt planering i positiv riktning.

Mycket av arbetet i förvaltningen har handlat om arbetsorganisation och arbetstid; bland annat förändrad organisering av förvaltningsstruktur, differentiering av lärares arbetsuppgifter i syfte att möjliggöra för fler professioner att bidra och avlasta inom skolans verksamhet, och ett partsgemensamt arbete med Sveriges lärare kring tjänstefördelningsprocessen har påbörjats.

Ledarskap (mål 6)

Åtgärder har fortlöpt inom ramen för OSA i syfte att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning. Chefernas förutsättningar följs upp både på grupp och individnivå och där åtgärder i form av stöd och anpassningar vidtas för att skapa balans i uppdrag.

Inom området hot och våld fortsätter arbetet med trygghetsskapande insatser i form av stöd, verktyg och kompetensutveckling. Frågor kopplat till lokaler och städ har under året upplevts vara en bidragande orsak till arbetsbelastning bland chefer. Arbeta med att utveckla lokala rutiner kopplat till egenkontroll är av vikt. Kompetensutveckling för chefer prioriteras och genomförs med systematik med fokus på ledarskap och arbetsgivarfrågor. Mot bakgrund av en stabilitet i ledningsorganisationen inom nämndens område konstateras inget deltagande i trainee för blivande rektorer under år 2025. Inom ramen för årlig löneöversyn har chefer prioriterats.

Friskfaktorer (mål 7)

Arbete har genomförts i enlighet med det systematiska arbetet för arbetsmiljö och lika rättigheter och möjligheter. Prioriterade åtgärder i handlingsplanen för arbetsmiljö och aktiva åtgärder 2025 har fortlöpt. Implementering av kommunövergripande systemstöd för systematiskt arbetsmiljöarbete (OPUS) har inletts under året genom att alla chefer fått tillgång till systemet och att utbildningsinsatser genomförts.

Trygghetsskapande åtgärder har vidtagits för ökad beredskap och trygghet i situationer där hot och våld kan uppstå i form av verktyg och stöd för utbildning, övning och dialog på APT. Insatser har även genomförts i syfte att införliva skollagens nya krav på skolsäkerhet i befintliga rutiner där bland annat säkerhetsvandringar i lokaler genomförts. Konsekvenserna av Miljödatas cyberattack i slutet av perioden T2 innebar påverkan på förvaltningens arbetsformer. Verksamheternas förmåga att snabbt ställa om konstateras god och arbetsgivarens gällande rutiner har upprätthållits även utan systemstöd.

Sjukfrånvaron för nämndens område ligger totalt sett på en mycket låg nivå och under målvärdet. Sjukfrånvaron ökar dock jämfört med utfall föregående år. Utveckling av andel långtidsfriska går i positiv riktning, men ligger trots det något under målvärdet. Andel heltidsanställda ökar, men ligger under målvärdet. En mycket positiv utveckling för resultatmättet ”andel chefer med max 30 medarbetare” jämfört med tidigare år, vilket också överstiger fastställt målvärde. Ett bibehållet gott utfall på medarbetarenkäten även för år 2025.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	4,2	4,6	2,8	4,0	4,5	2,7	3,8
Andel långtidsfriska (%)	80	75	85	79	72	83	76
Andel heltidsanställda (%)	90	86	89	87	85	88	86
Andel skyddsombud har genomgått introduktion (%)	90	76	25	60	79	38	67
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	87	100	84	94	94	94	94
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,1	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2

Individ- och familjenämnden

Individ- och familjenämnden	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

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Ambassadörsverksamheten fortgår där fler ambassadörer har rekryterats. Några exempel på aktiviteter de varit delaktiga i är socionomdagen på Umeå universitet, en mini-MOA mässas för årskurs 5 och en aktivitet som genomfördes tillsammans med Västerbottens handelskammare - klassrumsträffar för högstadielärover. Allt i syfte att skapa intresse för våra verksamhetsområden och locka fler att välja vård och omsorgsyren. Hälften av de elever som genomför praktik inom stöd och omsorgs olika verksamheter går vidare till en anställning efter avslutad praktik. Detta visar att praktikplatserna fungerar som en effektiv rekryteringsväg och bidrar till att stärka kompetensförsörjningen. En aktivitet för att klara de ökande kompetensförsörjningsbehoven har bestått av att ta fram en handbok för cheferna inom funktionshinderomsorgen, Bemanningsstrategi i praktiken - en handbok för chefer inom FO. Den är tänkt att ge cheferna handfasta råd om hur en genomtänkt bemanningsstrategi kan ge chef bättre förutsättningar att leda verksamheten effektivt, skapa hållbara arbetsvillkor för medarbetarna och uppnå verksamhetens mål.

Ledarskap (mål 6)

Ett arbete har gjorts i förvaltningen, vilket har lett till att allt fler chefer nu når målet om att ha högst 30 medarbetare. Resultatet visar att vi är på god väg och att utvecklingen går i en positiv riktning. Inom alla verksamhetsområden har det under året pågått olika aktiviteter för att säkerställa en rimlig arbetsbelastning. Några exempel är att man inom myndighetsutövning gjort en kartläggning av de möten enhetschefer har samt vilka andra åtaganden de blir inblandade i. IFO har identifierat faktorer som upplevs påverka arbetsbelastningen som man jobbar vidare med. Inom funktionshinderomsorgen har man bland annat haft särskilda arbetsmiljödagar för enhetscheferna där arbetsbelastning varit en av delarna man arbetat med. Flertalet enhetschefer inom stöd och omsorg anser att de får stöd i att utveckla grupper och individer i medarbetarskapet. Inom några verksamhetsområden har chefer utbildats i grupputvecklingsmodellen Huset. Modellen ger en stabil struktur som hjälper till att skapa

goda förutsättningar för både grupp- och individutveckling. Fler chefer kommer under nästkommande år att utbildas i modellen.

Friskfaktorer (mål 7)

Den totala sjukfrånvaron inom nämndens verksamheter har ökat något jämfört med föregående år. Den största ökningen är inom funktionshinderområdet och personlig assistans. Några faktorer som påverkat sjukfrånvaron anges vara sämre scheman, svårigheter att hitta tid till återhämtning och medarbetare som blivit långtidssjukskrivna (ej arbetsrelaterat). Återhämtning är det område som får sämst resultatet i medarbetarenkäten, inte bara inom personlig assistans utan även för förvaltningen i stort. Aktiviteter man arbetat med under året som är kopplade till återhämtning är bland annat att enhetscheferna jobbat med onboarding-processen för att säkerställa en god introduktion. Inom personlig assistans har man utfört en schemakartläggning för att skapa hållbara och korrekta scheman. Detta är något som övriga verksamhetsområden inom funktionshindersorgen också jobbat med under året. Deltagarna i projektet SAMBA har fortsatt sitt arbete med att utveckla ny kunskap och försöka hitta nya arbetssätt för att behålla medarbetare på den gemensamma lokala arbetsmarknaden.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	6,5	8,6	6,2	7,8	8,3	6,3	7,7
Andel långtidsfriska (%)	60	58	63	59	61	60	61
Andel heltidsanställda (%)	92	89	91	90	88	89	88
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	73	67	71	71	63	69
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	100	97	100	97	96	96	96
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,1	5,1	5,0	5,1	5,0	5,0

Kommunstyrelsen

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 (mål 5)

Kompetensförsörjningen är en fortsatt utmaning för verksamheterna inom Stadsledningskontoret. Förvaltningen har därför fortsatt att utveckla och arbeta för att behålla våra medarbetare, bland annat genom deltagande i det EU-finansierade projektet SAMBA, som syftar till att finna nya former för att knyta samman rehabiliterings- och kompetensförsörjningsprocesserna och därigenom förutsättningar att finna nya vägar tillbaka till arbete för medarbetare som drabbats av ohälsa.

Ledarskap (mål 6)

Med syfte att erbjuda chefer vid Stadsledningskontoret ett utökat stöd och bättre förutsättningar för sitt ledarskap, utökades HR-funktionen inom förvaltningen från 50 till 100 procent. En HR-chef på heltid anställdes under 2025.

Genom en organisatorisk förändring har chefstätheten säkerställts under året, vilket innebär att antalet medarbetare per chef är fortsatt lägre än riktvärdet 30 för samtliga chefer inom förvaltningen. Ambitionen är att bibehålla en chefstäthet som är lägre än riktvärdet. När antalet anställda närmar sig 30 vidtas därför åtgärder som säkerställer att gränsen hålls.

Med syfte att erbjuda chefer vid Stadsledningskontoret ett utökat kollegialt stöd, har SLK:s chefsforum återupptagits under 2025. Vid mötena möjliggörs erfarenhetsutbyte och dialoger mellan chefer samt även kompetenshöjande insatser för cheferna på olika teman.

Under 2025 har det, utöver de ordinarie erbjudandeutbildningar för chefer i kommunen, funnits möjlighet för chefer inom SLK att delta vid sex frukostseminarier med olika teman samt vid den kommungemensamma ledardag på Temat Bättre tillsammans, som bland annat ägnades åt frågor som Psykologisk trygghet och Umeå växer tryggt och säkert.

Friskfaktorer (mål 7)

Fokus i 2025-års handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och aktiva åtgärder var återhämtning och arbetsbelastning, vilket identifierades som utvecklingsområden bland medarbetarna på Stadsledningskontoret.

Chefer har med stöd av ett material som tagits fram av SLK-HR, kunnat arbeta med frågan om återhämtning på arbetsplatsträffar. Fokus på 2025-års SLK-dag, till vilken samtliga medarbetare inom förvaltningen bjuds in, var återhämtning i arbetslivet,

Vid tidig signal om ohälsa initierar och genomför chef ett samtal med medarbetaren och om det krävs görs därefter anpassningar av medarbetarens arbetsuppgifter. Vid behov utarbetar chef och medarbetare tillsammans även en rehabiliteringsplan.

Den totala sjukfrånvaron inom förvaltningen har under 2025 varit relativt oförändrad jämfört med 2024 (-0,4%), dock kan noteras att sjukfrånvaron bland kvinnor minskat något (-0,8%) medan sjukfrånvaron för män i viss mån har ökat (+0,5%). En tendens som även speglas i andelen långtidsfriska. Sjukfrånvaron för SLK ligger väl under det av personalnämnden fastställda målvärdet för 2025, se tabell nedan.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	6,5	3,9	2,4	3,4	4,7	1,9	3,8
Andel långtidsfriska (%)	60	76	82	78	74	81	76
Andel heltidsanställda (%)	92	95	90	93	95	90	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

Kulturnämnden

Kulturnämnden	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/mer arbete krävs

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Under verksamhetsåret har flertalet pensionsavgångar tillsatts genom internrekryteringar. De interna rekryteringarna tjänar flera syften. Dels tar förvaltningen ansvar för den kompetens som konverterar till tillsvidareanställningar, dels ges möjlighet till konkret intern kompetensutveckling och karriär. I de externa rekryteringar som sker tillförs ny kompetens till verksamheterna.

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

Kulturskolan möter sitt rekryteringsbehov med en aktiv personalplanering för att tillgodose pensionsavgångar samt de instrument som har ett lägre elevunderlag.

Vidare har rekrytering av enhetschef genomförts under perioden både inom programavdelningen och inom biblioteken. Enhetschefsrekryteringen på biblioteken tillsattes externt medan rekryteringen inom arrangemang och scener tillsattes med intern kandidat. En kandidat som genomgått Umeå kommuns interna traineeutbildning för arbetstagare som vill utveckla sitt ledarskap. Detta är ett gott exempel på en välfungerande kompetensförsörjning med både interna karriärvägar och en extern attraktivitet.

Kulturförvaltningen har som mål att medarbetarenkätens medelvärde ska överstiga 5,0 vilket vi menar visar på en attraktivitet som arbetsgivare. Årets medelresultat uppgick till 5,1 på medarbetarenkäten.

Ledarskap (mål 6)

Kulturnämndens samtliga chefer har färre medarbetare än 30 vilket är en av de viktigare förutsättningarna för ett närvarande och engagerat ledarskap. Tillsättning av HR-partner under tertial 2 skapar fortsatt förutsättningar till ett närvarande engagerat ledarskap.

Mål för att mäta ledarskapet inom förvaltningen sattes till 5,0 i Medarbetarenkätens ledarskapsdel. För 2025 uppnådde förvaltningen detta mål och förvaltningens medelvärde för ledarskap överträffade även kommunens resultat om 4,9 inom samma område.

Friskfaktorer (mål 7)

Arbets sättet Aktiv rehabilitering tillämpas inom förvaltningen och syftar till en tät och förtroendefull dialog för att ha en god förståelse för arbetstagarnas återgång till arbetet och för att arbetstagarna ska ha en god insikt i sin betydelse för verksamheten. Även om nämnden inte möter uppsatta mål för den totala sjukfrånvaron kan konstateras att flertalet virussjukdomar påverkat korttidsfrånvaro i större utsträckning än tidigare verksamhetsår samt att den långtidssjukfrånvaro som bidrar till den totala sjukfrånvaron nästan uteslutande ej är direkt arbetsrelaterad.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	4,5	5,3	4,7	5,1	5,4	3,0	4,6
Andel långtidsfriska (%)	72	62	68	64	61	77	67
Andel heltidsanställda (%)	82	82	78	81	62	78	81
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	100	88	75	83	86	75	82
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	5,1

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Miljö- och hälsoskyddsnämnden	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

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Flera rekryteringar har gjorts under året, bland annat miljöinspektörer, förvaltare och enhetschefer. Generellt finns inga betydande svårigheter att rekrytera personal men inom några yrkesgrupper finns en tendens till svårigheter att rekrytera medarbetare med längre erfarenhet.

Kompetensförsörjningsplanen är reviderad under året. Aktiviteter sker löpande och fokus ligger på att behålla och utveckla medarbetare och bibehålla attraktiva arbetsplatser.

Ledarskap (mål 6)

Inför 2025 gjordes en omorganisering inom avdelningen och en till enhet bildades, Små avlopp. Det medförde bättre förutsättningar för ledarskapet inom avdelningen, fördelning av ansvar och mer närvarande ledarskap. Riktvärdet för antalet medarbetare per chef uppnås och medelantalet medarbetare per chef är 15.

Friskfaktorer (mål 7)

Under året har alla medarbetare deltagit i en förvaltningsgemensam utbildning inom jämställdhetsområdet. Utbildningstillfället syftade till att höja både kunskapsnivån och kvaliteten på verksamheternas jämställdhetsarbete i relation till kommunens övergripande inriktningsmål för jämställdhet.

Temat på en av Chefsnätverkets träffar under året har varit friskfaktorer med gemensam dialog om friskfaktorernas betydelse och vilka som är prioriterade för våra olika verksamheter att arbeta med. En verksamhet delade med sig hur man kommit igång med friskfaktorarbete och involverat medarbetarna på APT.

Återhämtning är ständigt ett aktuellt område inom verksamheten, det visar sig inte minst i Medarbetarenkätens resultat och flera enheters OSA-mål. Höstens förvaltningsdag handlade om återhämtning och innehöll en föreläsning från en av företagshälsovårdens psykologer.

Sjukfrånvaron har ökat jämfört med föregående år och når inte målvärdet. Det är främst långtidssjukfrånvaron som ökat, sjukfrånvaro längre än 90 dagar. Avdelningen har under året haft två medarbetare som varit sjukskriven på deltid längre än 365 dagar. Oavsett orsak till sjukdom är ohälsan arbetspåverkande och anpassningar sker i den mån det går för verksamheten. En fördjupad analys av sjukfrånvaron kommer att göras i början av 2026.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	5,0	7,5	5,3	6,8	5,8	2,9	4,8
Andel långtidsfriska (%)	60	62	64	62	63	76	67
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	100	100	100	50	75
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,1	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0

Personalnämnden

Personalnämnden	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 (mål 5)

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

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

Ledarskap (mål 6)

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

- Uppföljning av chefers förutsättningar
- Revidering av ledarpolicy, medarbetarpolicy samt värdegrund
- Kommungemensamt traineeprogram
- Överenskommelse vid uppsägning

Friskfaktorer (mål 7)

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

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

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

Tekniska nämnden

Tekniska nämnden	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

Utifrån kompetensförsörjningsplanen har förvaltningen arbetat med fyra prioriterade fokusområden: arbetsgivarvarumärket, tidiga kompetensförsörjningsinsatser, hälsopromotion samt anställningsprocessen.

Arbetet har haft fokus på att stärka verksamheternas förutsättningar att attrahera, behålla och utveckla medarbetare. Inom ramen för detta har förvaltningen arbetat aktivt med att öka synligheten i rekryteringar och kommunikation, med syfte att synliggöra förvaltningens olika yrkesgrupper.

Fortsatt arbete med implementeringen av friskfaktorer och aktiv rehabilitering kan ha bidragit till minskad sjukfrånvaro inom några verksamheter.

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Ett av de strategiska områdena för att stärka verksamheternas attraktivitet och interna utveckling har varit att utveckla arbetsgivarvarumärket – en avgörande faktor för att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens. En central del av arbetet har varit att skapa och tydliggöra utvecklingsmöjligheter och karriärvägar.

Under året genomfördes en medarbetardag för samtliga medarbetare inom förvaltningen, med fokus på att lyfta det viktiga arbete som utförs i alla verksamheter. Vid detta tillfälle lanserades även den film som presenterar förvaltningens olika verksamheter.

Det fleråriga projektet kring framtida kompetensbehov har bland annat resulterat i utvecklingen av intranätssidan Utveckling och karriär. Där beskrivs nu olika karriärvägar och alternativ för att bredda kompetensen inom nya områden. Arbetet syftar till att främja en lärande organisation som stödjer både medarbetares och chefers utveckling. För chefer har fokus legat på lärande organisation, bland annat genom föreläsningar och workshops inom området.

Arbetet med friskfaktorer och en hälsosam, hållbar arbetsmiljö har fortsatt i verksamheterna. Detta har även inneburit en resursförstärkning inom kompetensområdet fysisk arbetsmiljö.

Ledarskap (mål 6)

Andelen chefer med högst 30 medarbetare har ökat, vilket innebär att färre chefer ansvarar för fler än 30 medarbetare. För de verksamheter där antalet medarbetare per chef fortfarande är högt finns en plan, bland annat genom att anställa fler chefer.

Friskfaktorer (mål 7)

Arbetet med friskfaktorer, tidiga insatser och arbetsanpassning – inklusive aktiv rehabilitering – har sannolikt bidragit till att påverka sjukfrånvaron positivt. Under de senaste åren har den totala sjukfrånvaron minskat något, vilket kan vara ett resultat av dessa insatser.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	6,2	7,4	4,6	6,2	7,8	4,5	6,4
Andel långtidsfriska (%)	65	60	67	63	58	64	60
Andel heltidsanställda (%)	96	95	98	96	94	97	96
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	97	75	85	81	79	88	84
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	90	90	96	93	90	96	92
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,0	5,2	5,3	5,2	5,3	5,2	5,2

Valnämnden

Under perioden har valkansliet intensivt påbörjat planera för valen 2026. Valnämnden fattade beslutat på sammanträdet i mars om en utökning av antalet valdistrikt från 72 till 78 valdistrikt. Kommunfullmäktige fastställde Valnämndens beslut i april 2025. Länsstyrelsen i Västerbotten fattade beslut om ny valdistriktsindelning i november 2025.

Enhetschefen för valkansliet är från 1 maj 2025 även biträdande enhetschef för Överförmyndarnämnden på 30%.

I slutet av året förstärktes valkansliet med en person som arbetar med rekrytering. En utbildningsansvarig och en kommunikatör som ska vara resurs för valkansliet har utsetts.

Valnämnden	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 (mål 5)

Att bibehålla valkansliets kompetens och erfarenhet av valadministration är en prioriterad fråga för Valnämnden. Valkansliets är Personuppgiftskoordinatorer för valnämnden, kommunstyrelsen och personalnämnden, bistår på kommunfullmäktiges möte, valkansliets personal finns representerade i kommunens centrala krisledningsgrupp samt kommungemensamma utredningsuppdrag.

Nämndens bedömning är att mål 5 är uppfyllt.

Ledarskap (mål 6)

Valkansliets chef ingår i ledningsgruppen för Avdelning Demokrati och juridik. Via SLK HR ges möjligheter till kompetenshöjande utbildningar och seminarium. Valnämnden uppfyller mål där chef har max 30 medarbetare.

Nämndens bedömning är att mål 6 är uppfyllt.

Friskfaktorer (mål 7)

Valkansliet ingår i Avdelningen Demokrati och juridik där avdelningsgemensamma arbetsplatsträffar genomförs. Valkansliets svar på medarbetarenkäten resulterade i en handlingsplan för enheten som enhetschefen ansvarar för. Arbetet med organisatoriskt

systematiskt arbetsmiljöarbete sker på avdelningsnivå. I juni månad genomfördes en avdelningsgemensam arbetsplatsträff med fokus på återhämtning, en av de punkter i avdelningens handlingsplan från medarbetarenkäten 2024. Förstärkningen av valkansliet genomfördes under december 2025 som planerat.

Nämndens bedömning är att mål 7 uppfyllt.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	6,5	*	*	*	*	*	*
Andel långtidsfriska (%)	60						
Andel heltidsanställda (%)	92	100	100	100	100	100	100
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	60	100	-	100	100	-	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	100	-	100	100	-	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8						

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

Äldrenämnden

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

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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 har som känt stora utmaningar när det gäller att rekrytera medarbetare med rätt kompetens till verksamheterna men rekryteringen till sommaren gick över förväntan.

Processarbetet kopplat till äldreomsorgens strategier har fortsättningsvis haft huvudfokuset att öka andelen undersköterskor i förvaltningen. Målet för året var att öka andelen undersköterskor till 55 % från tidigare 52 %. Målet uppnåddes inte utan landade på att 53 % av de tillsvidareanställda medarbetarna är utbildade undersköterskor. Det främsta verktyget för att jobba med att öka andelen undersköterskor är äldreomsorgslyftet. Tack vare satsningen så fick förvaltningen 25 nya undersköterskor under året.

Ledarskap (mål 6)

Riktvärdet på inte mer än 30 medarbetare per chef har inte varit prioriterat i budget vilket har inneburit att varje verksamhetsområde har arbetat med satsningen inom ram. Där det har funnits förutsättningar har förtätning av chefer genomförts. Vissa av rekryteringarna genomfördes dock i slutet av året vilket inte kommer ha genomslag på resultatet förrän nästa år. Medelvärde på antal medarbetare per chef är för året 25 vilket är en medarbetare mer än tidigare. 72 % av cheferna har max 30 medarbetare vilket är en försämring av resultatet jämfört med året innan med tre procentenheter. Dock har medelvärdet på de chefer som har fler än 30 medarbetare minskat från 37 till 36 vilket visar på att vi har en jämnare fördelning än föregående år.

För att förbättra enhetscheferna förutsättningar inom vård- och omsorgsboendes trots medarbetarantalet har det införts en ny roll som coachande enhetschef. Införande planeras även inom hemtjänsten.

Friskfaktorer (mål 7)

Årets medarbetarenkät hade en lägre svarsfrekvens jämfört med föregående år: 70,4 % jämfört med 74,6 % 2024. Enkäten visade ett samlat OSA-index som är oförändrat från föregående och ligger kvar på 4,9 (max: 6). Arbetsbelastning och krav samt stöd visar på ett försämrat resultat med 0,1 enheter medan återhämtning samt lika rättigheter och möjligheter visar ett förbättrat resultat med 0,2 respektive 0,1 enheter.

Sjukfrånvaron är förbättrad med 0,1 enheter jämfört med föregående år och ligger på 8,5 % men är fortfarande långt ifrån målet och fortsatt arbete krävs. Andelen långtidsfriska har ökat till 54 % från tidigare 51 %. Nämnden följer sedan 2024 även korttidsfrånvaron för medarbetare under 30 år. Första mätningen låg gruppen på ett medelvärde på 5,8 % men efter att detta har synliggjorts bland enhetschefer och arbetet har påbörjats med att fånga upp denna kategori medarbetare har förvaltningens resultat förbättrats till 4,9 %. Frånvaron är fortfarande högre än andra ålderskategorier så fortsatt utrymme för förbättring finns. Medelvärdet för alla ålderskategorier gällande korttidsfrånvaro är 4,1 %

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

Resultatmätt	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	7,5	9,6	6,0	8,5	9,4	6,9	8,6
Andel långtidsfriska (%)	60	53	58	54	49	56	51
Andel heltidsanställda (%)	95	97	98	97	96	96	96
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	47	61	50	63	61	63
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	75	69	83	72	73	85	75
Medarbetarenkäten, medelvärde	4.9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9

Överförmyndarnämnden

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.	Enligt plan

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

Nämndens bedömning är att mål 5 är uppfyllt.

Ledarskap (mål 6)

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

Överförmyndarnämndens bedömning är att mål 6 är uppfyllt.

Friskfaktorer (mål 7)

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

Överförmyndarnämndens bedömning är att mål 7 uppnåddes under 2025, men att sjukfrånvaron har ökat jämfört med tidigare år på grund av en långtidssjukskrivning under 2025.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	6,5	5,5	1,4	4,8	2,9	1,2	2,5
Andel långtidsfriska (%)	60	74	67	73	69	100	93
Andel heltidsanställda (%)	92	96	80	93	91	100	93
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	60	-	-	-	-	-	-
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	100		100	100		100
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8			4,8			4,6



Tjänsteskrivelse

2026-03-04

Personalnämnden

Diariennr: PN-2026/00004

PN Informationsärenden 2026

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av följande informationer

Ärendebeskrivning

- Skyddsombudens förutsättningar
- Individuella överenskommelser
- HR-direktören informerar
 - Äldre medarbetare, utveckling Umeå kommun
 - Ansökan, Socialfonden
 - SAMBA. Suntarbetsliv, gott exempel
 - Nya regler om registerkontroller

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn
Befattning

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator