Umeå
REGIONEN

MÖTESBOK Överförmyndarnämnden Umeåregionen

Datum ***2025-12-17***
Tid: ***13.00 -ca.17.00***
Plats: ***Överförmyndarenheten, Götgatan 3***

Beslut allmänna ärenden

1. Val av justerare, godkännande av dagordning och fråga om jäv
2. Medarbetarenkät
3. Konstpolicy, remissvar
4. Mobilitetsnorm, remissvar
5. Yttrande från nämnden angående grundläggande granskning 2024

Beslut sekretessärenden

6. Entledigande av god man
7. Entledigande av förvaltare
8. Samtycke till att låta omyndig driva rörelse
9. Samtycke till att låta omyndig driva rörelse
10. Information, sekretessärende

11. ***Anmälningsärenden***
    Ansökan om förvaltarskap, 3st
    Ansökan om intermistiskt förvaltarskap, 2st
    Yttrande och ansökan om förvaltarskap

Informationsärenden

12. Information om budget 2027
13. Informationsärenden 17 december
14. Ärenden under handläggning

Nr.1 enligt kallelse/ föredragningslista

Val av justerare, godkännande av dagordning och fråga om jäv

Förslag till beslut
Överförmyndarnämnden beslutar

att utse Joline Göttfert (M) att, jämte ordföranden, justera dagens protokoll.

att godkänna sammanträdets dagordning.

att till protokollet notera att ingen person är jävig.

Ärendebeskrivning
Eventuella ändringar i nämndens föredragningslista noteras. En jävig person får varken delta i handläggningen av ärendet eller närvara vid nämndens behandling av ärendet.

Beredningansvarig
Ulrika Persson, nämndsekreterare

Nr.2 enligt kallelse/ föredragningslista

Medarbetarenkät 2025

Förslag till beslut
Överförmyndarnämnden beslutar

att godkänna redovisningen av medarbetarenkäten 2025.

Sammanfattning av ärendet
Medarbetarenkäten är en årligen återkommande undersökning som riktar sig till kommunens samtliga tillsvidareanställda. Enkäten är uppdelad i två huvudområden. Dels svarar den mot alla arbetstagares upplevelse av den

organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA), dels redogör den för upplevelsen av lika rättigheter och möjligheter. Enkäten är uppdelad i åtta områden som sedan kan brytas ned i mer detaljerade frågor. Enkäten genomförs i huvudsak under oktober månad och resultatet därav redovisas för verksamheterna i november. Därefter följer ett arbete för verksamheterna att arbeta med resultatet för att skapa bättre förutsättningar för medarbetare, chefer och organisationen. Resultatet är fördelat för Överförmyndarnämndens övergripande resultat, förvaltningens resultat i jämförelse med föregående år samt resultatet för respektive kontor i Umeå och i Örnsköldsvik.

För Överförmyndarenheten var svarsfrekvensen totalt 73,9%. Överförmyndarnämndens övergripande resultat ger ett totalt värde om 4,8 av en sex-gradig skala. Resultatet är något under kommunens övergripande värde.

Sett till förflyttningar i resultaten i medarbetarenkäten från 2024 till 2025 är förflyttningarna något förbättrade avseende områdena ledarskap, stöd, kunskap och utveckling, lika rättigheter och möjligheter samt återhämtning. Även det totala medelvärdet är något förbättrat 2025 jämfört med 2024 års resultat.

Beslutsunderlag
Resultat Medarbetarenkäten 2025

Beredningsansvariga
Sandra Andersson

Beslutet skickas till
KS-diarium

Medarbetarenkäten 2025

Resultat och vägledning för analys, dialog och prioriteringar

Sandra Andersson

Antal svar: 17 | Antal förväntade svar: 23 | Svarsfrekvens: 73,9%

entergate

UMEÅ KOMMUN

Inledning

Resultatet av den genomförda medarbetarenkäten är en avstämning och ger ett underlag för uppföljning av ert arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljö (OSA) och lika rättigheter och möjligheter. Det handlar om hur arbetet planeras och utförs, hur ni samspelar med varandra och även hur ni upplever trygghet och inkludering – att känna sig inbjuden och respekterad.

Alla arbetsplatser ska ha en dialog om vad som är bra och vad som behöver förändras och åtgärda identifierade risker. Utgå från tidigare OSA-mål, samt era kända förhållanden på arbetsplatsen inför er gemensamma reflektion och dialog av erat resultat.

Dialogen kommer att leda till fortsatt arbete med nuvarande OSA-mål eller nya OSA-mål. Målen syftar till att främja hälsa och öka arbetsplatsens förmåga att motverka ohälsa

UMEÅ KOMMUN

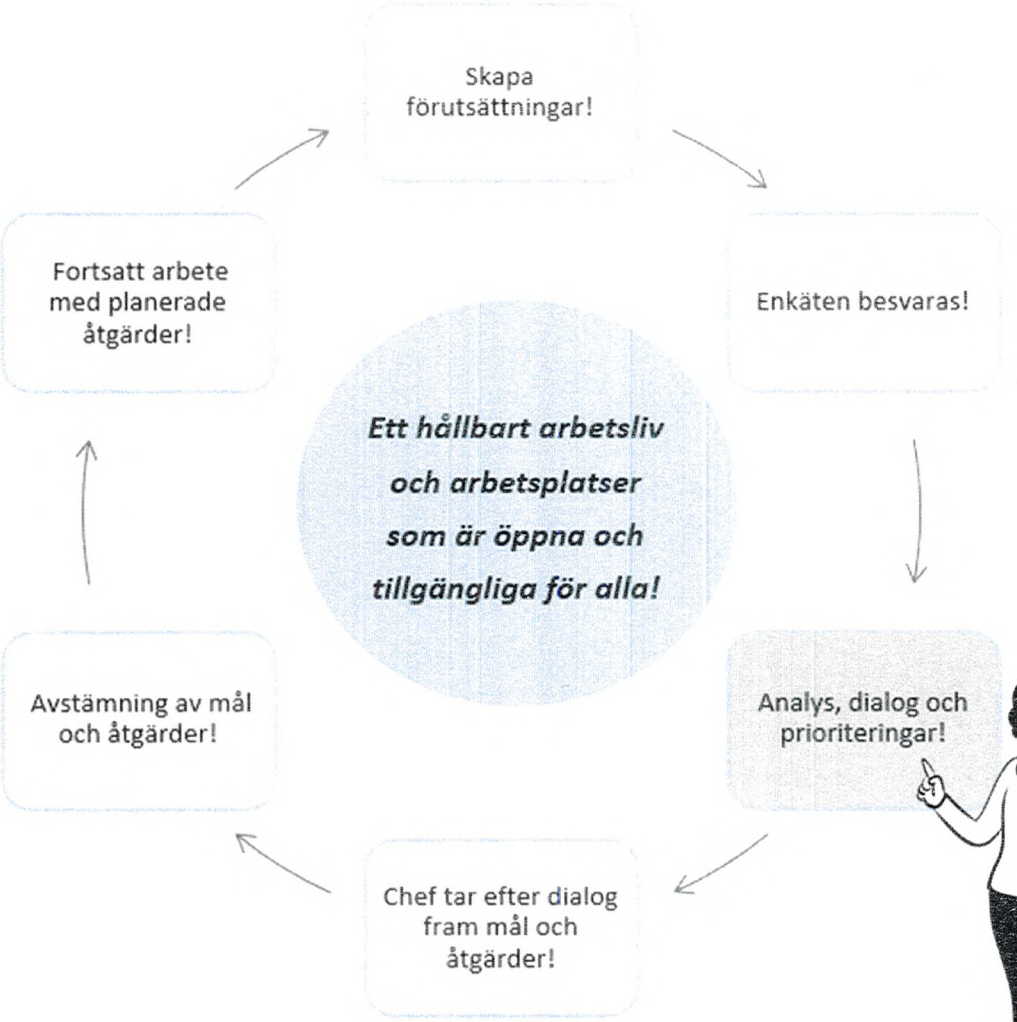
Gemensamt ansvar

Chef ansvarar för att skapa förutsättningar och tillsammans med medarbetarna analysera resultat och leda förbättringsarbetet.

Alla medarbetare ansvarar för att vara delaktiga och engagerade i förbättringsarbetet.

Tillsammans bidrar vi till ett hållbart arbetsliv och en arbetsplats som är öppen och tillgänglig för alla.

UMEÅ KOMMUN



Nu ska vi ta ett gemensamt ansvar för denna punkt och kom ihåg att:

- Alla får komma till tals
- Allas inlägg och erfarenheter är värdefulla
- Vi respekterar varandras olika tankar, känslor och frågor

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

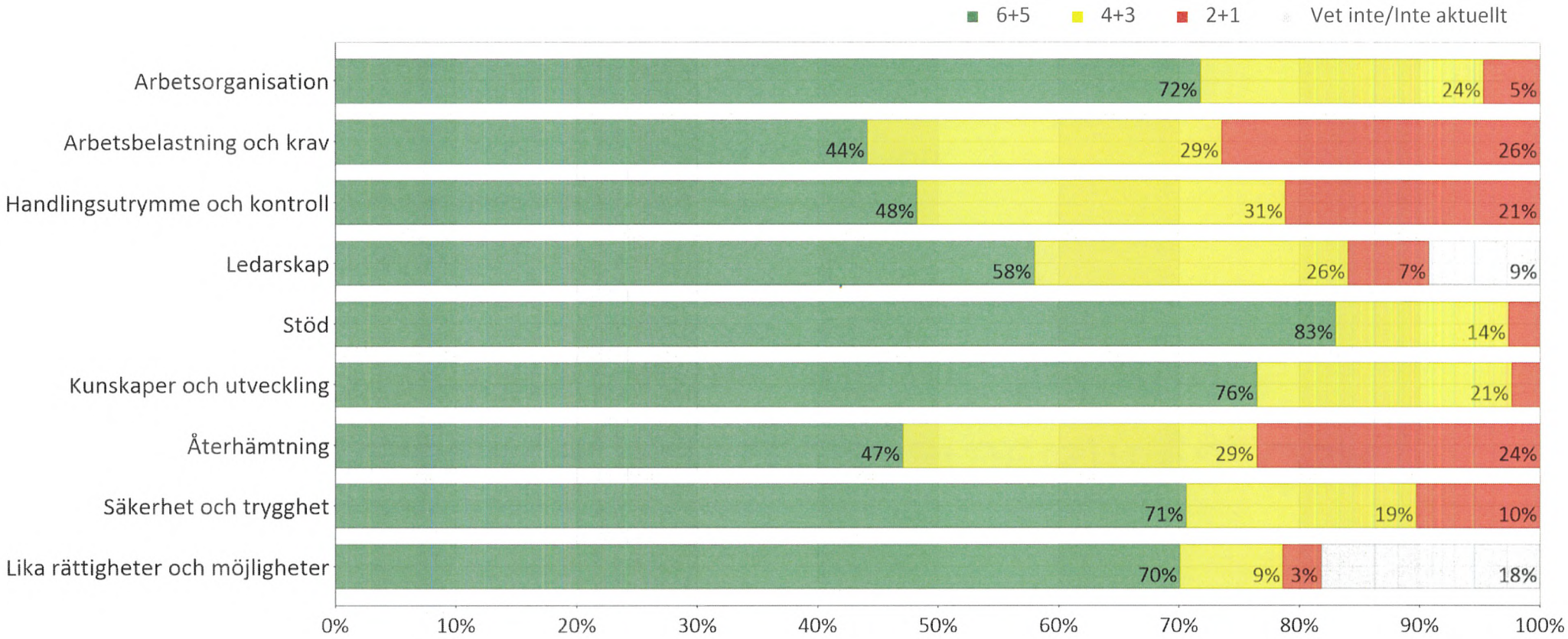
Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

Sammanfattning av resultat

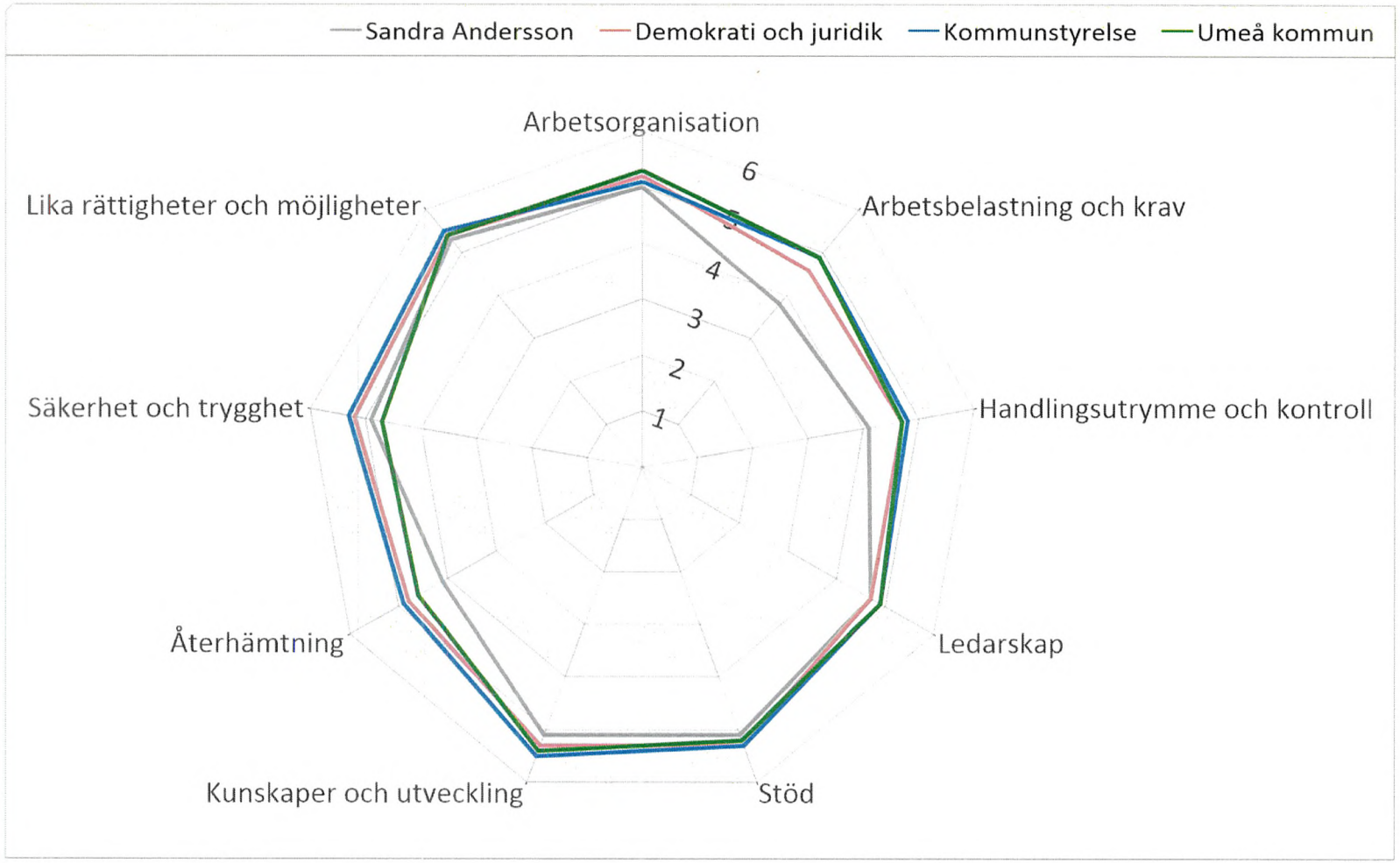
Sandra Andersson

UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat



UMEÅ KOMMUN


Sandra Andersson
Demokrati och juridik
Kommunstyrelse
Umeå kommun
Arbetsorganisation
Arbetsbelastning och krav
Handlingsutrymme och kontroll
Ledarskap
Stöd
Kunskaper och utveckling
Återhämtning
Säkerhet och trygghet
Lika rättigheter och möjligheter
1
2
3
4
5
6

UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

	Sandra Andersson	Demokrati och juridik	Kommunstyrelse	Umeå kommun
Arbetsorganisation	5	5,2	5,1	5,3
Arbetsbelastning och krav	3,8	4,6	4,9	4,9
Handlingsutrymme och kontroll	4,1	4,7	4,8	4,7
Ledarskap	4,7	4,7	4,9	4,9
Stöd	5,1	5,3	5,3	5,2
Kunskaper och utveckling	5,1	5,3	5,5	5,4
Återhämtning	4,1	4,8	4,9	4,6
Säkerhet och trygghet	4,9	5,2	5,3	4,7
Lika rättigheter och möjligheter	5,3	5,4	5,5	5,4
Totalt medelvärde, max 6	**4,8**	**5,1**	**5,2**	**5**

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

Fördjupning av resultat

Sandra Andersson

UMEÅ KOMMUN

Arbetsorganisation

	Medel	6+5	4+3	2+1
	5	71,8%	23,5%	4,7%
1. Jag känner till de mål och uppdrag som finns för min förvaltning/nämnd.	5,1	70,6%	17,6%	11,8%
2. Det finns tydliga mål för min arbetsgrupp.	4,4	52,9%	35,3%	11,8%
3. Jag vet vilka specifika arbetsuppgifter jag har.	5,5	88,2%	11,8%	0%
4. Jag vet vilka resultat jag ska uppnå med mitt arbete.	5,1	70,6%	29,4%	0%
5. För mig är det tydligt hur mitt arbete ska utföras.	4,9	76,5%	23,5%	0%

UMEÅ KOMMUN

Arbetsbelastning och krav

	Medel	6+5	4+3	2+1
	3,8	**44,1%**	**29,4%**	**26,5%**
6. Min arbetsbelastning är acceptabel.	2,8	11,8%	41,2%	47,1%
7. Mitt arbete är omväxlande.	4,8	70,6%	23,5%	5,9%
8. Jag vet vad som krävs av mig i mitt arbete.	5	82,4%	11,8%	5,9%
9. Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min arbetstid.	2,6	11,8%	41,2%	47,1%

UMEÅ KOMMUN

Handlingsutrymme och kontroll

	Medel	6+5	4+3	2+1
	4,1	**48,2%**	**30,6%**	**21,2%**
10. Jag har tillräckligt med befogenheter för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.	5,4	88,2%	11,8%	0%
11. Jag har de förutsättningar som behövs för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.	4,1	47,1%	29,4%	23,5%
12. Jag kan påverka beslut som rör mina arbetsuppgifter.	3,7	23,5%	52,9%	23,5%
13. Jag vet hur mina arbetsuppgifter ska prioriteras om arbetstiden inte räcker till.	4,4	52,9%	41,2%	5,9%
14. Jag kan själv bestämma min arbetstakt.	3,1	29,4%	17,6%	52,9%

UMEÅ KOMMUN

Ledarskap

	Medel	6+5	4+3	2+1	Vet inte/Inte aktuellt
	4,7	**58%**	**26,1%**	**6,7%**	**9,2%**
15. Jag får vid behov handledning i mitt arbete.	4,2	47,1%	47,1%	5,9%	0%
16. Jag får vid behov hjälp av min chef att prioritera mina arbetsuppgifter.	4,5	52,9%	35,3%	11,8%	0%
17. Min chef agerar om jag signalerar att jag har för mycket arbete att göra.	4,1	52,9%	29,4%	17,6%	0%
18. Min chef ger mig återkoppling på hur jag utför mitt arbete.	4,4	52,9%	41,2%	5,9%	0%
19. Min chef uppmuntrar till delaktighet.	5,2	82,4%	11,8%	5,9%	0%
20. Min chef behandlar mig med respekt.	5,5	88,2%	11,8%	0%	0%
21. Min chef hanterar konflikter på ett bra sätt.	5,3	29,4%	5,9%	0%	64,7%

UMEÅ KOMMUN

Stöd

	Medel	6+5	4+3	2+1
	5,1	**83%**	**14,4%**	**2,6%**
22. Jag vet vem jag ska vända mig till för att få stöd och hjälp att utföra arbetet.	5,2	94,1%	0%	5,9%
23. Jag trivs med mina kollegor.	5,6	100%	0%	0%
24. Mina kollegor bemöter mig med respekt.	5,7	100%	0%	0%
25. Jag kan öppet diskutera svårigheter på min arbetsplats.	4,9	70,6%	23,5%	5,9%
26. Jag ger uppskattning till mina kollegor för deras arbetsinsatser.	5,2	88,2%	11,8%	0%
27. Jag får tekniskt stöd vid behov.	4,9	82,4%	17,6%	0%
28. Jag får administrativt stöd vid behov.	4,9	82,4%	17,6%	0%
29. Jag har en positiv känsla när jag kommer till jobbet.	4,5	64,7%	23,5%	11,8%
30. Stämningen på min arbetsplats är bra.	4,8	64,7%	35,3%	0%

UMEÅ KOMMUN

Kunskaper och utveckling

	Medel	6+5	4+3	2+1
	5,1	**76,5%**	**21,2%**	**2,4%**
31. Mina kunskaper och färdigheter är till nytta i mitt arbete.	4,9	64,7%	35,3%	0%
32. Jag har tillräckligt med kunskap för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.	4,9	76,5%	17,6%	5,9%
33. Jag har möjlighet att lära mig nya saker när arbetsuppgifterna kräver det.	5	82,4%	11,8%	5,9%
34. Min chef har årligen resultat- och utvecklingssamtal med mig.	5,9	100%	0%	0%
35. Jag har möjlighet till kompetensutveckling i mitt arbete.	4,8	58,8%	41,2%	0%

UMEÅ KOMMUN

Återhämtning

	Medel	6+5	4+3	2+1
	4,1	**47,1%**	**29,4%**	**23,5%**
36. Jag har arbetstider som passar mig.	5,5	94,1%	5,9%	0%
37. Jag kan använda raster och pauser till att koppla av från arbetet.	4,5	58,8%	17,6%	23,5%
38. Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder.	2,8	11,8%	41,2%	47,1%
39. Jag reflekterar över hur jag har utfört arbetet.	4,1	41,2%	41,2%	17,6%
40. Jag har ork kvar för att göra annat mellan arbetspassen.	3,6	29,4%	41,2%	29,4%
41. Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid.	3,8	47,1%	29,4%	23,5%

UMEÅ KOMMUN

Säkerhet och trygghet

	Medel	6+5	4+3	2+1
	4,9	**70,6%**	**19,1%**	**10,3%**
42. Mitt arbete är fritt från allvarliga olycksfallsrisker.	5,5	94,1%	0%	5,9%
43. Mitt arbete är fritt från hot och våld.	4,3	47,1%	41,2%	11,8%
44. Mitt arbete är fritt från påfrestande konflikter.	4,1	41,2%	41,2%	17,6%
45. Mitt arbete är fritt från trakasserier och kränkande särbehandling.	5,7	100%	0%	0%
46. Mitt arbete är fritt från starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer.	3,1	29,4%	23,5%	47,1%
47. Mitt arbete är fritt från riskfyllt ensamarbete.	5,9	100%	0%	0%
48. Jag är stolt över att jobba på min arbetsplats.	5,3	76,5%	23,5%	0%
49. Jag känner mig trygg i att uttrycka mina åsikter på min arbetsplats.	5,1	76,5%	23,5%	0%

UMEÅ KOMMUN

Lika rättigheter och möjligheter

	Medel	6+5	4+3	2+1	Vet inte/Inte aktuellt
	5,3	**70,1%**	**8,6%**	**3,2%**	**18,2%**
50. På min arbetsplats har vi ett bra samarbete som inkluderar alla arbetskamrater.	5	82,4%	17,6%	0%	0%
51. På min arbetsplats arbetar vi aktivt för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	4,6	70,6%	23,5%	5,9%	0%
52. Jag vet att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte är tillåtet i Umeå kommun.	6	100%	0%	0%	0%
53. Jag vet vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.	5,5	88,2%	11,8%	0%	0%
54. De arbetskläder som jag använder i arbetet är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	¤¤¤	0%	0%	0%	100%

→

UMEÅ KOMMUN

→

55. De tekniska arbetsverktyg och hjälpmedel som jag använder i arbetet, till exempel lyfthjälpmedel, mobiltelefon och dator, är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	5,3	82,4%	5,9%	5,9%	5,9%
56. De handverktyg och maskiner som jag använder i arbetet är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	6	5,9%	0%	0%	94,1%
57. Lokaler på arbetsplatsen, till exempel personalrum, omklädningsrum och toaletter, är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	5,4	88,2%	11,8%	0%	0%
58. Möbler på arbetsplatsen är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	4,6	64,7%	11,8%	23,5%	0%
59. Jag förstår skriftlig information som rör mitt arbete.	5,8	94,1%	5,9%	0%	0%
60. Jag förstår muntlig information som rör mitt arbete.	5,8	94,1%	5,9%	0%	0%

UMEÅ KOMMUN

Ta hand om resultaten

Förslag på arbetsgång

UMEÅ KOMMUN

Förslag på arbetsgång

1. Chef bjuder in till ett APT och delar resultatet från medarbetarenkäten, samt tidigare OSA-mål. Alla medarbetare ges förutsättningar att ta del av materialet i förväg.

2. Chef gör egen analys av resultatet tillsammans med övrigt kända förhållanden och aktuella arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen inför APT. Vad ser du som chef är mest angeläget att jobba vidare med när det gäller OSA och Lika rättigheter och möjligheter? Behöver ni arbeta vidare med era tidigare prioriterade OSA-mål eller finns det behov att prioritera andra områden.

3. Genomför APT med stöd av dialogmaterial och samla in gruppernas sammanfattningar

4. Chef ansvarar för att ta fram arbetsplatsens på OSA-mål. På de arbetsplatser där det finns skyddsombud ska de få möjlighet att tillsammans med chef jobba vidare med vad som kommit fram i dialogerna. Finns inget skyddsombud kan representanter ur arbetsgruppen delta i arbetet med att ta fram förslag till mål och handlingsplan för OSA.

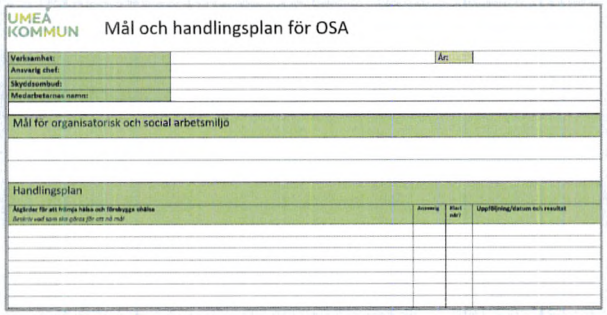
5. Förslag till OSA-mål, prioriterade risker samt förslag till åtgärder förankras på APT och vid behov i den lokala samverkansgruppen.

6. Jobba vidare med planerade åtgärder och följ upp förbättringsarbetet vid kommande arbetsplatsträffar under året.

UMEÅ KOMMUN

Dokumentera dialogen av medarbetarenkätens resultat

Önskat läge – OSA-mål


UMEÅ KOMMUN Mål och handlingsplan för OSA

Verksamhet:	År:
Ansvarig chef:	
Skyddsombud:	
Medarbetarnas namn:	

Mål för organisatorisk och social arbetsmiljö

Handlingsplan

Åtgärder för att främja hälsa och förebygga ohälsa *Beskriv vad som ska göras för att nå mål*	Ansvarig	Klart när?	Uppföljning/datum och resultat

- Friskfaktorer som behöver stärkas för att över tid skapa en hållbar arbetsmiljö och frisk arbetsplats
- Dokumentera i OSA mål och gör en handlingsplan
- Läs mer: OSA-mål

Risker i nuläget – Riskbedömning

UMEÅ KOMMUN Löpande riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	
Medarbetarnas namn:	
Ansvarig chef:	
Skyddsombud:	

Fysisk, ergonomisk och social arbetsmiljö

Resultat riskbedömning				Handlingsplan			
Datum	Beskrivning av risk/risker *Risker som patienter/vårt kan leda till (svåda eller farliga situationer, eller omständigheter med potential för exponering som kan leda till olycka och ohälsa*	Sannolikhet (Ja eller Nej)	Allvarlig risk (Ja eller Nej)	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa *Beskriv, vilkrisk och utvecklade möjligheterna* *Ta bort risken, minska risken och gälva risken, med hänsyntagen* *Beskriv vem gör vad och hur*	Ansvarig	Vad när?	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskbild)

- Riskfaktorer som identifierats i arbetsmiljön som behöver åtgärdas för att förebygga ohälsa
- Dokumentera risker i Löpanderiskbedömning och gör en handlingsplan
- Läs mer: Riskbedömning

UMEÅ KOMMUN

Här finner du länkar till ytterligare stöd och fördjupningsmaterial till medarbetar-enkätens 9 ämnesområden.

Läs mer: Arbete med medarbetarenkäten

Arbetsorganisation

Arbetsbelastning och krav

Handlingsutrymme och kontroll

Ledarskap

Stöd

Kunskaper och utveckling

Återhämtning

Säkerhet och trygghet

Lika rättigheter och möjligheter

UMEÅ KOMMUN

Ta hand om resultaten

Dialog på APT

UMEÅ KOMMUN

Dialog på APT

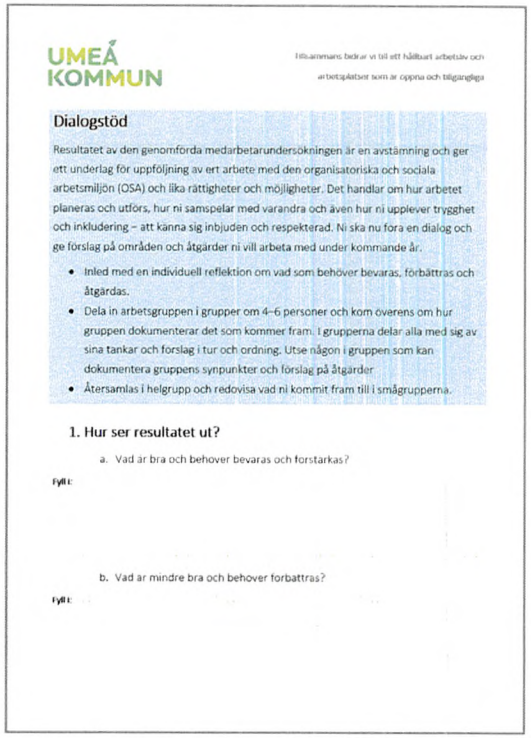
Inled med en individuell reflektion om vad som behöver bevaras, förbättras och åtgärdas. Utgå från dokumentet ”Dialogstöd för arbetsgruppen” eller ta del av frågorna i detta bildspel.

Dela in arbetsgruppen i grupper om 4–6 personer och kom överens om hur gruppen dokumenterar det som kommer fram. I grupperna delar alla med sig av sina tankar och förslag i tur och ordning.

Sammanfatta gruppens synpunkter och förslag kring:

- Hur ser vårt resultat ut?
- Förslag till prioriteringar och åtgärder?

Återsamlas i arbetsgruppen och redovisa vad ni kommit fram till i smågrupperna. Sammanfatta och planera gemensamt det fortsatta arbetet. I minnesanteckningar från arbetsplatsträffen dokumenteras planering av det fortsatta arbetet.



UMEÅ KOMMUN

Tillsammans bidrar vi till ett hållbart arbetsliv och arbetsplatser som är öppna och tillgängliga

Dialogstöd

Resultatet av den genomförda medarbetarundersökningen är en avstämning och ger ett underlag för uppföljning av ert arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) och lika rättigheter och möjligheter. Det handlar om hur arbetet planeras och utförs, hur ni samspelar med varandra och även hur ni upplever trygghet och inkludering – att känna sig inbjuden och respekterad. Ni ska nu föra en dialog och ge förslag på områden och åtgärder ni vill arbeta med under kommande år.

- Inled med en individuell reflektion om vad som behöver bevaras, förbättras och åtgärdas.
- Dela in arbetsgruppen i grupper om 4–6 personer och kom överens om hur gruppen dokumenterar det som kommer fram. I grupperna delar alla med sig av sina tankar och förslag i tur och ordning. Utse någon i gruppen som kan dokumentera gruppens synpunkter och förslag på åtgärder
- Återsamlas i helgrupp och redovisa vad ni kommit fram till i smågrupperna.

1. Hur ser resultatet ut?

a. Vad är bra och behöver bevaras och förstärkas?

Fyll i:

b. Vad är mindre bra och behöver förbättras?

Fyll i:

Ladda ner dokumentet: Dialogstöd

UMEÅ KOMMUN

Hur ser resultatet ut?

Vad är bra och behöver bevaras och förstärkas?

Vad är mindre bra och behöver förbättras?

UMEÅ KOMMUN

Förslag till prioriteringar och åtgärder

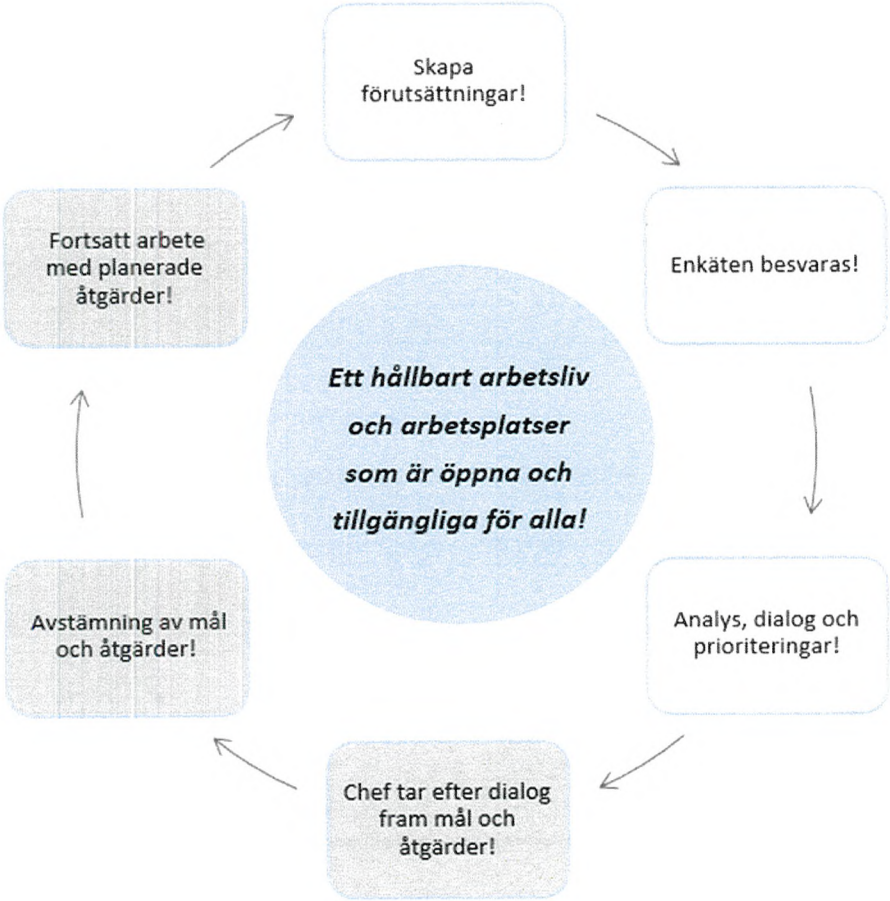
Behöver vi fortsätta jobba med nuvarande OSA mål och handlingsplan eller behöver vi vidta andra åtgärder?

Konkreta förslag till åtgärder för att förbättra vår arbetsmiljö och främja lika rättigheter och möjligheter i arbetet.

Skilj på vad som är påverkningsbart på arbetsplatsen och vad som behöver lyftas uppåt i organisationen

UMEÅ KOMMUN

Nästa steg i arbetsmiljöarbetet



UMEÅ KOMMUN

Definitioner

Organisatorisk arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för organisering av arbetet, ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter och krav, resurser och ansvar.
Social arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.
OSA-mål	Strategier som ska bidra till en bra organisatorisk och social arbetsmiljö. Förebygger ohälsa på grund av ohälsosam arbetsbelastning, psykisk påfrestning, arbetstider, brist på återhämtning samt konflikter och kränkande särbehandling.
Ohälsosam arbets-belastning	När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga. Olika åtgärder kan behövas för att komma till rätta med ohälsosam arbetsbelastning, till exempel att sänka kraven eller tillföra resurser.
Krav i arbetet	Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur.
Resurser i arbetet	Resurser kan vara: arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.
Kränkande särbehandling	Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

UMEÅ KOMMUN

Definitioner

Aktiva åtgärder	Aktiva åtgärder är ett systematiskt förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
Främja lika rättigheter och möjligheter	Främja lika rättigheter och möjligheter kan till exempel handla om att främja möjligheter att förena arbete med att vara förälder.
Inkludera	Innebär att aktivt se till hur vi kan möjliggöra för alla att kunna utföra sitt arbete och trivas på arbetsplatsen. Inkluderar gör vi när vi ser, lyssnar på och respekterar varandra för dem vi är och säkerställer att ingen diskrimineras.
Diskriminering	Innebär att någon missgynnas eller kränks och att det har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
Repressalier	Innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling som reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering.

Kön	Att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
Könsidentitet eller uttryck	Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
Etnisk tillhörighet	Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
Religion eller annan trosuppfattning	Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskriminerings-lagens skydd.
Funktions-nedsättning	Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
Ålder	Uppnådd levnadslängd.

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

Resultat och vägledning för analys, dialog och prioriteringar

Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Umeå

Antal svar: 11 | Antal förväntade svar: 16 | Svarsfrekvens: 68,8%

entergate

UMEÅ KOMMUN

Inledning

Resultatet av den genomförda medarbetarenkäten är en avstämning och ger ett underlag för uppföljning av ert arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljö (OSA) och lika rättigheter och möjligheter. Det handlar om hur arbetet planeras och utförs, hur ni samspelar med varandra och även hur ni upplever trygghet och inkludering – att känna sig inbjuden och respekterad.

Alla arbetsplatser ska ha en dialog om vad som är bra och vad som behöver förändras och åtgärda identifierade risker. Utgå från tidigare OSA-mål, samt era kända förhållanden på arbetsplatsen inför er gemensamma reflektion och dialog av erat resultat.

Dialogen kommer att leda till fortsatt arbete med nuvarande OSA-mål eller nya OSA-mål. Målen syftar till att främja hälsa och öka arbetsplatsens förmåga att motverka ohälsa

UMEÅ KOMMUN

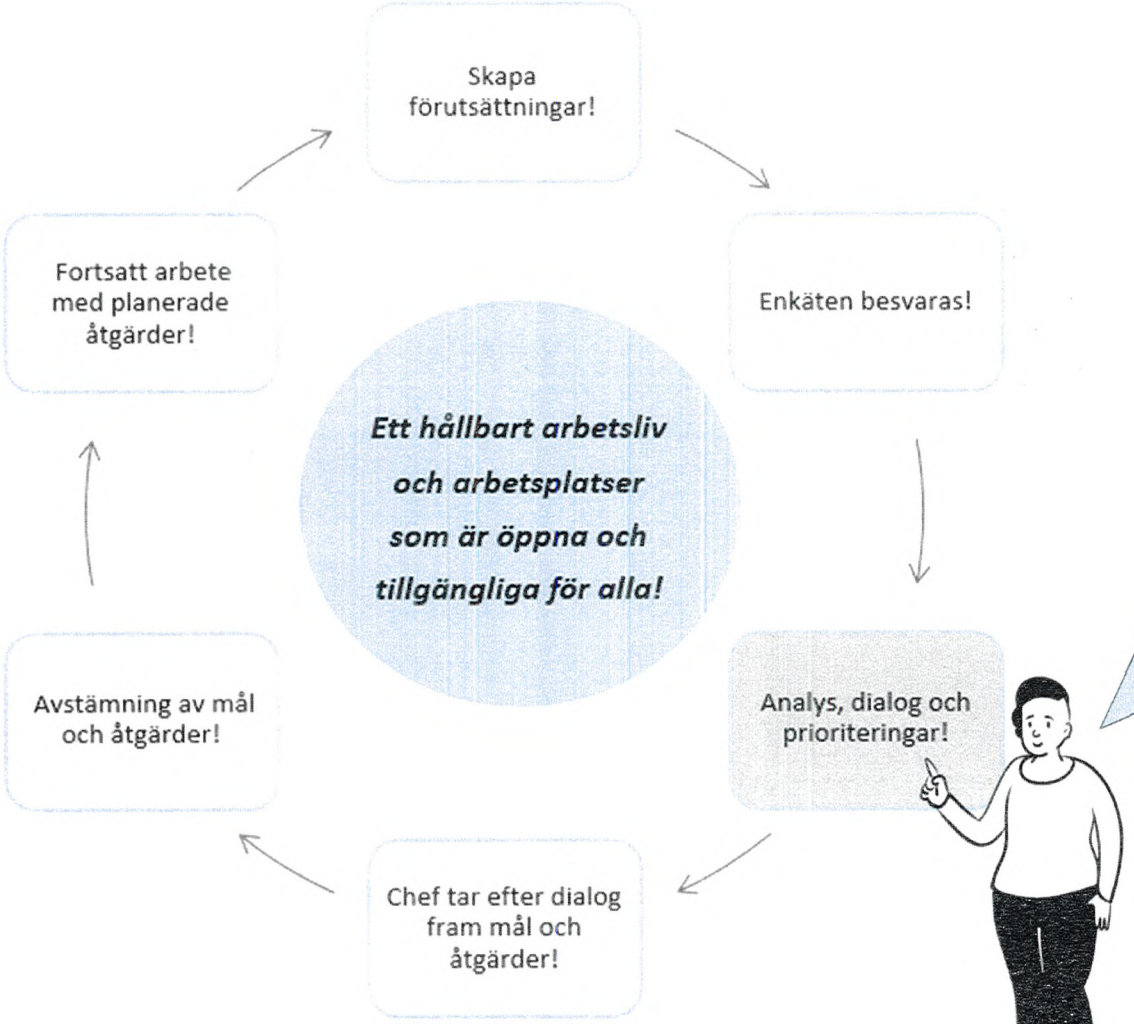
Gemensamt ansvar

Chef ansvarar för att skapa förutsättningar och tillsammans med medarbetarna analysera resultat och leda förbättringsarbetet.

Alla medarbetare ansvarar för att vara delaktiga och engagerade i förbättringsarbetet.

Tillsammans bidrar vi till ett hållbart arbetsliv och en arbetsplats som är öppen och tillgänglig för alla.

UMEÅ KOMMUN



Nu ska vi ta ett gemensamt ansvar för denna punkt och kom ihåg att:

- Alla får komma till tals
- Allas inlägg och erfarenheter är värdefulla
- Vi respekterar varandras olika tankar, känslor och frågor

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

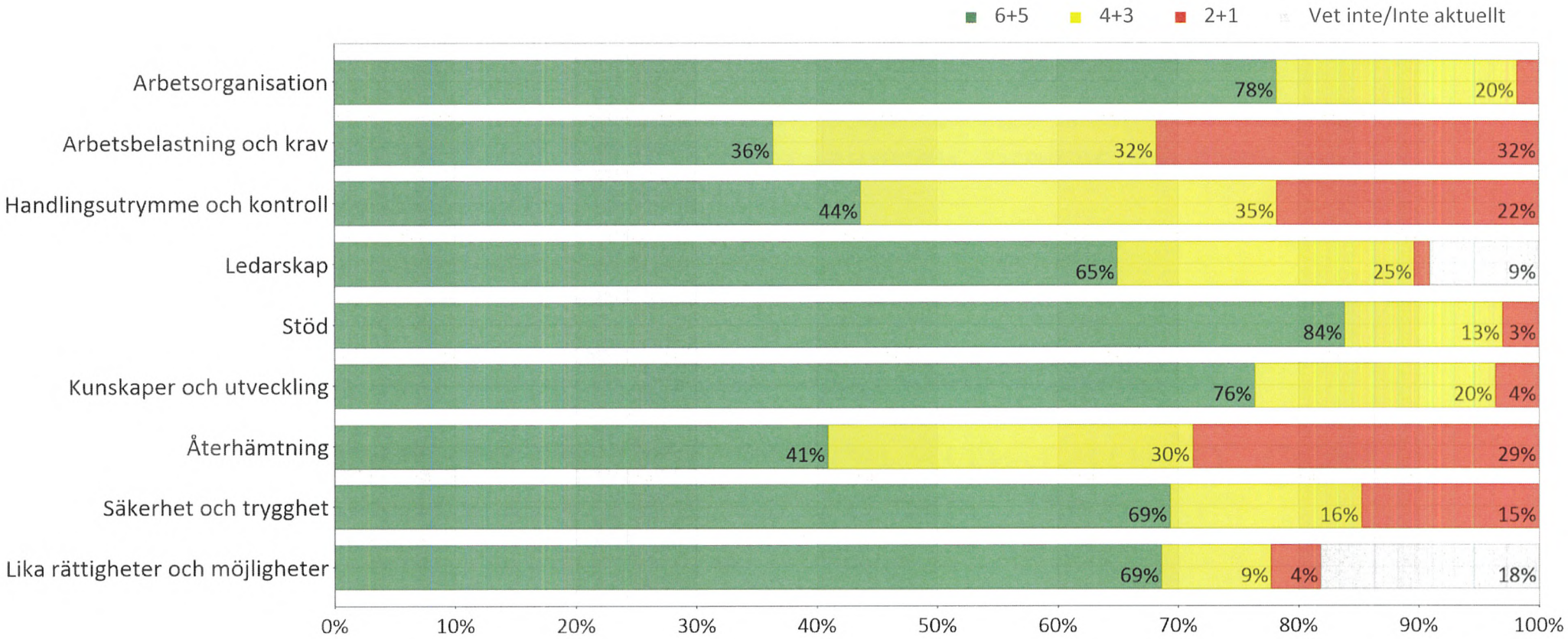
Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

Sammanfattning av resultat

Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Umeå

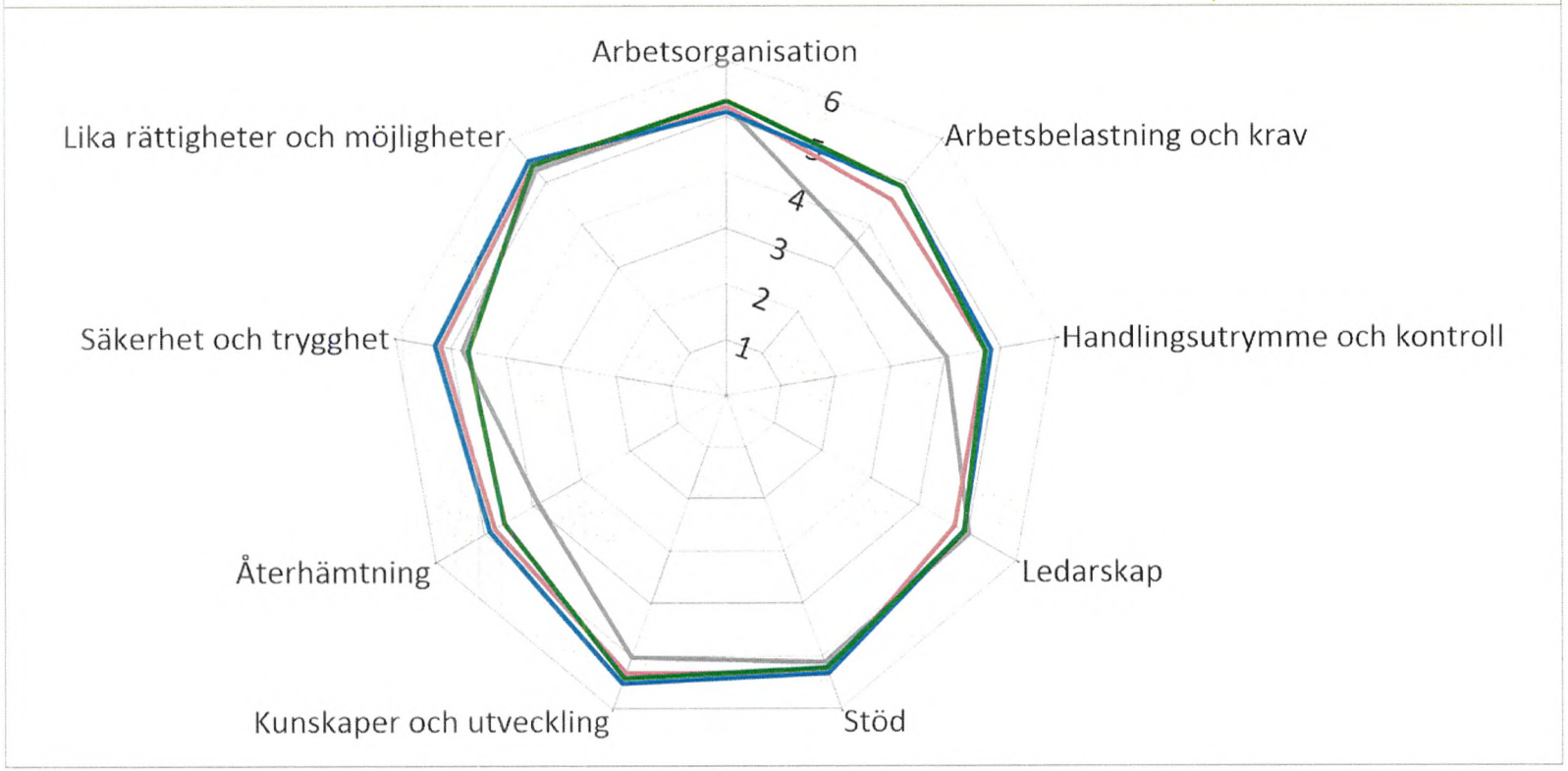
UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat



UMEÅ KOMMUN

n inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Umeå
juridik
se
n



UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

	Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik - Sandra Andersson-Umeå	Demokrati och juridik	Kommunstyrelse	Umeå kommun
Arbetsorganisation	5,2	5,2	5,1	5,3
Arbetsbelastning och krav	3,6	4,6	4,9	4,9
Handlingsutrymme och kontroll	4	4,7	4,8	4,7
Ledarskap	5	4,7	4,9	4,9
Stöd	5,1	5,3	5,3	5,2
Kunskaper och utveckling	5	5,3	5,5	5,4
Återhämtning	3,9	4,8	4,9	4,6
Säkerhet och trygghet	4,8	5,2	5,3	4,7
Lika rättigheter och möjligheter	5,3	5,4	5,5	5,4

UMEÅ KOMMUN

Totalt medelvärde, max 6	4,7	5,1	5,2	5

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

Fördjupning av resultat

Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Umeå

UMEÅ KOMMUN

Arbetsorganisation

	Medel	6+5	4+3	2+1
	5,2	**78,2%**	**20%**	**1,8%**
1. Jag känner till de mål och uppdrag som finns för min förvaltning/nämnd.	5,6	81,8%	18,2%	0%
2. Det finns tydliga mål för min arbetsgrupp.	4,6	54,5%	36,4%	9,1%
3. Jag vet vilka specifika arbetsuppgifter jag har.	5,5	90,9%	9,1%	0%
4. Jag vet vilka resultat jag ska uppnå med mitt arbete.	5,2	81,8%	18,2%	0%
5. För mig är det tydligt hur mitt arbete ska utföras.	5	81,8%	18,2%	0%

UMEÅ KOMMUN

Arbetsbelastning och krav

	Medel	6+5	4+3	2+1
	3,6	**36,4%**	**31,8%**	**31,8%**
6. Min arbetsbelastning är acceptabel.	2,5	0%	45,5%	54,5%
7. Mitt arbete är omväxlande.	4,6	63,6%	27,3%	9,1%
8. Jag vet vad som krävs av mig i mitt arbete.	5	81,8%	9,1%	9,1%
9. Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min arbetstid.	2,2	0%	45,5%	54,5%

UMEÅ KOMMUN

Handlingsutrymme och kontroll

	Medel	6+5	4+3	2+1
	4	43,6%	34,5%	21,8%
10. Jag har tillräckligt med befogenheter för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.	5,4	81,8%	18,2%	0%
11. Jag har de förutsättningar som behövs för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.	3,8	45,5%	27,3%	27,3%
12. Jag kan påverka beslut som rör mina arbetsuppgifter.	3,5	18,2%	63,6%	18,2%
13. Jag vet hur mina arbetsuppgifter ska prioriteras om arbetstiden inte räcker till.	4,3	45,5%	54,5%	0%
14. Jag kan själv bestämma min arbetstakt.	2,8	27,3%	9,1%	63,6%

UMEÅ KOMMUN

Ledarskap

	Medel	6+5	4+3	2+1	Vet inte/Inte aktuellt
	5	64,9%	24,7%	1,3%	9,1%
15. Jag får vid behov handledning i mitt arbete.	4,5	45,5%	54,5%	0%	0%
16. Jag får vid behov hjälp av min chef att prioritera mina arbetsuppgifter.	4,9	63,6%	36,4%	0%	0%
17. Min chef agerar om jag signalerar att jag har för mycket arbete att göra.	4,5	63,6%	27,3%	9,1%	0%
18. Min chef ger mig återkoppling på hur jag utför mitt arbete.	4,5	54,5%	45,5%	0%	0%
19. Min chef uppmuntrar till delaktighet.	5,6	90,9%	9,1%	0%	0%
20. Min chef behandlar mig med respekt.	5,8	100%	0%	0%	0%
21. Min chef hanterar konflikter på ett bra sätt.	5,5	36,4%	0%	0%	63,6%

UMEÅ KOMMUN

Stöd

	Medel	6+5	4+3	2+1
	5,1	**83,8%**	**13,1%**	**3%**
22. Jag vet vem jag ska vända mig till för att få stöd och hjälp att utföra arbetet.	4,9	90,9%	0%	9,1%
23. Jag trivs med mina kollegor.	5,6	100%	0%	0%
24. Mina kollegor bemöter mig med respekt.	5,7	100%	0%	0%
25. Jag kan öppet diskutera svårigheter på min arbetsplats.	5,2	72,7%	27,3%	0%
26. Jag ger uppskattning till mina kollegor för deras arbetsinsatser.	5,4	90,9%	9,1%	0%
27. Jag får tekniskt stöd vid behov.	5,1	81,8%	18,2%	0%
28. Jag får administrativt stöd vid behov.	5	81,8%	18,2%	0%
29. Jag har en positiv känsla när jag kommer till jobbet.	4,4	63,6%	18,2%	18,2%
30. Stämningen på min arbetsplats är bra.	5	72,7%	27,3%	0%

UMEÅ KOMMUN

Kunskaper och utveckling

	Medel	6+5	4+3	2+1
	5	**76,4%**	**20%**	**3,6%**
31. Mina kunskaper och färdigheter är till nytta i mitt arbete.	4,5	54,5%	45,5%	0%
32. Jag har tillräckligt med kunskap för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.	4,7	72,7%	18,2%	9,1%
33. Jag har möjlighet att lära mig nya saker när arbetsuppgifterna kräver det.	5,2	90,9%	0%	9,1%
34. Min chef har årligen resultat- och utvecklingssamtal med mig.	6	100%	0%	0%
35. Jag har möjlighet till kompetensutveckling i mitt arbete.	4,8	63,6%	36,4%	0%

UMEÅ KOMMUN

Återhämtning

	Medel	6+5	4+3	2+1
	3,9	**40,9%**	**30,3%**	**28,8%**
36. Jag har arbetstider som passar mig.	5,5	90,9%	9,1%	0%
37. Jag kan använda raster och pauser till att koppla av från arbetet.	4,4	54,5%	18,2%	27,3%
38. Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder.	2,4	9,1%	27,3%	63,6%
39. Jag reflekterar över hur jag har utfört arbetet.	3,9	27,3%	54,5%	18,2%
40. Jag har ork kvar för att göra annat mellan arbetspassen.	3,6	27,3%	45,5%	27,3%
41. Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid.	3,5	36,4%	27,3%	36,4%

UMEÅ KOMMUN

Säkerhet och trygghet

	Medel	6+5	4+3	2+1
	4,8	**69,3%**	**15,9%**	**14,8%**
42. Mitt arbete är fritt från allvarliga olycksfallsrisker.	5,4	90,9%	0%	9,1%
43. Mitt arbete är fritt från hot och våld.	4,1	36,4%	45,5%	18,2%
44. Mitt arbete är fritt från påfrestande konflikter.	3,9	36,4%	36,4%	27,3%
45. Mitt arbete är fritt från trakasserier och kränkande särbehandling.	5,8	100%	0%	0%
46. Mitt arbete är fritt från starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer.	2,8	27,3%	9,1%	63,6%
47. Mitt arbete är fritt från riskfyllt ensamarbete.	5,9	100%	0%	0%
48. Jag är stolt över att jobba på min arbetsplats.	5,3	81,8%	18,2%	0%
49. Jag känner mig trygg i att uttrycka mina åsikter på min arbetsplats.	5,3	81,8%	18,2%	0%

UMEÅ KOMMUN

Lika rättigheter och möjligheter

	Medel	6+5	4+3	2+1	Vet inte/Inte aktuellt
	5,3	**68,6%**	**9,1%**	**4,1%**	**18,2%**
50. På min arbetsplats har vi ett bra samarbete som inkluderar alla arbetskamrater.	5,2	90,9%	9,1%	0%	0%
51. På min arbetsplats arbetar vi aktivt för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	4,9	81,8%	18,2%	0%	0%
52. Jag vet att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte är tillåtet i Umeå kommun.	6	100%	0%	0%	0%
53. Jag vet vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.	5,4	81,8%	18,2%	0%	0%
54. De arbetskläder som jag använder i arbetet är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	¤¤¤	0%	0%	0%	100%

→

UMEÅ KOMMUN

→

55. De tekniska arbetsverktyg och hjälpmedel som jag använder i arbetet, till exempel lyfthjälpmedel, mobiltelefon och dator, är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	4,9	72,7%	9,1%	9,1%	9,1%
56. De handverktyg och maskiner som jag använder i arbetet är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	6	9,1%	0%	0%	90,9%
57. Lokaler på arbetsplatsen, till exempel personalrum, omklädningsrum och toaletter, är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	5,2	81,8%	18,2%	0%	0%
58. Möbler på arbetsplatsen är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	4,2	54,5%	9,1%	36,4%	0%
59. Jag förstår skriftlig information som rör mitt arbete.	5,7	90,9%	9,1%	0%	0%
60. Jag förstår muntlig information som rör mitt arbete.	5,8	90,9%	9,1%	0%	0%

UMEÅ KOMMUN

Ta hand om resultaten

Förslag på arbetsgång

UMEÅ KOMMUN

Förslag på arbetsgång

1. Chef bjuder in till ett APT och delar resultatet från medarbetarenkäten, samt tidigare OSA-mål. Alla medarbetare ges förutsättningar att ta del av materialet i förväg.

2. Chef gör egen analys av resultatet tillsammans med övrigt kända förhållanden och aktuella arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen inför APT. Vad ser du som chef är mest angeläget att jobba vidare med när det gäller OSA och Lika rättigheter och möjligheter? Behöver ni arbeta vidare med era tidigare prioriterade OSA-mål eller finns det behov att prioritera andra områden.

3. Genomför APT med stöd av dialogmaterial och samla in gruppernas sammanfattningar

4. Chef ansvarar för att ta fram arbetsplatsens på OSA-mål. På de arbetsplatser där det finns skyddsombud ska de få möjlighet att tillsammans med chef jobba vidare med vad som kommit fram i dialogerna. Finns inget skyddsombud kan representanter ur arbetsgruppen delta i arbetet med att ta fram förslag till mål och handlingsplan för OSA.

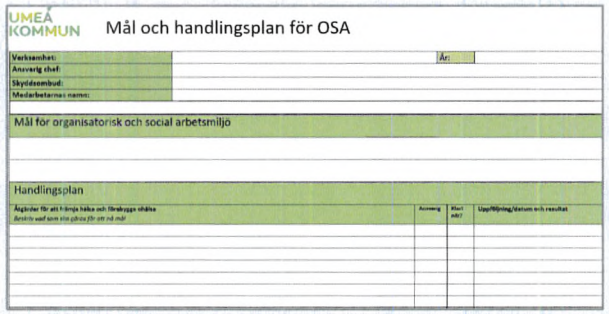
5. Förslag till OSA-mål, prioriterade risker samt förslag till åtgärder förankras på APT och vid behov i den lokala samverkansgruppen.

6. Jobba vidare med planerade åtgärder och följ upp förbättringsarbetet vid kommande arbetsplatsträffar under året.

UMEÅ KOMMUN

Dokumentera dialogen av medarbetarenkätens resultat

Önskat läge – OSA-mål


UMEÅ KOMMUN Mål och handlingsplan för OSA

Verksamhet: | År:
Ansvarig chef:
Skyddsombud:
Medarbetarnas namn:

Mål för organisatorisk och social arbetsmiljö

Handlingsplan

Åtgärder för att främja hälsa och förebygga ohälsa *Beskriv vad som ska göras för att nå mål*	Ansvarig	Klart vid?	Uppföljning/datum och resultat

- Friskfaktorer som behöver stärkas för att över tid skapa en hållbar arbetsmiljö och frisk arbetsplats
- Dokumentera i OSA mål och gör en handlingsplan
- Läs mer: OSA-mål

Risker i nuläget – Riskbedömning

UMEÅ KOMMUN Löpande riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:
Medarbetarnas namn:
Ansvarig chef:
Skyddsombud:

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö

Resultat riskbedömning | Handlingsplan

Datum	Beskrivning av risk/ohälsa *Vilket arbete pågår/planerats som skulle till nuvarande arbetsmiljöproblem? Vilket arbetsmiljöproblem med genomförd SW-inspektering som inte skulle till utsatte och ohälsa*	Antal risk (Ej Ak)	Allvarlig risk (Ja, Ak)	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa *Beskriv, inkl hur det utsatta medlemmarna. Ta bara initiativ, minimal mängd och gröna risker med hanterbar. Beskriv vem gör vad och har*	Ansvarig	Klart vid?	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskrisk)

- Riskfaktorer som identifierats i arbetsmiljön som behöver åtgärdas för att förebygga ohälsa
- Dokumentera risker i Löpanderiskbedömning och gör en handlingsplan
- Läs mer: Riskbedömning

UMEÅ KOMMUN

Här finner du länkar till ytterligare stöd och fördjupningsmaterial till medarbetar-enkätens 9 ämnesområden.

Läs mer: Arbete med medarbetarenkäten

Arbetsorganisation

Arbetsbelastning och krav

Handlingsutrymme och kontroll

Ledarskap

Stöd

Kunskaper och utveckling

Återhämtning

Säkerhet och trygghet

Lika rättigheter och möjligheter

UMEÅ KOMMUN

Ta hand om resultaten

Dialog på APT

UMEÅ KOMMUN

Dialog på APT

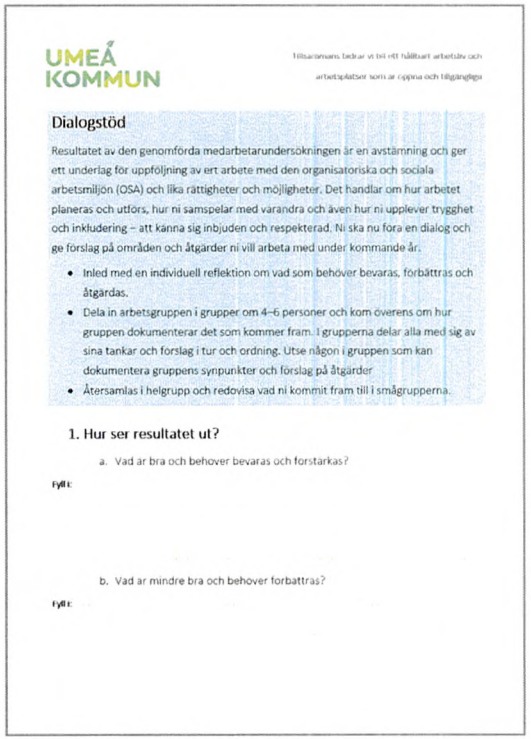
Inled med en individuell reflektion om vad som behöver bevaras, förbättras och åtgärdas. Utgå från dokumentet ”Dialogstöd för arbetsgruppen” eller ta del av frågorna i detta bildspel.

Dela in arbetsgruppen i grupper om 4–6 personer och kom överens om hur gruppen dokumenterar det som kommer fram. I grupperna delar alla med sig av sina tankar och förslag i tur och ordning.

Sammanfatta gruppens synpunkter och förslag kring:

- Hur ser vårt resultat ut?
- Förslag till prioriteringar och åtgärder?

Återsamlas i arbetsgruppen och redovisa vad ni kommit fram till i smågrupperna. Sammanfatta och planera gemensamt det fortsatta arbetet. I minnesanteckningar från arbetsplatsträffen dokumenteras planering av det fortsatta arbetet.



UMEÅ KOMMUN

Tillsammans bedriver vi ett hållbart arbetsliv och arbetsplatser som är öppna och tillgängliga

Dialogstöd

Resultatet av den genomförda medarbetarundersökningen är en avstämning och ger ett underlag för uppföljning av ert arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) och lika rättigheter och möjligheter. Det handlar om hur arbetet planeras och utförs, hur ni samspelar med varandra och även hur ni upplever trygghet och inkludering – att känna sig inbjuden och respekterad. Ni ska nu föra en dialog och ge förslag på områden och åtgärder ni vill arbeta med under kommande år.

- Inled med en individuell reflektion om vad som behöver bevaras, förbättras och åtgärdas.
- Dela in arbetsgruppen i grupper om 4–6 personer och kom överens om hur gruppen dokumenterar det som kommer fram. I grupperna delar alla med sig av sina tankar och förslag i tur och ordning. Utse någon i gruppen som kan dokumentera gruppens synpunkter och förslag på åtgärder.
- Återsamlas i helgrupp och redovisa vad ni kommit fram till i smågrupperna.

1. Hur ser resultatet ut?

a. Vad är bra och behöver bevaras och förstärkas?

Fyll i:

b. Vad är mindre bra och behöver förbättras?

Fyll i:

Ladda ner dokumentet: Dialogstöd

UMEÅ KOMMUN

Hur ser resultatet ut?

Vad är bra och behöver bevaras och förstärkas?

Vad är mindre bra och behöver förbättras?

UMEÅ KOMMUN

Förslag till prioriteringar och åtgärder

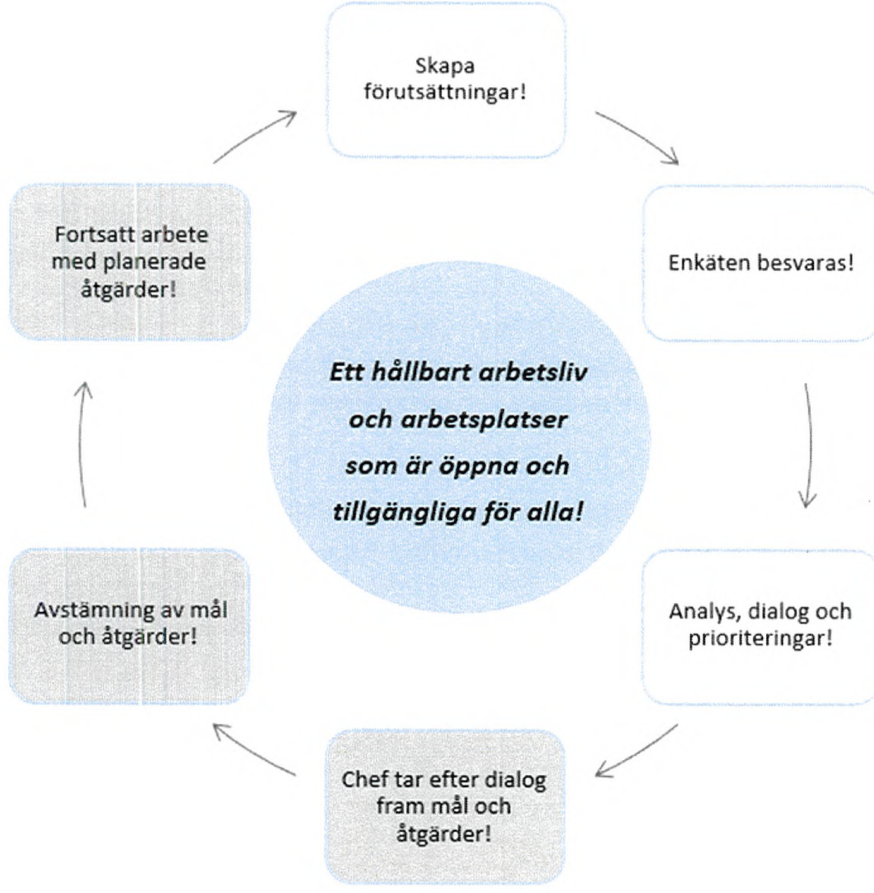
Behöver vi fortsätta jobba med nuvarande OSA mål och handlingsplan eller behöver vi vidta andra åtgärder?

Konkreta förslag till åtgärder för att förbättra vår arbetsmiljö och främja lika rättigheter och möjligheter i arbetet.

Skilj på vad som är påverkningsbart på arbetsplatsen och vad som behöver lyftas uppåt i organisationen

UMEÅ KOMMUN

Nästa steg i arbetsmiljöarbetet



UMEÅ KOMMUN

Definitioner

Organisatorisk arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för organisering av arbetet, ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter och krav, resurser och ansvar.
Social arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.
OSA-mål	Strategier som ska bidra till en bra organisatorisk och social arbetsmiljö. Förebygger ohälsa på grund av ohälsosam arbetsbelastning, psykisk påfrestning, arbetstider, brist på återhämtning samt konflikter och kränkande särbehandling.
Ohälsosam arbets-belastning	När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga. Olika åtgärder kan behövas för att komma till rätta med ohälsosam arbetsbelastning, till exempel att sänka kraven eller tillföra resurser.
Krav i arbetet	Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur.
Resurser i arbetet	Resurser kan vara: arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.
Kränkande särbehandling	Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

UMEÅ KOMMUN

Definitioner

Aktiva åtgärder	Aktiva åtgärder är ett systematiskt förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
Främja lika rättigheter och möjligheter	Främja lika rättigheter och möjligheter kan till exempel handla om att främja möjligheter att förena arbete med att vara förälder.
Inkludera	Innebär att aktivt se till hur vi kan möjliggöra för alla att kunna utföra sitt arbete och trivas på arbetsplatsen. Inkluderar gör vi när vi ser, lyssnar på och respekterar varandra för dem vi är och säkerställer att ingen diskrimineras.
Diskriminering	Innebär att någon missgynnas eller kränks och att det har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
Repressalier	Innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling som reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering.

Kön	Att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
Könsidentitet eller uttryck	Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
Etnisk tillhörighet	Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
Religion eller annan trosuppfattning	Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.
Funktionsnedsättning	Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
Ålder	Uppnådd levnadslängd.

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

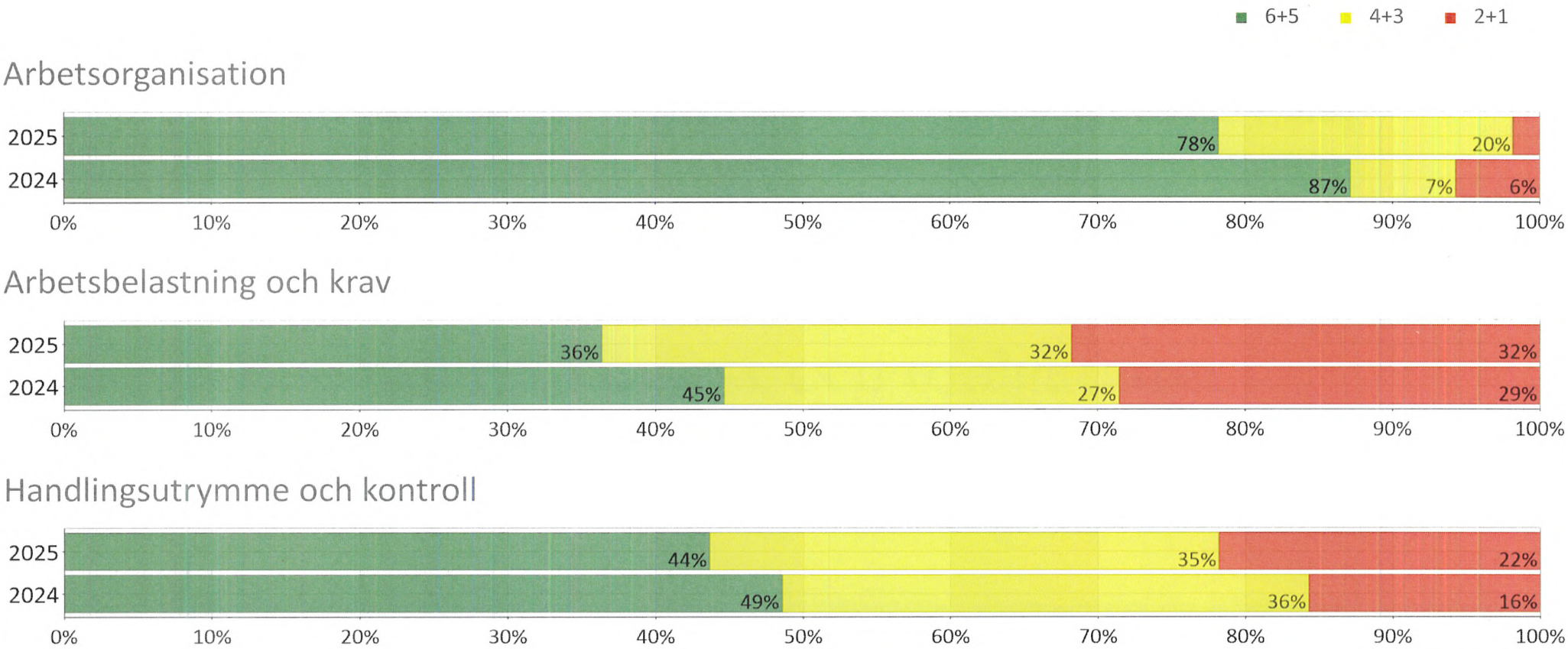
Sammanfattning av resultat

Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Umeå

Jämförelse på år 2025-2024

UMEÅ KOMMUN

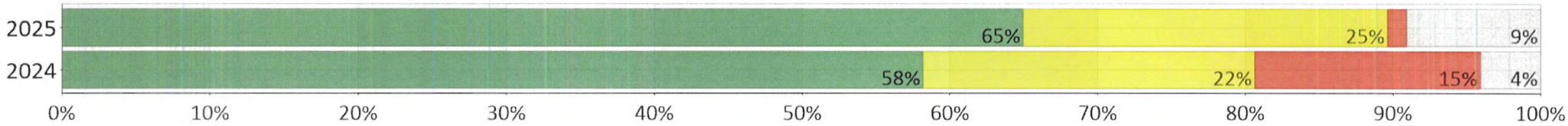
Sammanfattning av resultat



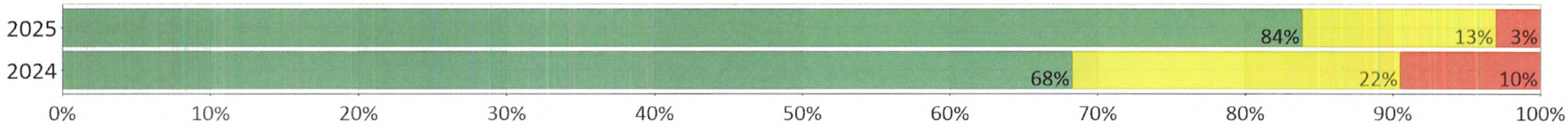
UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

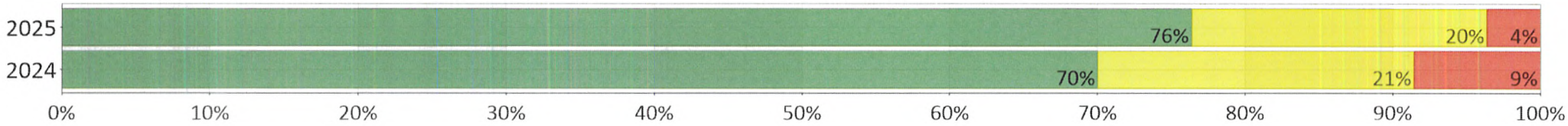
Ledarskap



Stöd



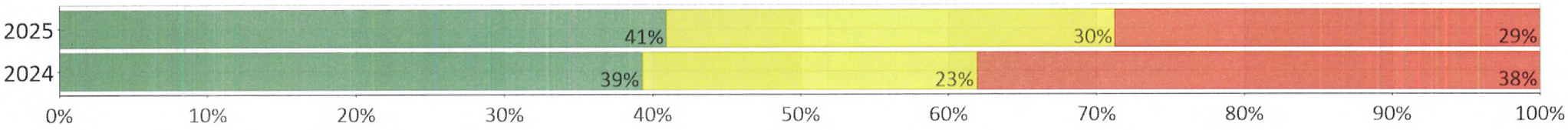
Kunskaper och utveckling



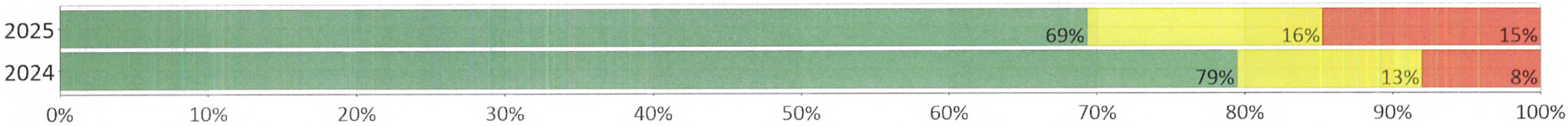
UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

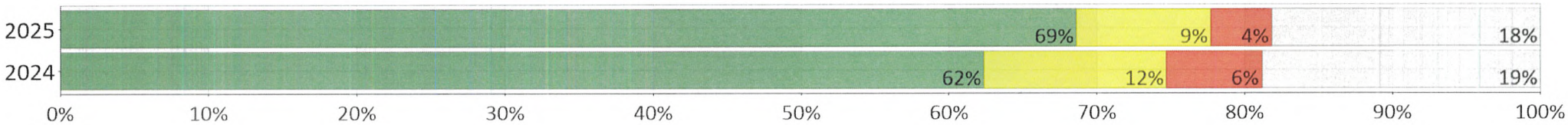
Återhämtning



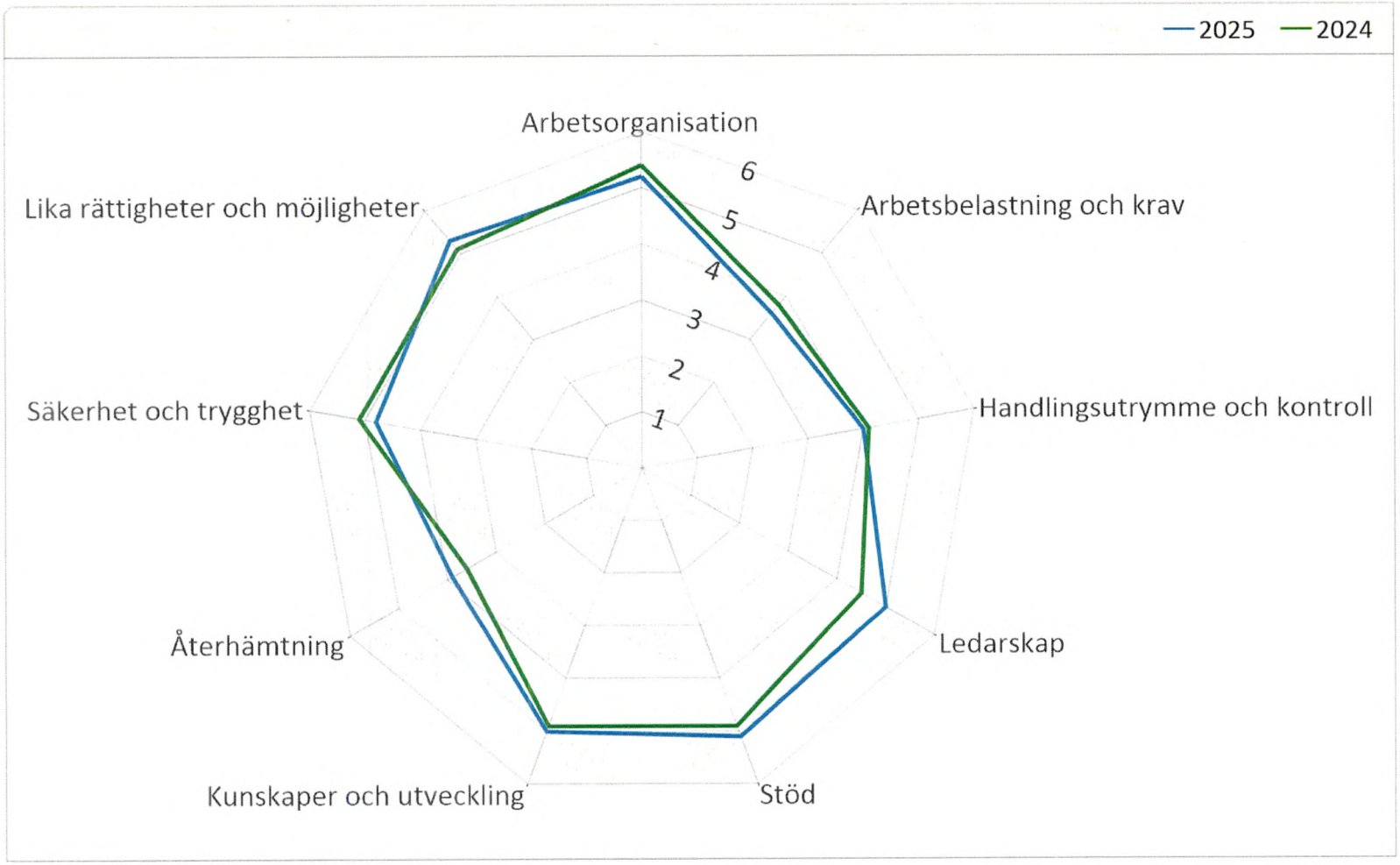
Säkerhet och trygghet



Lika rättigheter och möjligheter



UMEÅ KOMMUN


2025
2024
Arbetsorganisation
Arbetsbelastning och krav
Handlingsutrymme och kontroll
Ledarskap
Stöd
Kunskaper och utveckling
Återhämtning
Säkerhet och trygghet
Lika rättigheter och möjligheter
1
2
3
4
5
6

UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

	2025	2024	Trend	Diff
Arbetsorganisation	5,2	5,4	▼	-0,2
Arbetsbelastning och krav	3,6	3,8	▼	-0,2
Handlingsutrymme och kontroll	4	4,1	▼	-0,1
Ledarskap	5	4,5	▲	0,5
Stöd	5,1	4,9	▲	0,2
Kunskaper och utveckling	5	4,9	▲	0,1
Återhämtning	3,9	3,6	▲	0,3
Säkerhet och trygghet	4,8	5,1	▼	-0,3
Lika rättigheter och möjligheter	5,3	5,1	▲	0,2
Totalt medelvärde, max 6	**4,7**	**4,7**	▶	**0**

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

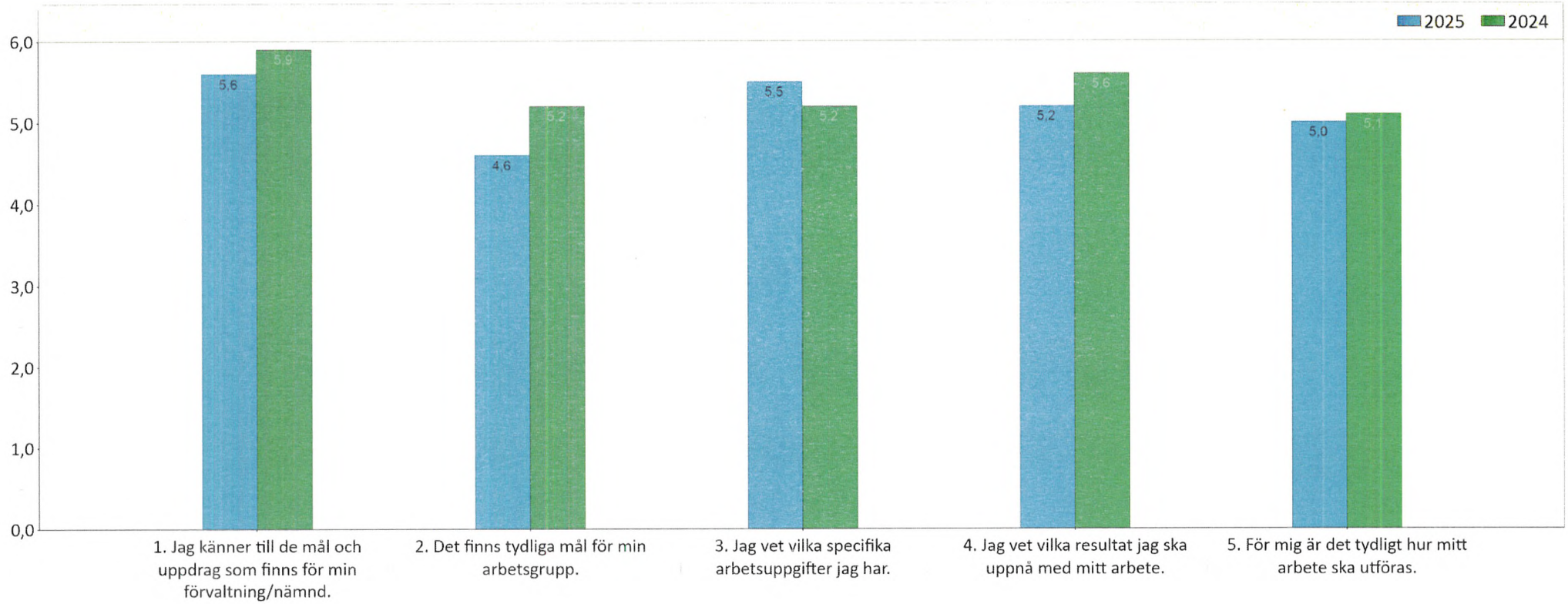
Fördjupning av resultat

Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Umeå

Jämförelse på år 2025-2024

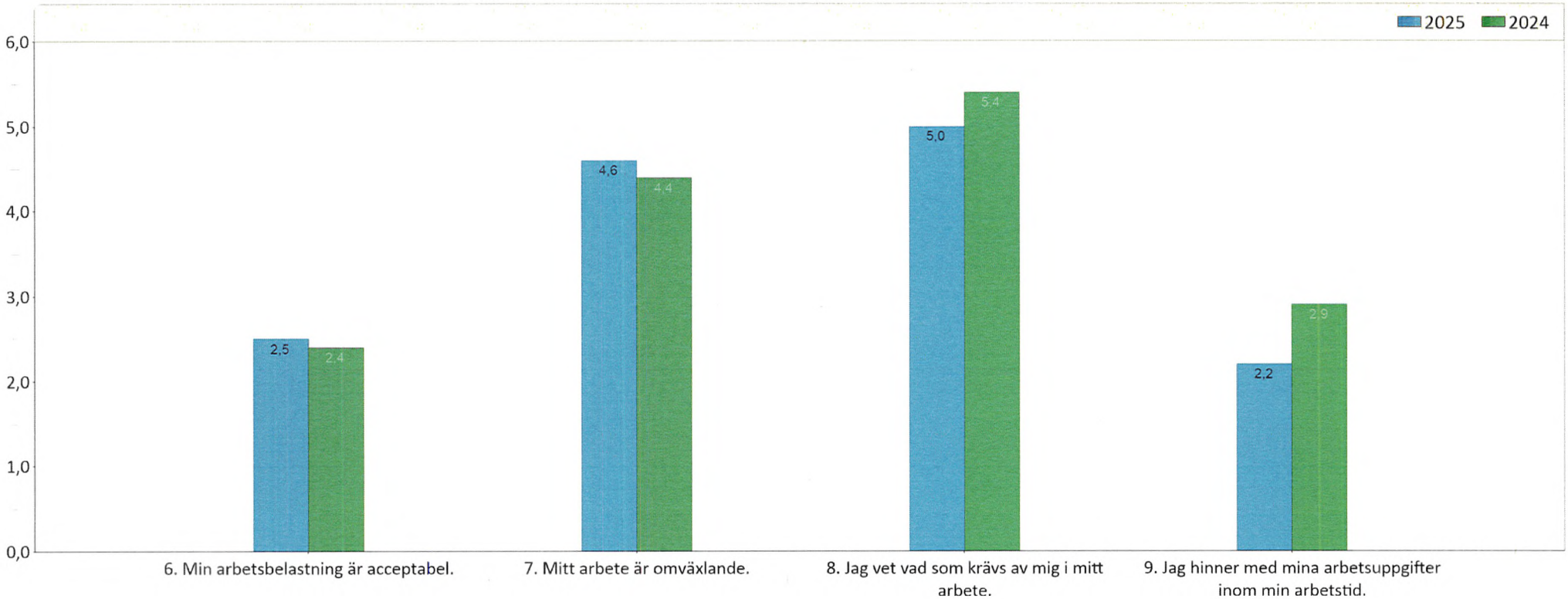
UMEÅ KOMMUN

Arbetsorganisation - Enskilda frågor



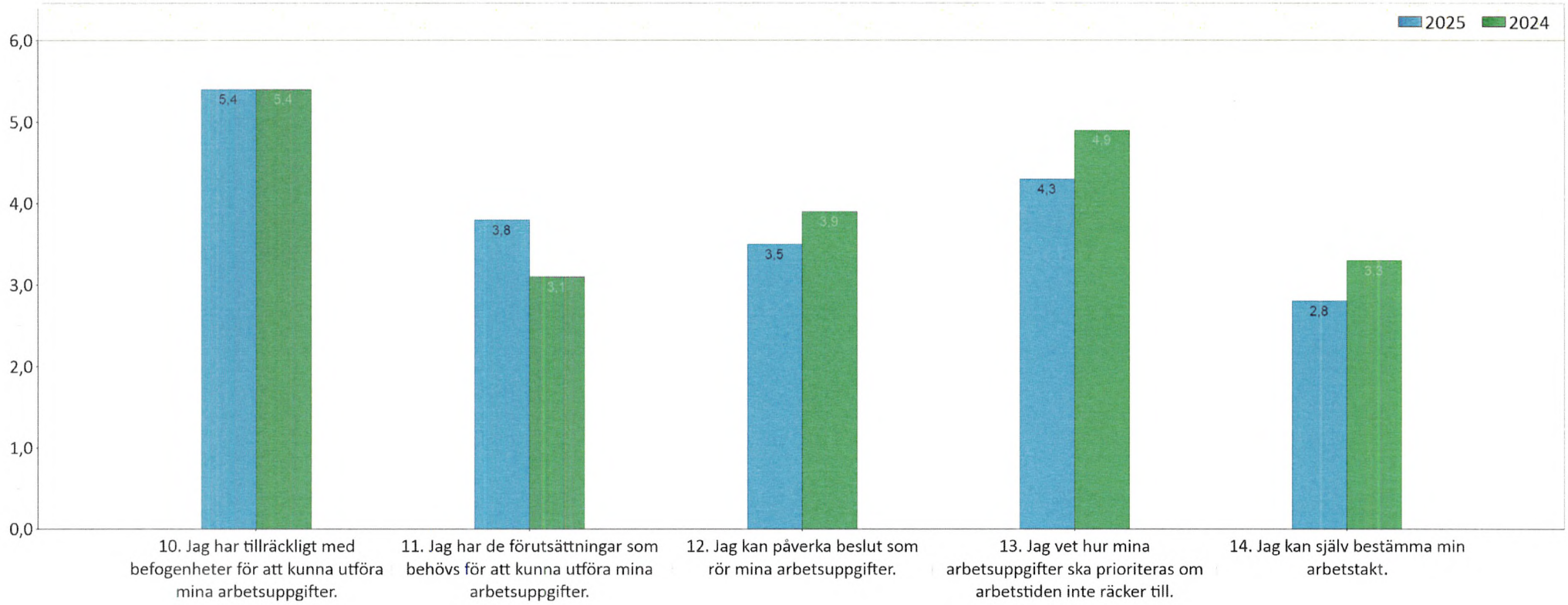
UMEÅ KOMMUN

Arbetsbelastning och krav - Enskilda frågor



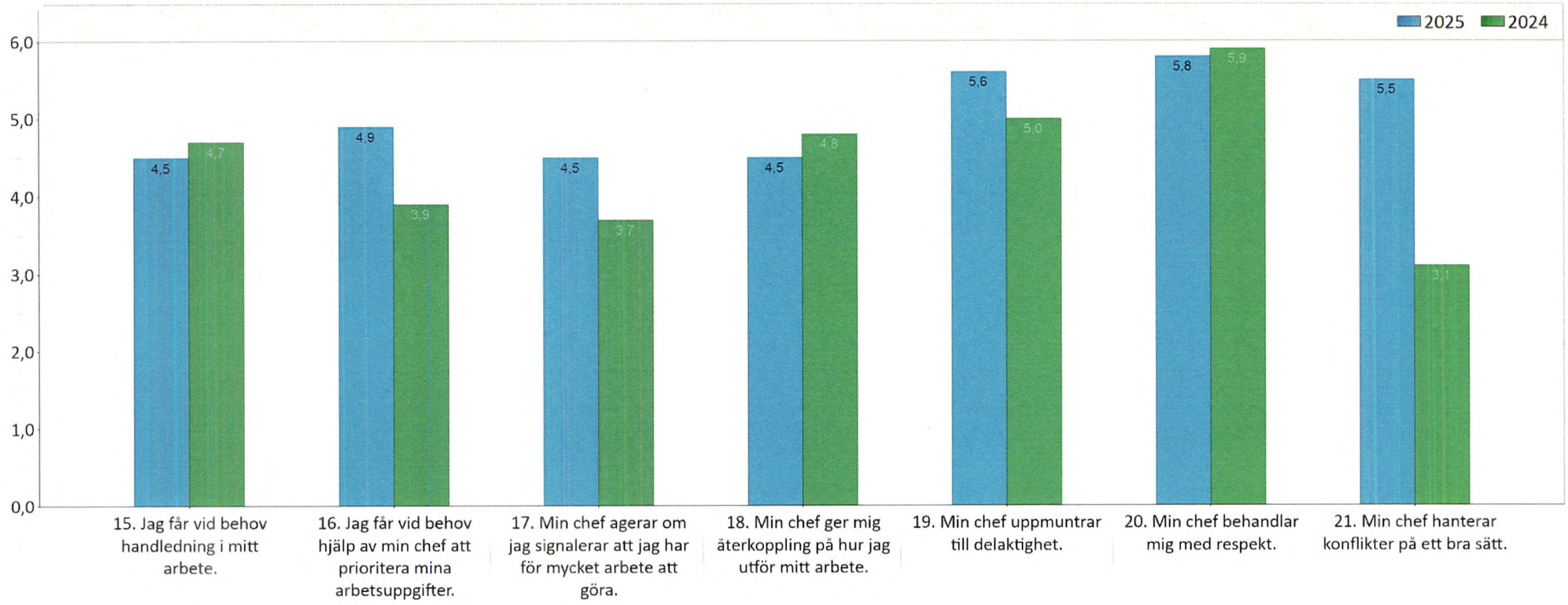
UMEÅ KOMMUN

Handlingsutrymme och kontroll - Enskilda frågor



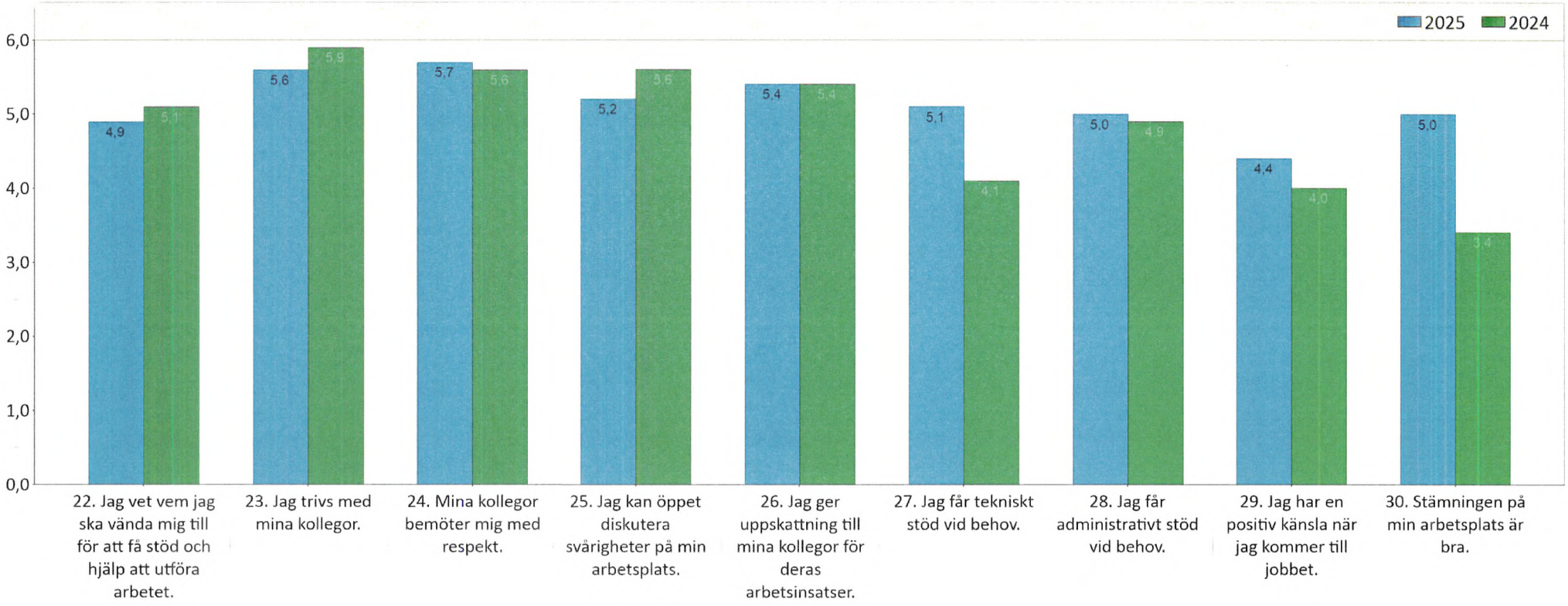
UMEÅ KOMMUN

Ledarskap - Enskilda frågor



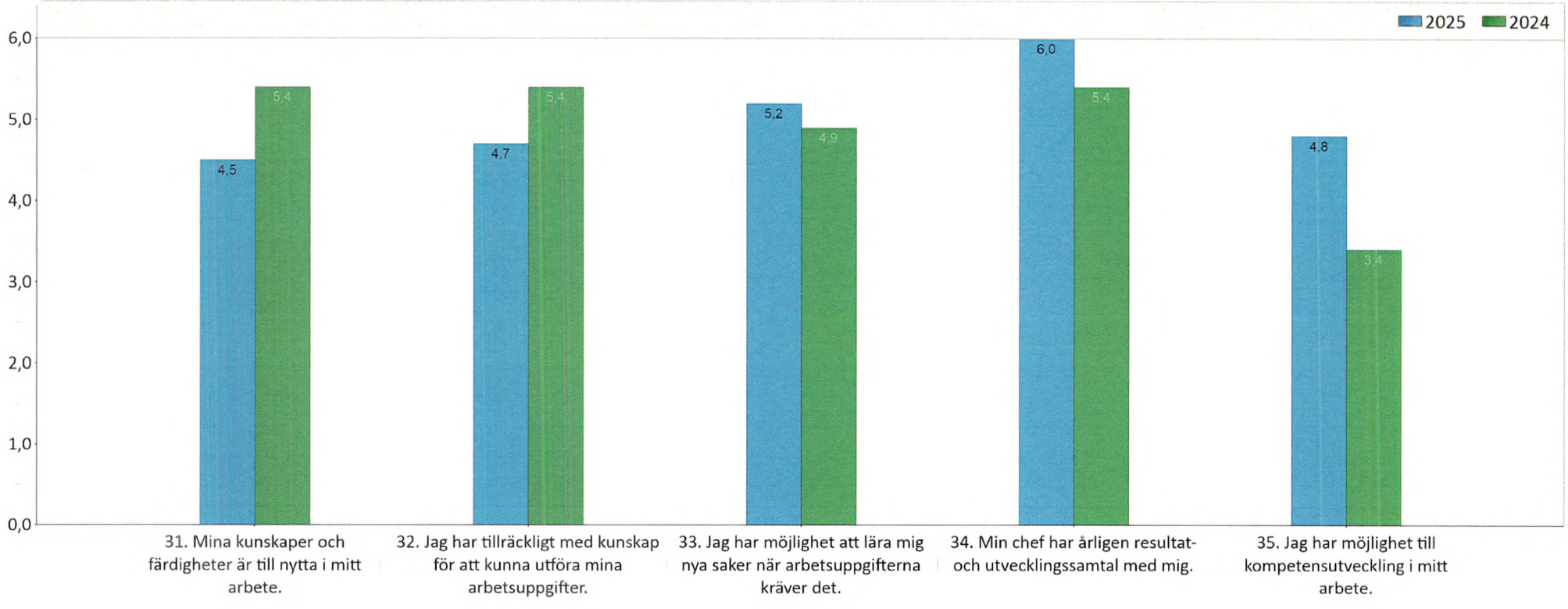
UMEÅ KOMMUN

Stöd - Enskilda frågor



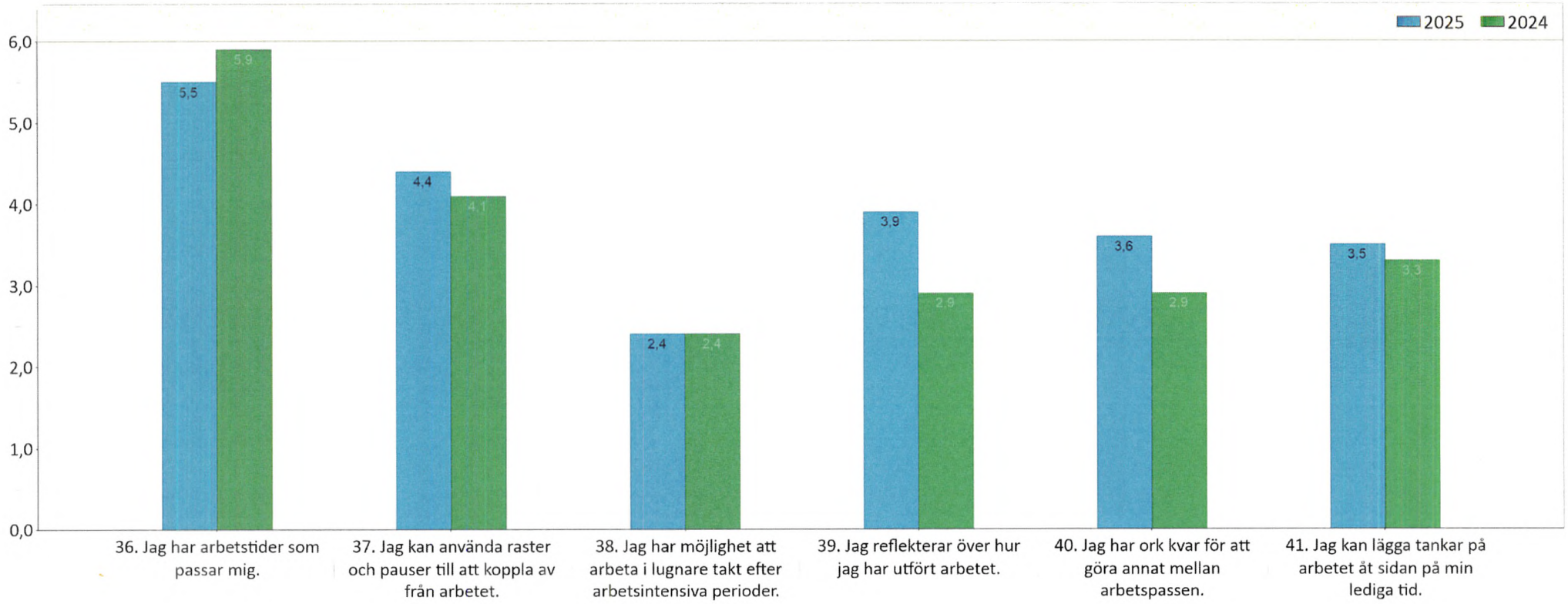
UMEÅ KOMMUN

Kunskaper och utveckling - Enskilda frågor



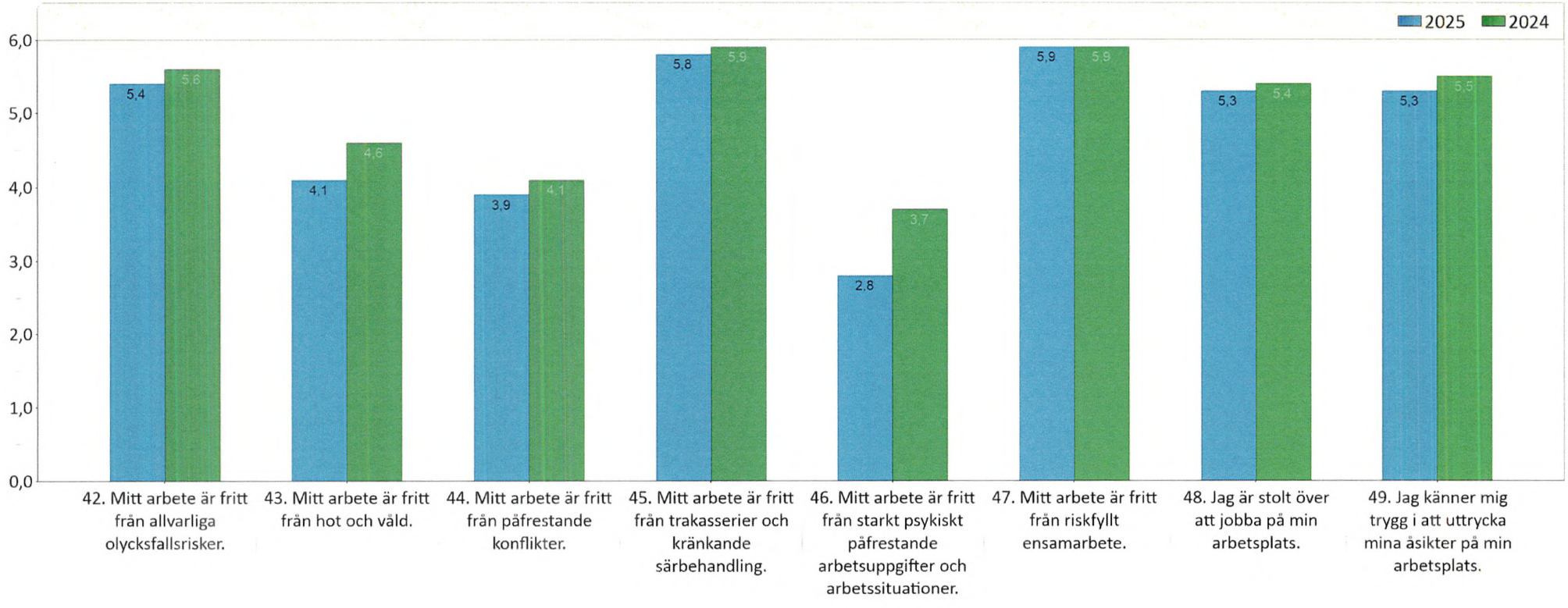
UMEÅ KOMMUN

Återhämtning - Enskilda frågor



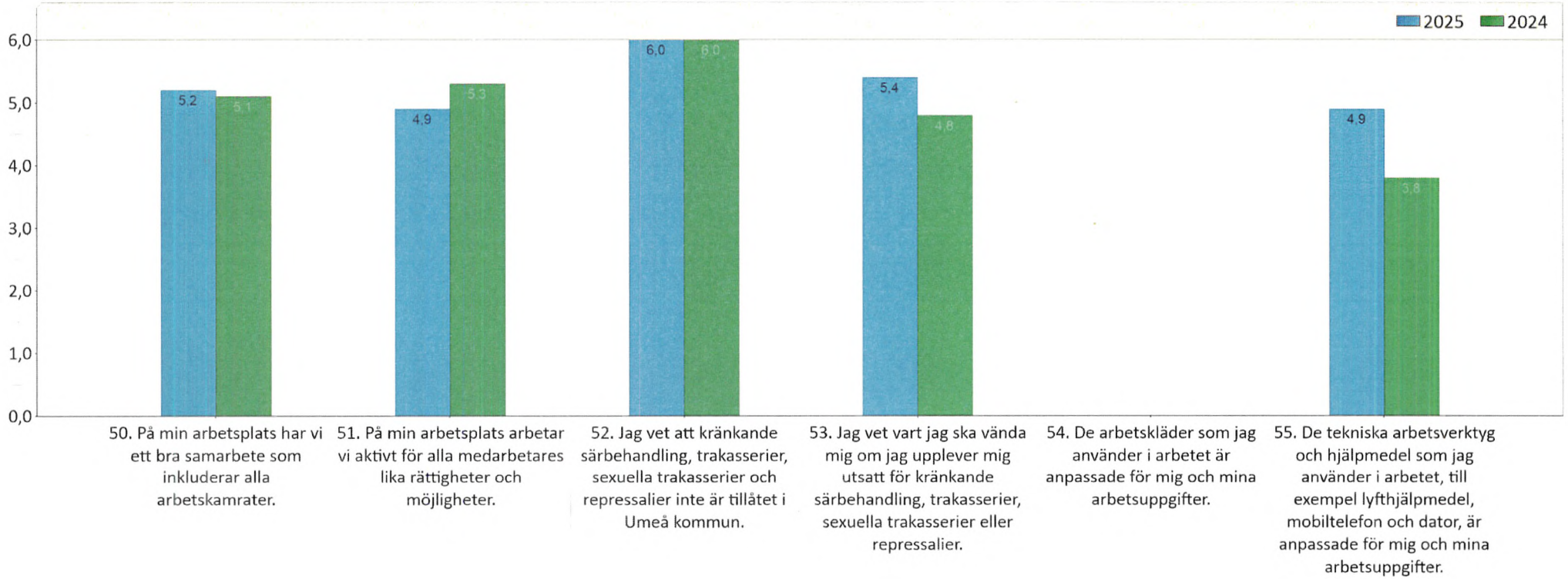
UMEÅ KOMMUN

Säkerhet och trygghet - Enskilda frågor



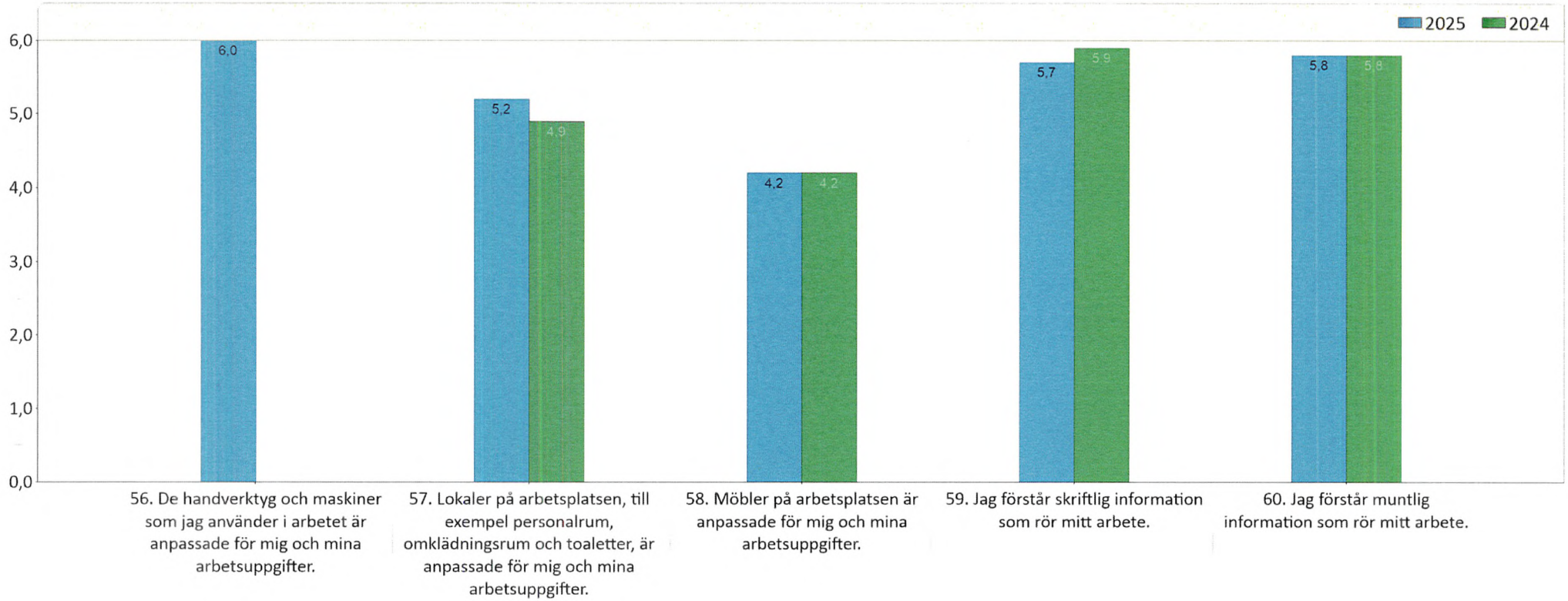
UMEÅ KOMMUN

Lika rättigheter och möjligheter - Enskilda frågor



UMEÅ KOMMUN

Lika rättigheter och möjligheter - Enskilda frågor fortsättning



UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

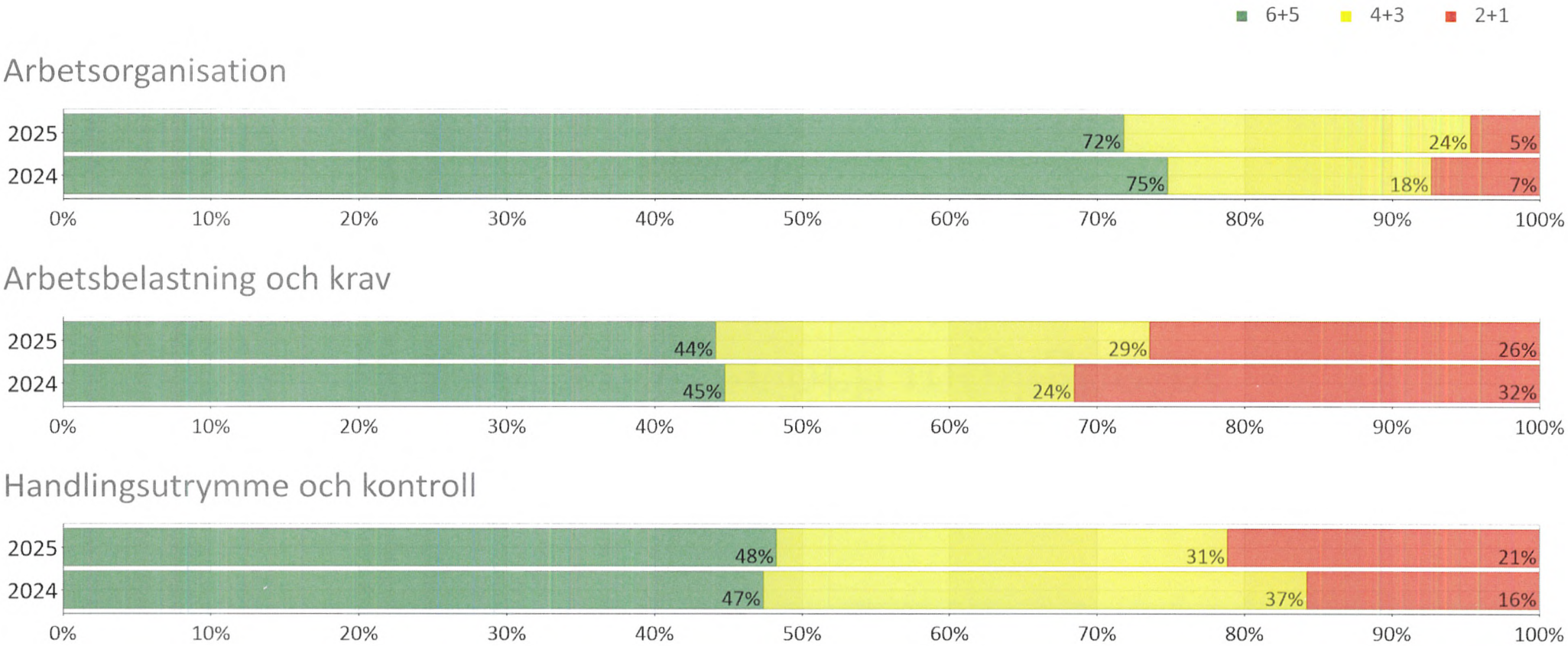
Sammanfattning av resultat

Sandra Andersson

Jämförelse på år 2025-2024

UMEÅ KOMMUN

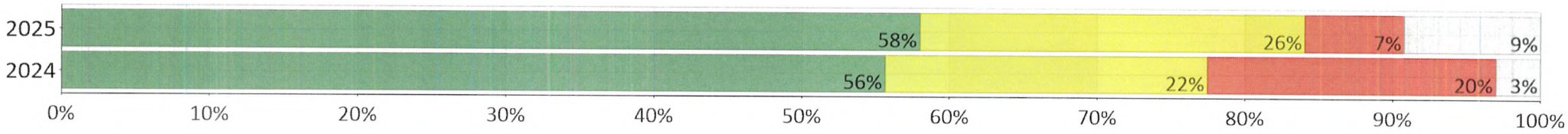
Sammanfattning av resultat



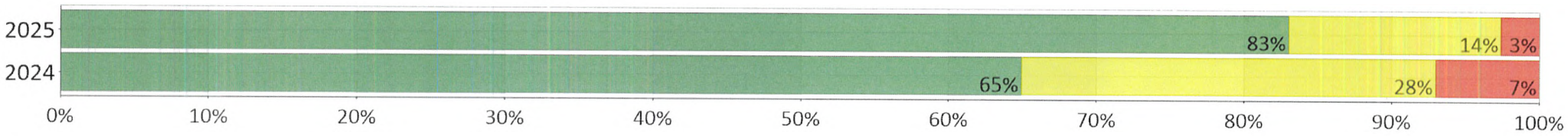
UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

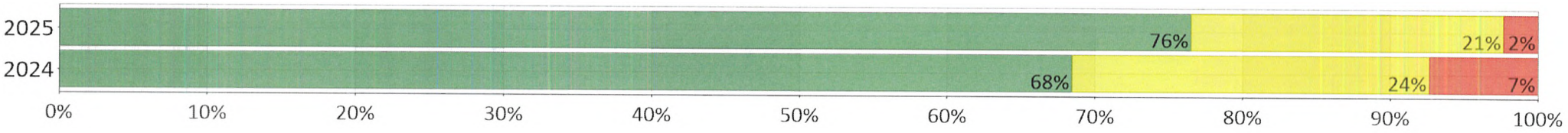
Ledarskap



Stöd



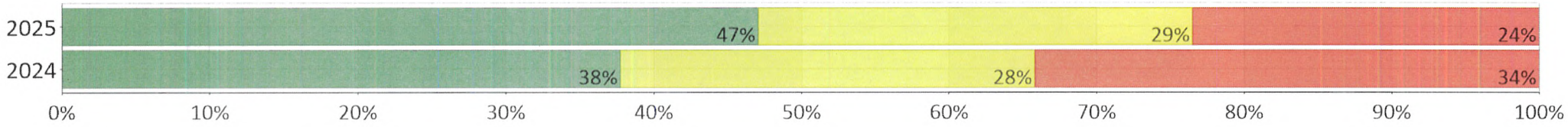
Kunskaper och utveckling



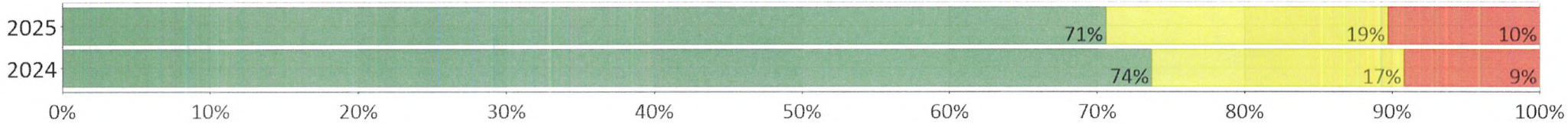
UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

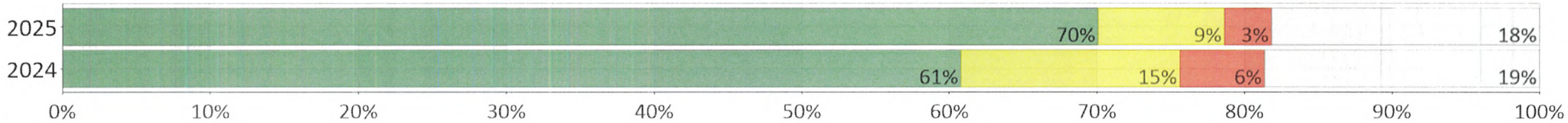
Återhämtning



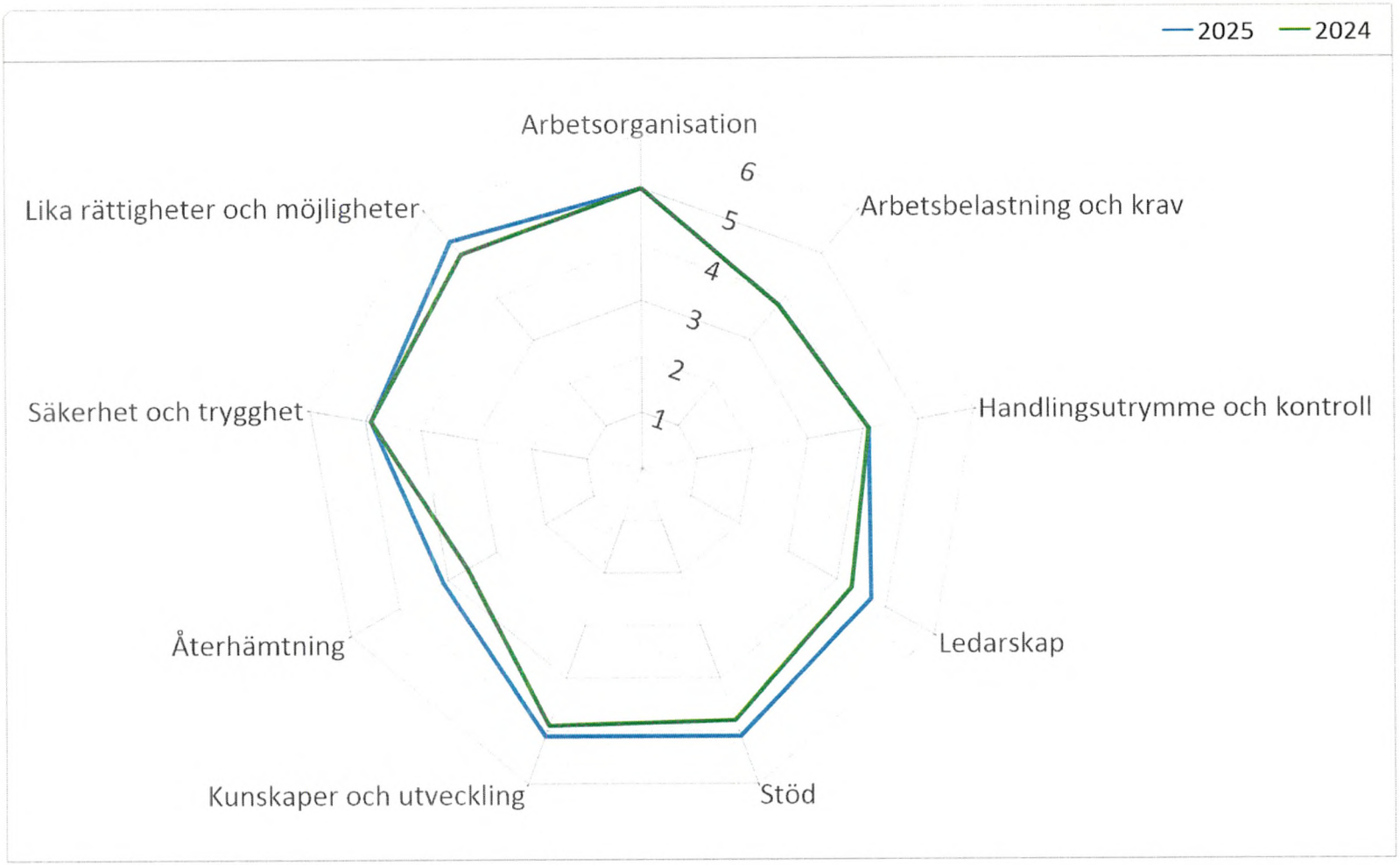
Säkerhet och trygghet



Lika rättigheter och möjligheter



UMEÅ KOMMUN


2025
2024
Arbetsorganisation
Arbetsbelastning och krav
Handlingsutrymme och kontroll
Ledarskap
Stöd
Kunskaper och utveckling
Återhämtning
Säkerhet och trygghet
Lika rättigheter och möjligheter
1
2
3
4
5
6

UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

	2025	2024	Trend	Diff
Arbetsorganisation	5	5	▶	0
Arbetsbelastning och krav	3,8	3,8	▶	0
Handlingsutrymme och kontroll	4,1	4,1	▶	0
Ledarskap	4,7	4,3	▲	0,4
Stöd	5,1	4,8	▲	0,3
Kunskaper och utveckling	5,1	4,9	▲	0,2
Återhämtning	4,1	3,6	▲	0,5
Säkerhet och trygghet	4,9	4,9	▶	0
Lika rättigheter och möjligheter	5,3	5	▲	0,3
Totalt medelvärde, max 6	**4,8**	**4,6**	▲	**0,2**

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

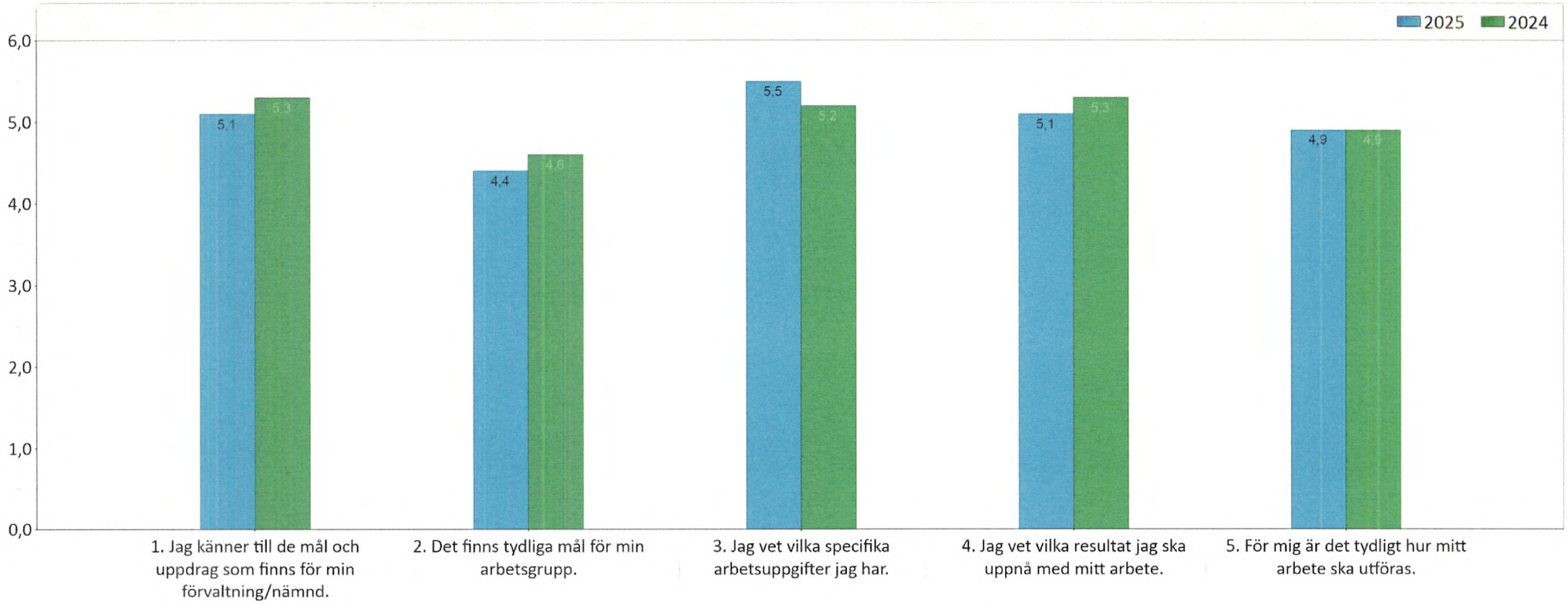
Fördjupning av resultat

Sandra Andersson

Jämförelse på år 2025-2024

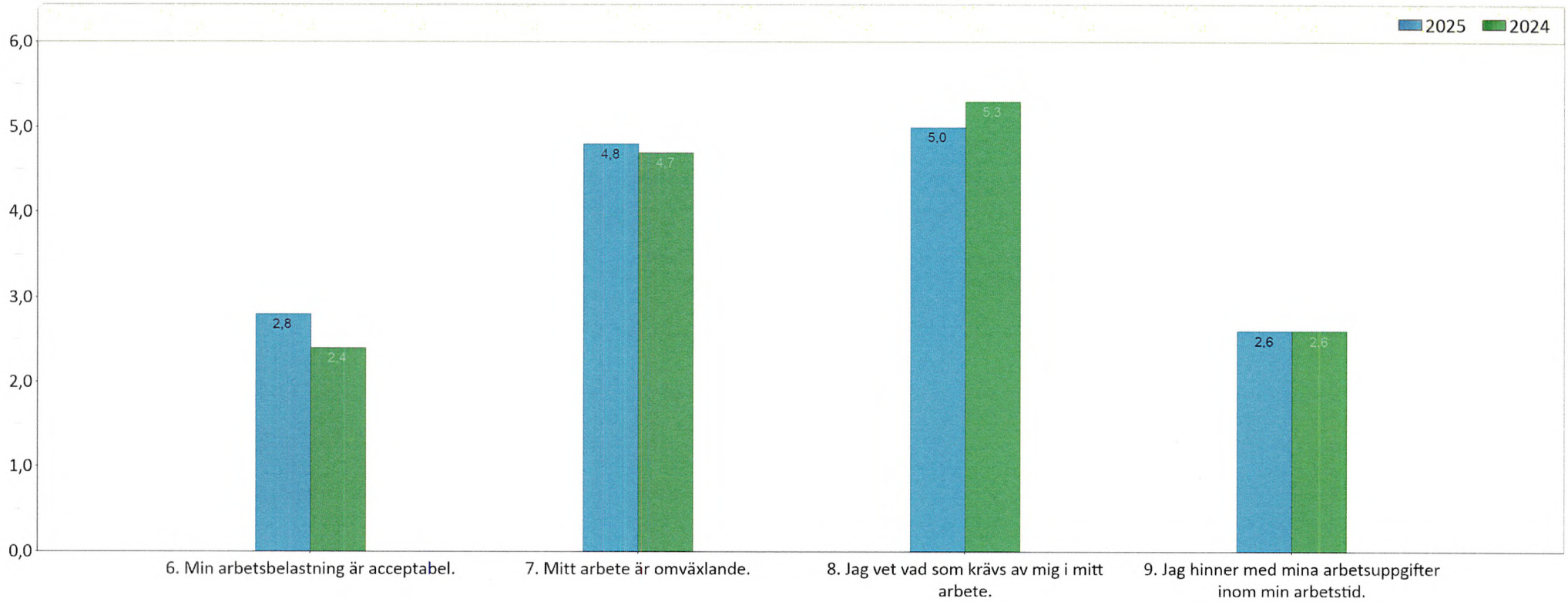
UMEÅ KOMMUN

Arbetsorganisation - Enskilda frågor



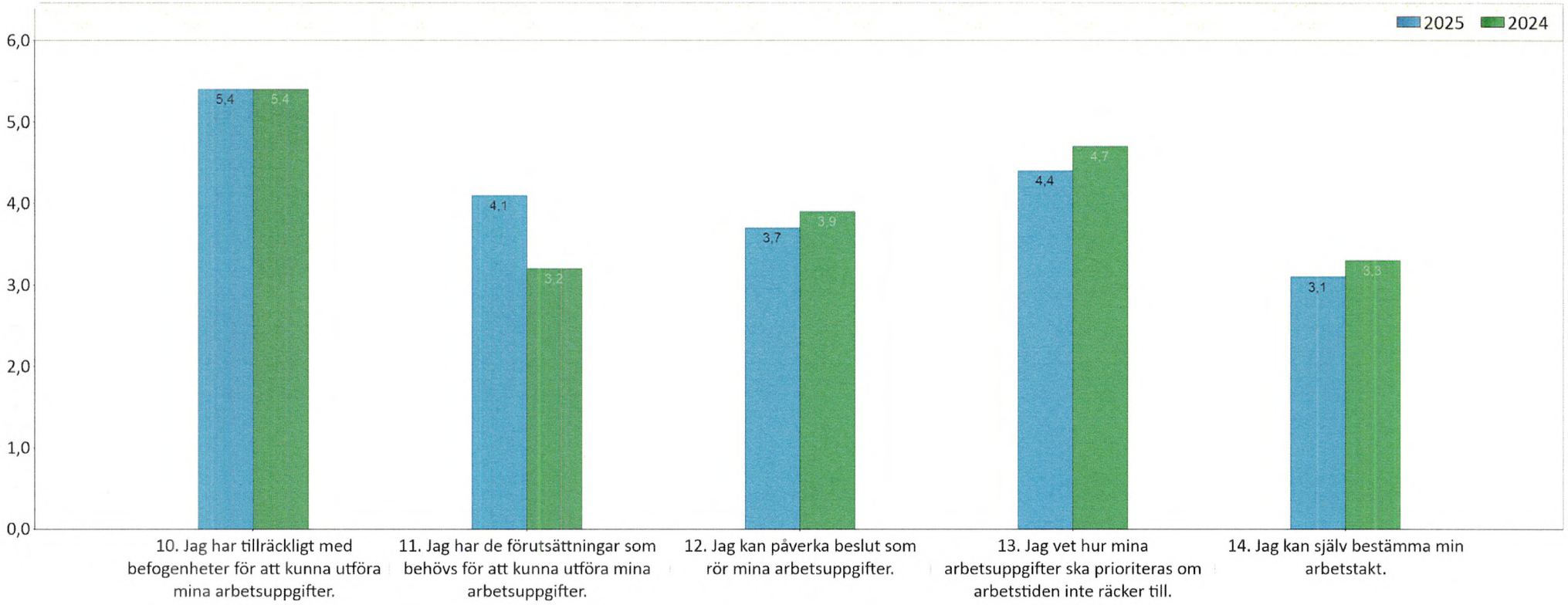
UMEÅ KOMMUN

Arbetsbelastning och krav - Enskilda frågor



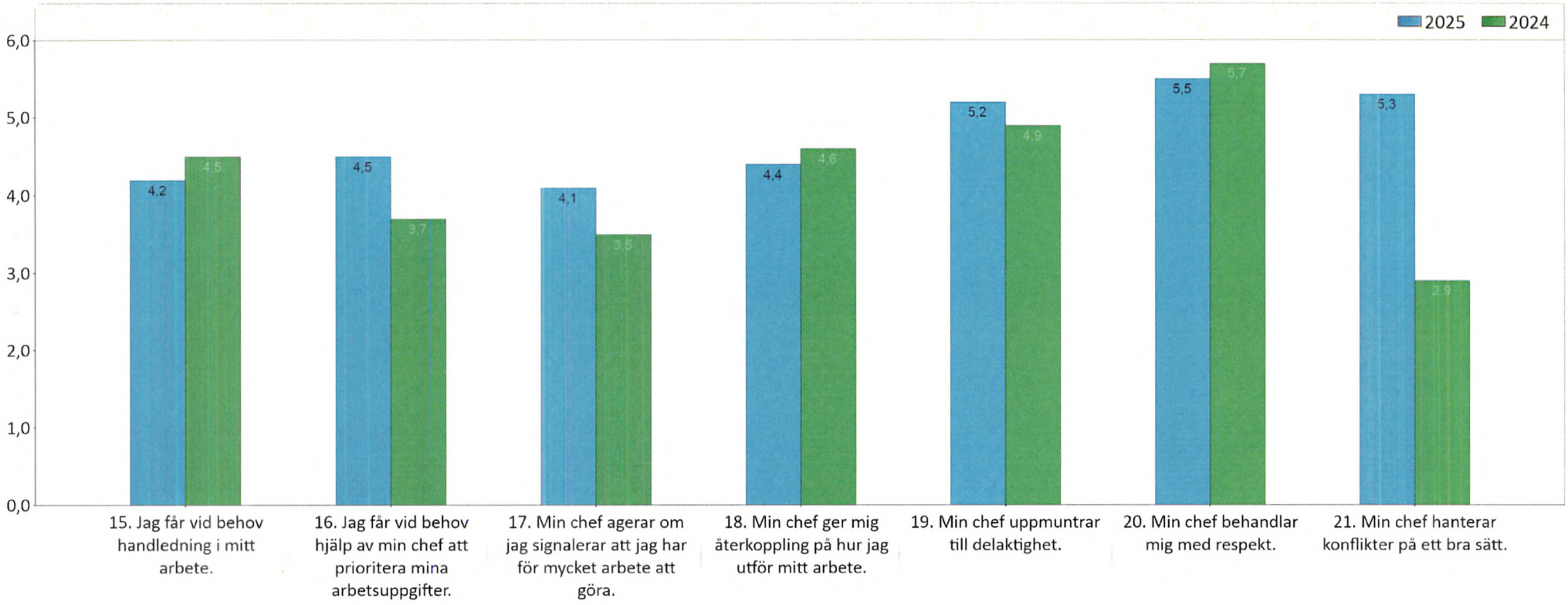
UMEÅ KOMMUN

Handlingsutrymme och kontroll - Enskilda frågor



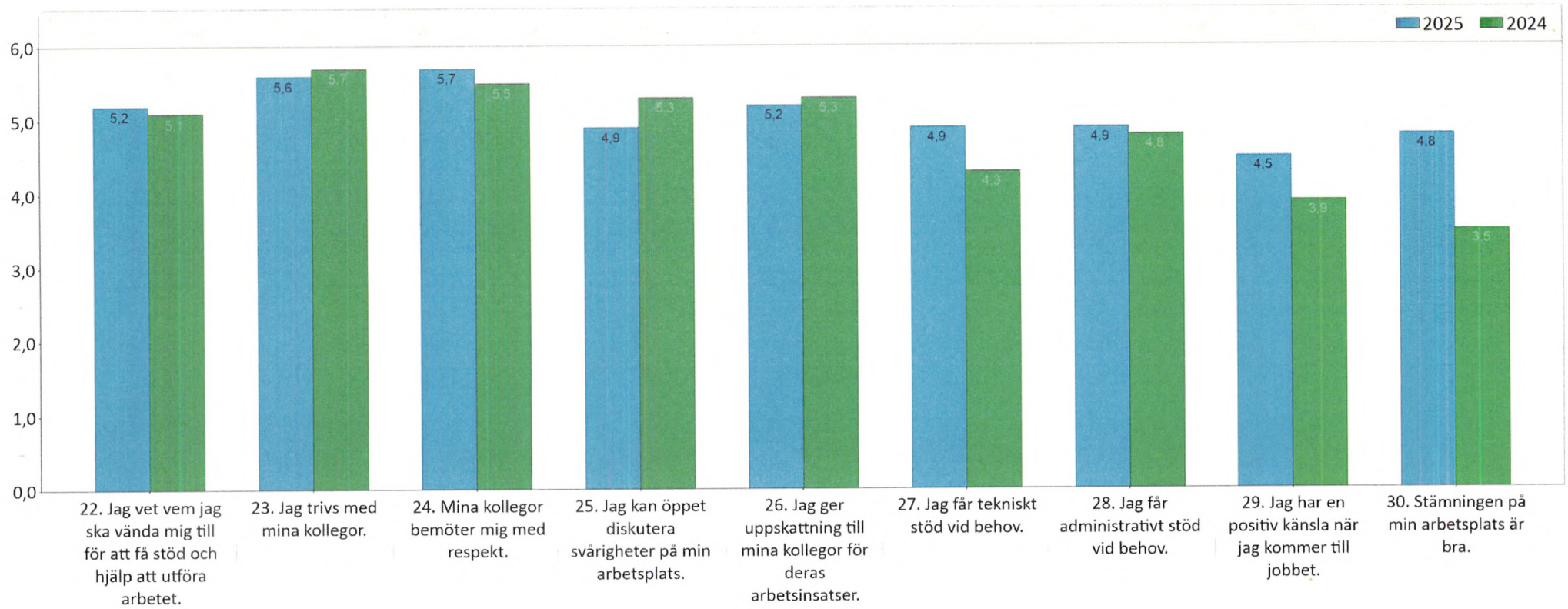
UMEÅ KOMMUN

Ledarskap - Enskilda frågor



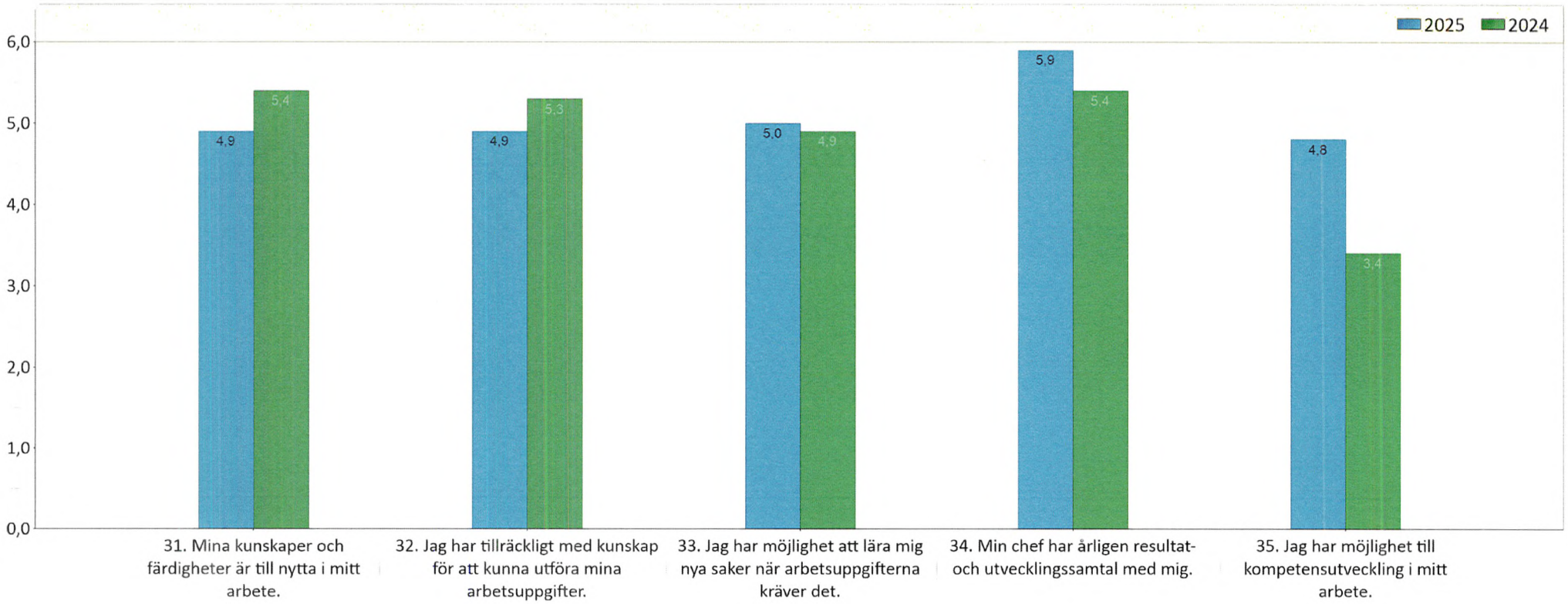
UMEÅ KOMMUN

Stöd - Enskilda frågor



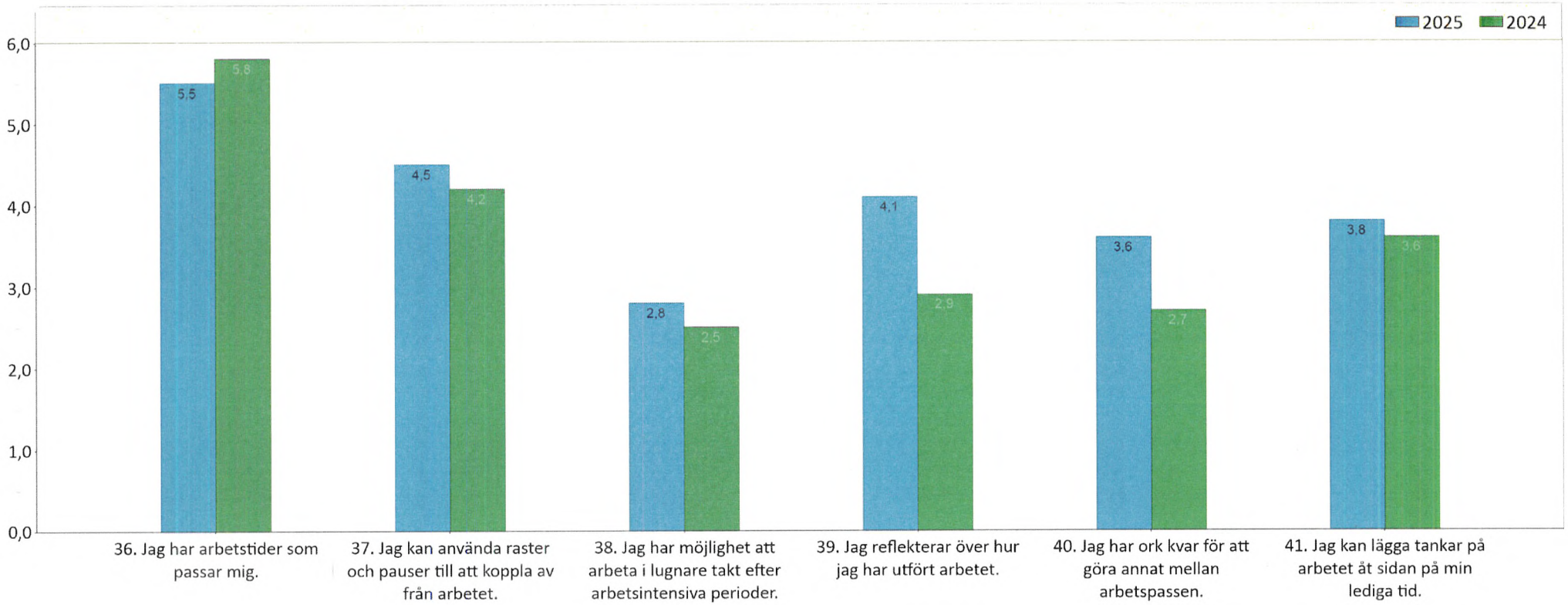
UMEÅ KOMMUN

Kunskaper och utveckling - Enskilda frågor



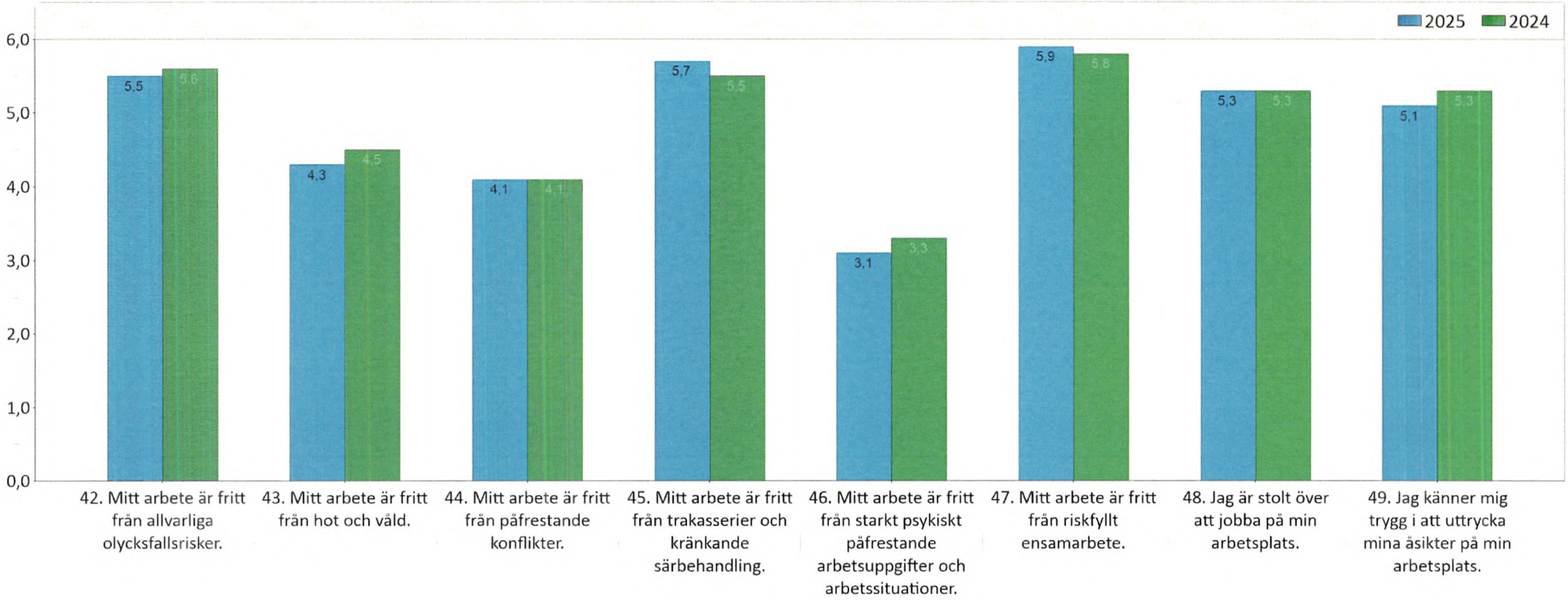
UMEÅ KOMMUN

Återhämtning - Enskilda frågor



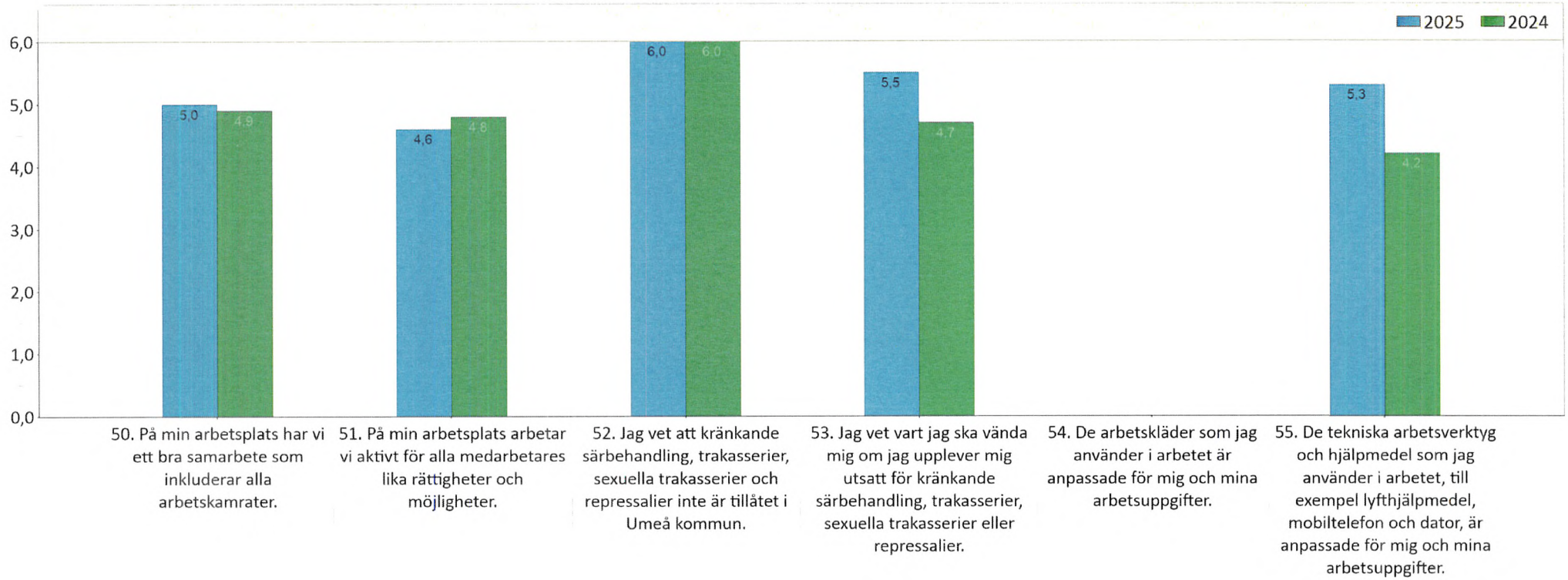
UMEÅ KOMMUN

Säkerhet och trygghet - Enskilda frågor



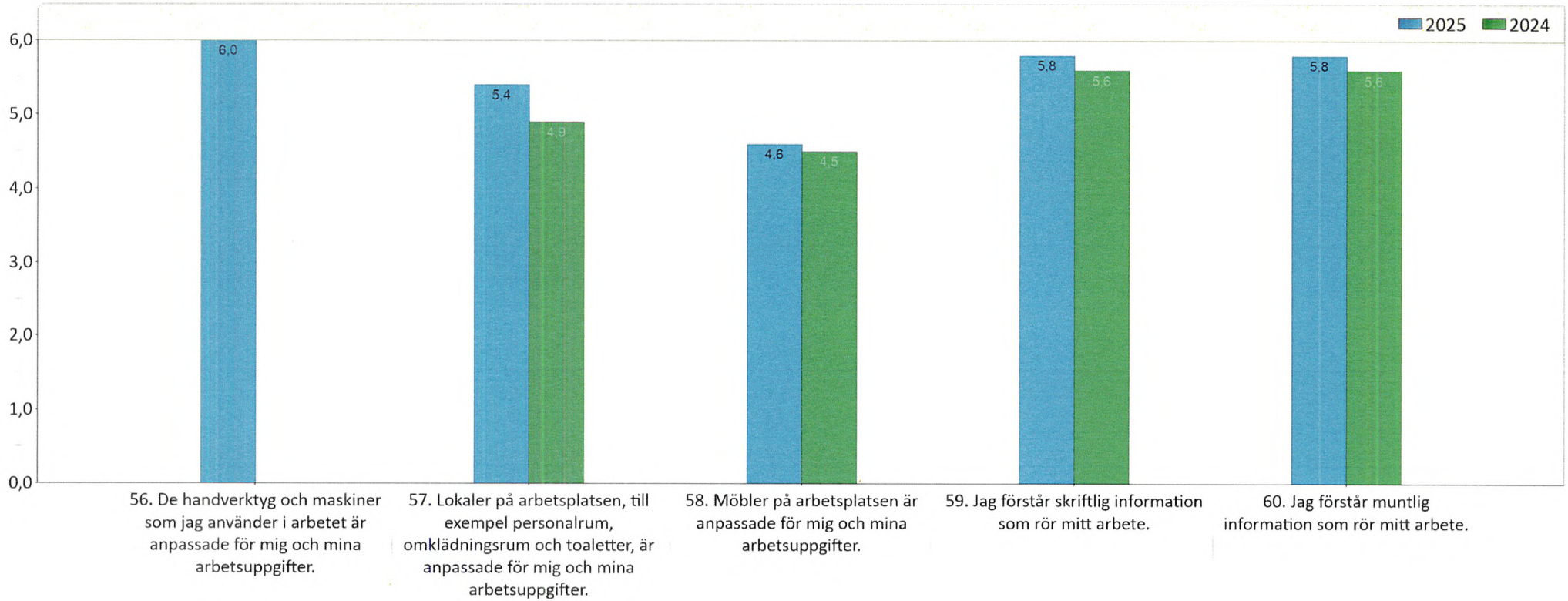
UMEÅ KOMMUN

Lika rättigheter och möjligheter - Enskilda frågor



UMEÅ KOMMUN

Lika rättigheter och möjligheter - Enskilda frågor fortsättning



UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

Resultat och vägledning för analys, dialog och prioriteringar

Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Örnsköldsvik

Antal svar: 6 | Antal förväntade svar: 7 | Svarsfrekvens: 85,7%

entergate

UMEÅ KOMMUN

Inledning

Resultatet av den genomförda medarbetarenkäten är en avstämning och ger ett underlag för uppföljning av ert arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljö (OSA) och lika rättigheter och möjligheter. Det handlar om hur arbetet planeras och utförs, hur ni samspelar med varandra och även hur ni upplever trygghet och inkludering – att känna sig inbjuden och respekterad.

Alla arbetsplatser ska ha en dialog om vad som är bra och vad som behöver förändras och åtgärda identifierade risker. Utgå från tidigare OSA-mål, samt era kända förhållanden på arbetsplatsen inför er gemensamma reflektion och dialog av erat resultat.

Dialogen kommer att leda till fortsatt arbete med nuvarande OSA-mål eller nya OSA-mål. Målen syftar till att främja hälsa och öka arbetsplatsens förmåga att motverka ohälsa

UMEÅ KOMMUN

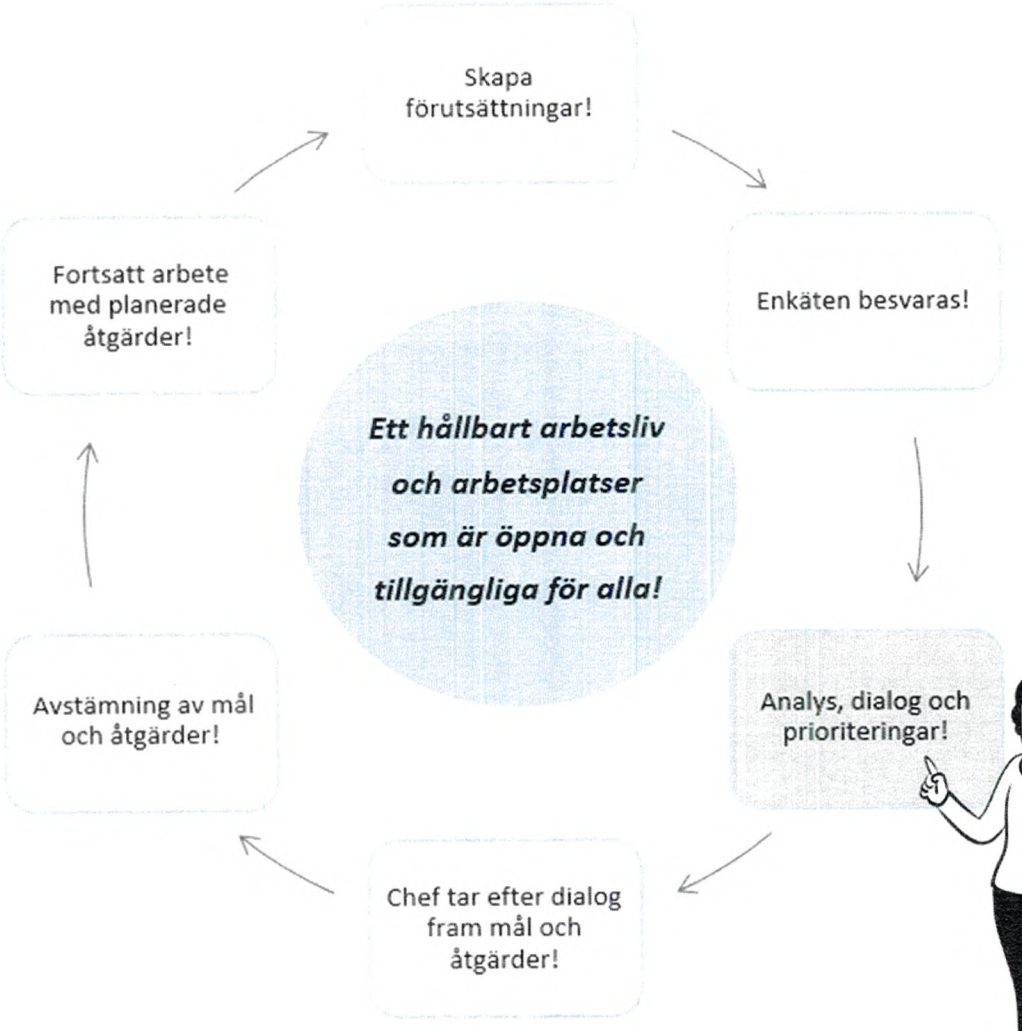
Gemensamt ansvar

Chef ansvarar för att skapa förutsättningar och tillsammans med medarbetarna analysera resultat och leda förbättringsarbetet.

Alla medarbetare ansvarar för att vara delaktiga och engagerade i förbättringsarbetet.

Tillsammans bidrar vi till ett hållbart arbetsliv och en arbetsplats som är öppen och tillgänglig för alla.

UMEÅ KOMMUN



Nu ska vi ta ett gemensamt ansvar för denna punkt och kom ihåg att:

- Alla får komma till tals
- Allas inlägg och erfarenheter är värdefulla
- Vi respekterar varandras olika tankar, känslor och frågor

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

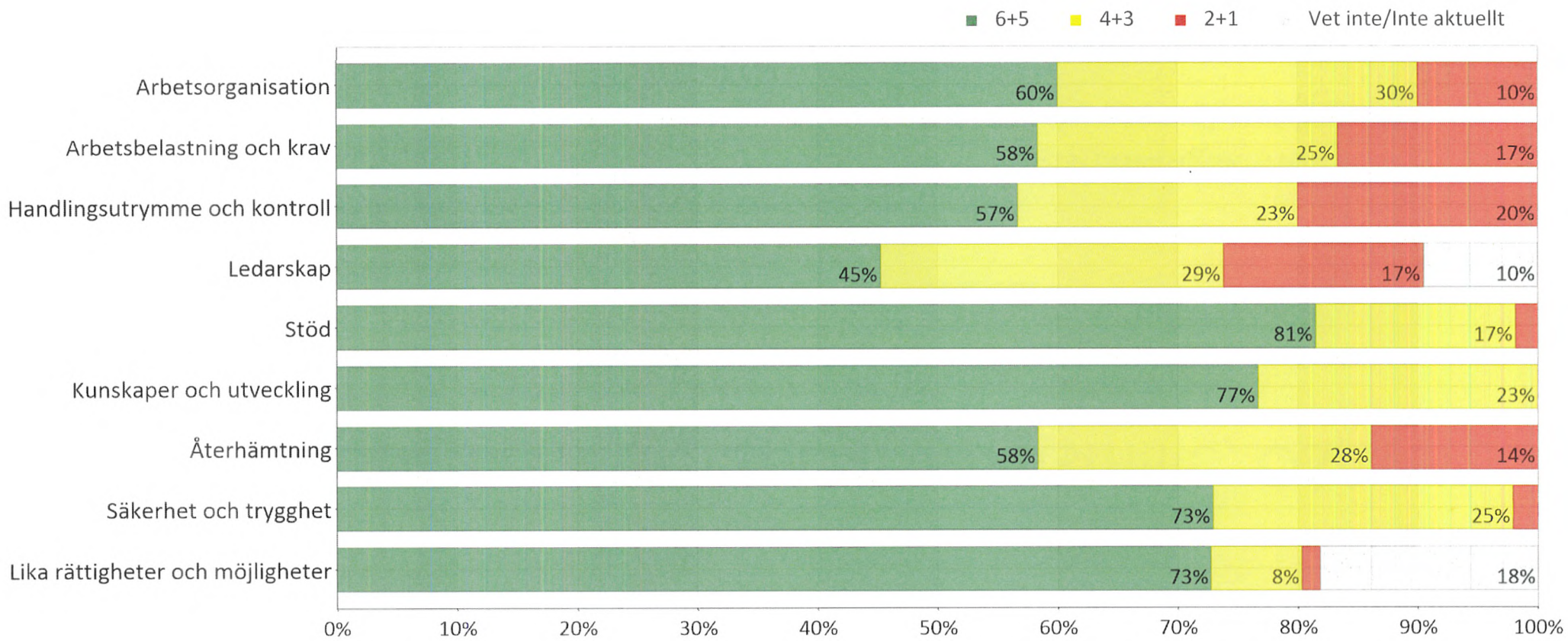
Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

Sammanfattning av resultat

Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Örnsköldsvik

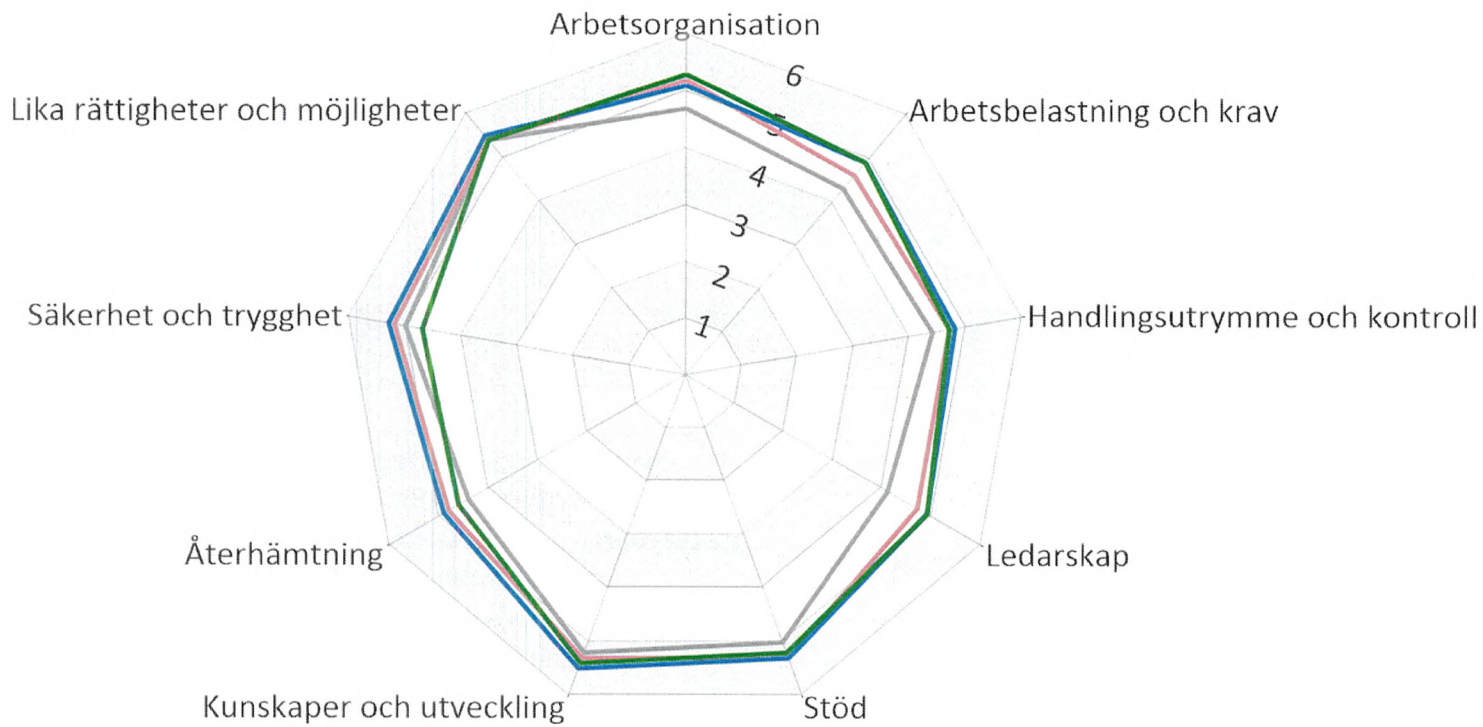
UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat



UMEÅ KOMMUN

ɔolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Örnsköldsvik



UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

	Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Örnsköldsvik	Demokrati och juridik	Kommunstyrelse	Umeå kommun
Arbetsorganisation	4,7	5,2	5,1	5,3
Arbetsbelastning och krav	4,3	4,6	4,9	4,9
Handlingsutrymme och kontroll	4,4	4,7	4,8	4,7
Ledarskap	4,1	4,7	4,9	4,9
Stöd	5	5,3	5,3	5,2
Kunskaper och utveckling	5,2	5,3	5,5	5,4
Återhämtning	4,4	4,8	4,9	4,6
Säkerhet och trygghet	5	5,2	5,3	4,7
Lika rättigheter och möjligheter	5,4	5,4	5,5	5,4

UMEÅ KOMMUN

Totalt medelvärde, max 6	4,8	5,1	5,2	5

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

Fördjupning av resultat

Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Örnsköldsvik

UMEÅ KOMMUN

Arbetsorganisation

	Medel	6+5	4+3	2+1
	4,7	**60%**	**30%**	**10%**
1. Jag känner till de mål och uppdrag som finns för min förvaltning/nämnd.	4,2	50%	16,7%	33,3%
2. Det finns tydliga mål för min arbetsgrupp.	4	50%	33,3%	16,7%
3. Jag vet vilka specifika arbetsuppgifter jag har.	5,5	83,3%	16,7%	0%
4. Jag vet vilka resultat jag ska uppnå med mitt arbete.	4,8	50%	50%	0%
5. För mig är det tydligt hur mitt arbete ska utföras.	4,8	66,7%	33,3%	0%

UMEÅ KOMMUN

Arbetsbelastning och krav

	Medel	6+5	4+3	2+1
	4,3	**58,3%**	**25%**	**16,7%**
6. Min arbetsbelastning är acceptabel.	3,5	33,3%	33,3%	33,3%
7. Mitt arbete är omväxlande.	5,2	83,3%	16,7%	0%
8. Jag vet vad som krävs av mig i mitt arbete.	5	83,3%	16,7%	0%
9. Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min arbetstid.	3,3	33,3%	33,3%	33,3%

UMEÅ KOMMUN

Handlingsutrymme och kontroll

	Medel	6+5	4+3	2+1
	4,4	**56,7%**	**23,3%**	**20%**
10. Jag har tillräckligt med befogenheter för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.	5,3	100%	0%	0%
11. Jag har de förutsättningar som behövs för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.	4,5	50%	33,3%	16,7%
12. Jag kan påverka beslut som rör mina arbetsuppgifter.	4	33,3%	33,3%	33,3%
13. Jag vet hur mina arbetsuppgifter ska prioriteras om arbetstiden inte räcker till.	4,7	66,7%	16,7%	16,7%
14. Jag kan själv bestämma min arbetstakt.	3,5	33,3%	33,3%	33,3%

UMEÅ KOMMUN

Ledarskap

	Medel	6+5	4+3	2+1	Vet inte/Inte aktuellt
	4,1	**45,2%**	**28,6%**	**16,7%**	**9,5%**
15. Jag får vid behov handledning i mitt arbete.	3,8	50%	33,3%	16,7%	0%
16. Jag får vid behov hjälp av min chef att prioritera mina arbetsuppgifter.	3,7	33,3%	33,3%	33,3%	0%
17. Min chef agerar om jag signalerar att jag har för mycket arbete att göra.	3,5	33,3%	33,3%	33,3%	0%
18. Min chef ger mig återkoppling på hur jag utför mitt arbete.	4,2	50%	33,3%	16,7%	0%
19. Min chef uppmuntrar till delaktighet.	4,3	66,7%	16,7%	16,7%	0%
20. Min chef behandlar mig med respekt.	5	66,7%	33,3%	0%	0%
21. Min chef hanterar konflikter på ett bra sätt.	5	16,7%	16,7%	0%	66,7%

UMEÅ KOMMUN

Stöd

	Medel	6+5	4+3	2+1
	5	**81,5%**	**16,7%**	**1,9%**
22. Jag vet vem jag ska vända mig till för att få stöd och hjälp att utföra arbetet.	5,7	100%	0%	0%
23. Jag trivs med mina kollegor.	5,7	100%	0%	0%
24. Mina kollegor bemöter mig med respekt.	5,7	100%	0%	0%
25. Jag kan öppet diskutera svårigheter på min arbetsplats.	4,3	66,7%	16,7%	16,7%
26. Jag ger uppskattning till mina kollegor för deras arbetsinsatser.	5	83,3%	16,7%	0%
27. Jag får tekniskt stöd vid behov.	4,7	83,3%	16,7%	0%
28. Jag får administrativt stöd vid behov.	4,8	83,3%	16,7%	0%
29. Jag har en positiv känsla när jag kommer till jobbet.	4,7	66,7%	33,3%	0%
30. Stämningen på min arbetsplats är bra.	4,5	50%	50%	0%

UMEÅ KOMMUN

Kunskaper och utveckling

	Medel	6+5	4+3	2+1
	5,2	**76,7%**	**23,3%**	**0%**
31. Mina kunskaper och färdigheter är till nytta i mitt arbete.	5,7	83,3%	16,7%	0%
32. Jag har tillräckligt med kunskap för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.	5,2	83,3%	16,7%	0%
33. Jag har möjlighet att lära mig nya saker när arbetsuppgifterna kräver det.	4,7	66,7%	33,3%	0%
34. Min chef har årligen resultat- och utvecklingssamtal med mig.	5,7	100%	0%	0%
35. Jag har möjlighet till kompetensutveckling i mitt arbete.	4,7	50%	50%	0%

UMEÅ KOMMUN

Återhämtning

	Medel	6+5	4+3	2+1
	4,4	**58,3%**	**27,8%**	**13,9%**
36. Jag har arbetstider som passar mig.	5,5	100%	0%	0%
37. Jag kan använda raster och pauser till att koppla av från arbetet.	4,7	66,7%	16,7%	16,7%
38. Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder.	3,5	16,7%	66,7%	16,7%
39. Jag reflekterar över hur jag har utfört arbetet.	4,5	66,7%	16,7%	16,7%
40. Jag har ork kvar för att göra annat mellan arbetspassen.	3,7	33,3%	33,3%	33,3%
41. Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid.	4,5	66,7%	33,3%	0%

UMEÅ KOMMUN

Säkerhet och trygghet

	Medel	6+5	4+3	2+1
	5	72,9%	25%	2,1%
42. Mitt arbete är fritt från allvarliga olycksfallsrisker.	5,8	100%	0%	0%
43. Mitt arbete är fritt från hot och våld.	4,7	66,7%	33,3%	0%
44. Mitt arbete är fritt från påfrestande konflikter.	4,3	50%	50%	0%
45. Mitt arbete är fritt från trakasserier och kränkande särbehandling.	5,5	100%	0%	0%
46. Mitt arbete är fritt från starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer.	3,7	33,3%	50%	16,7%
47. Mitt arbete är fritt från riskfyllt ensamarbete.	5,8	100%	0%	0%
48. Jag är stolt över att jobba på min arbetsplats.	5,3	66,7%	33,3%	0%
49. Jag känner mig trygg i att uttrycka mina åsikter på min arbetsplats.	4,7	66,7%	33,3%	0%

UMEÅ KOMMUN

Lika rättigheter och möjligheter

	Medel	6+5	4+3	2+1	Vet inte/Inte aktuellt
	5,4	**72,7%**	**7,6%**	**1,5%**	**18,2%**
50. På min arbetsplats har vi ett bra samarbete som inkluderar alla arbetskamrater.	4,7	66,7%	33,3%	0%	0%
51. På min arbetsplats arbetar vi aktivt för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	4	50%	33,3%	16,7%	0%
52. Jag vet att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte är tillåtet i Umeå kommun.	6	100%	0%	0%	0%
53. Jag vet vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.	5,7	100%	0%	0%	0%
54. De arbetskläder som jag använder i arbetet är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	¤¤¤	0%	0%	0%	100%

→

UMEÅ KOMMUN

→

55. De tekniska arbetsverktyg och hjälpmedel som jag använder i arbetet, till exempel lyfthjälpmedel, mobiltelefon och dator, är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	5,8	100%	0%	0%	0%
56. De handverktyg och maskiner som jag använder i arbetet är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	¤¤¤	0%	0%	0%	100%
57. Lokaler på arbetsplatsen, till exempel personalrum, omklädningsrum och toaletter, är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	5,7	100%	0%	0%	0%
58. Möbler på arbetsplatsen är anpassade för mig och mina arbetsuppgifter.	5,5	83,3%	16,7%	0%	0%
59. Jag förstår skriftlig information som rör mitt arbete.	5,8	100%	0%	0%	0%
60. Jag förstår muntlig information som rör mitt arbete.	5,8	100%	0%	0%	0%

UMEÅ KOMMUN

Ta hand om resultaten

Förslag på arbetsgång

UMEÅ KOMMUN

Förslag på arbetsgång

1. Chef bjuder in till ett APT och delar resultatet från medarbetarenkäten, samt tidigare OSA-mål. Alla medarbetare ges förutsättningar att ta del av materialet i förväg.

2. Chef gör egen analys av resultatet tillsammans med övrigt kända förhållanden och aktuella arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen inför APT. Vad ser du som chef är mest angeläget att jobba vidare med när det gäller OSA och Lika rättigheter och möjligheter? Behöver ni arbeta vidare med era tidigare prioriterade OSA-mål eller finns det behov att prioritera andra områden.

3. Genomför APT med stöd av dialogmaterial och samla in gruppernas sammanfattningar

4. Chef ansvarar för att ta fram arbetsplatsens på OSA-mål. På de arbetsplatser där det finns skyddsombud ska de få möjlighet att tillsammans med chef jobba vidare med vad som kommit fram i dialogerna. Finns inget skyddsombud kan representanter ur arbetsgruppen delta i arbetet med att ta fram förslag till mål och handlingsplan för OSA.

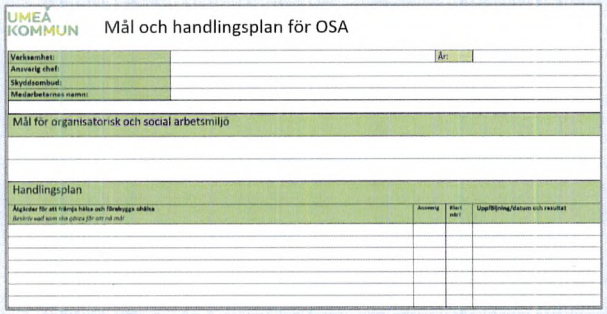
5. Förslag till OSA-mål, prioriterade risker samt förslag till åtgärder förankras på APT och vid behov i den lokala samverkansgruppen.

6. Jobba vidare med planerade åtgärder och följ upp förbättringsarbetet vid kommande arbetsplatsträffar under året.

UMEÅ KOMMUN

Dokumentera dialogen av medarbetarenkätens resultat

Önskat läge – OSA-mål


UMEÅ KOMMUN Mål och handlingsplan för OSA

Verksamhet:		År:	
Ansvarig chef:			
Skyddsombud:			
Medarbetarnas namn:			

Mål för organisatorisk och social arbetsmiljö

Handlingsplan			
Åtgärder för att stärkja hälsa och förebygga ohälsa *Beskriv vad som ska göras för att nå mål*	Ansvarig	Klar! ok!	Uppföljning/datum och resultat

- Friskfaktorer som behöver stärkas för att över tid skapa en hållbar arbetsmiljö och frisk arbetsplats
- Dokumentera i OSA mål och gör en handlingsplan
- Läs mer: OSA-mål

Risker i nuläget – Riskbedömning

UMEÅ KOMMUN Löpande riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	
Medarbetarnas namn:	
Ansvarig chef:	
Skyddsombud:	

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat riskbedömning				Handlingsplan				
Datum	Beskrivning av risk/risk *Ställer sig som patienten/ett team leder att situata eller farliga situationer, eller omständigheter med potential för engenerering som kan leda till olycka och ohälsa.*	Annual risk (Hög-Ki)	Allvarlig risk (Hög-Ki)	Åtgärder för att förebygga risk/ohälsa och stärkja hälsa *Beskriv, ställ frågor och utvecklade möjligheterna Ta bort risken, minskar risken och gör risken mer hanterbar Beskriv vem gör vad och hur*	Ansvarig	Klart ok?	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskfaktor)	

- Riskfaktorer som identifierats i arbetsmiljön som behöver åtgärdas för att förebygga ohälsa
- Dokumentera risker i Löpanderiskbedömning och gör en handlingsplan
- Läs mer: Riskbedömning

UMEÅ KOMMUN

Här finner du länkar till ytterligare stöd och fördjupningsmaterial till medarbetar-enkätens 9 ämnesområden.

Läs mer: Arbete med medarbetarenkäten

Arbetsorganisation

Arbetsbelastning och krav

Handlingsutrymme och kontroll

Ledarskap

Stöd

Kunskaper och utveckling

Återhämtning

Säkerhet och trygghet

Lika rättigheter och möjligheter

UMEÅ KOMMUN

Ta hand om resultaten

Dialog på APT

UMEÅ KOMMUN

Dialog på APT

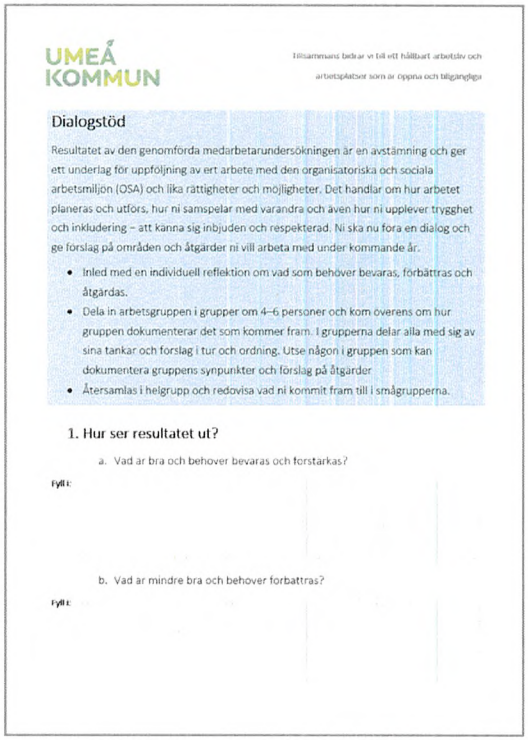
Inled med en individuell reflektion om vad som behöver bevaras, förbättras och åtgärdas. Utgå från dokumentet "Dialogstöd för arbetsgruppen" eller ta del av frågorna i detta bildspel.

Dela in arbetsgruppen i grupper om 4–6 personer och kom överens om hur gruppen dokumenterar det som kommer fram. I grupperna delar alla med sig av sina tankar och förslag i tur och ordning.

Sammanfatta gruppens synpunkter och förslag kring:

- Hur ser vårt resultat ut?
- Förslag till prioriteringar och åtgärder?

Återsamlas i arbetsgruppen och redovisa vad ni kommit fram till i smågrupperna. Sammanfatta och planera gemensamt det fortsatta arbetet. I minnesanteckningar från arbetsplatsträffen dokumenteras planering av det fortsatta arbetet.



UMEÅ KOMMUN

Tillsammans bidrar vi till ett hållbart arbetsliv och arbetsplatser som är öppna och tillgängliga

Dialogstöd

Resultatet av den genomförda medarbetarundersökningen är en avstämning och ger ett underlag för uppföljning av ert arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) och lika rättigheter och möjligheter. Det handlar om hur arbetet planeras och utförs, hur ni samspelar med varandra och även hur ni upplever trygghet och inkludering – att känna sig inbjuden och respekterad. Ni ska nu föra en dialog och ge förslag på områden och åtgärder ni vill arbeta med under kommande år.

- Inled med en individuell reflektion om vad som behöver bevaras, förbättras och åtgärdas.
- Dela in arbetsgruppen i grupper om 4–6 personer och kom överens om hur gruppen dokumenterar det som kommer fram. I grupperna delar alla med sig av sina tankar och förslag i tur och ordning. Utse någon i gruppen som kan dokumentera gruppens synpunkter och förslag på åtgärder
- Återsamlas i helgrupp och redovisa vad ni kommit fram till i smågrupperna.

1. Hur ser resultatet ut?

a. Vad är bra och behöver bevaras och förstärkas?

Fyll i:

b. Vad är mindre bra och behöver förbättras?

Fyll i:

Ladda ner dokumentet: Dialogstöd

UMEÅ KOMMUN

Hur ser resultatet ut?

Vad är bra och behöver bevaras och förstärkas?

Vad är mindre bra och behöver förbättras?

UMEÅ KOMMUN

Förslag till prioriteringar och åtgärder

Behöver vi fortsätta jobba med nuvarande OSA mål och handlingsplan eller behöver vi vidta andra åtgärder?

Konkreta förslag till åtgärder för att förbättra vår arbetsmiljö och främja lika rättigheter och möjligheter i arbetet.

Skilj på vad som är påverkningsbart på arbetsplatsen och vad som behöver lyftas uppåt i organisationen

UMEÅ KOMMUN

Nästa steg i arbetsmiljöarbetet

UMEÅ KOMMUN

Definitioner

Organisatorisk arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för organisering av arbetet, ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter och krav, resurser och ansvar.
Social arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.
OSA-mål	Strategier som ska bidra till en bra organisatorisk och social arbetsmiljö. Förebygger ohälsa på grund av ohälsosam arbetsbelastning, psykisk påfrestning, arbetstider, brist på återhämtning samt konflikter och kränkande särbehandling.
Ohälsosam arbets-belastning	När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga. Olika åtgärder kan behövas för att komma till rätta med ohälsosam arbetsbelastning, till exempel att sänka kraven eller tillföra resurser.
Krav i arbetet	Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur.
Resurser i arbetet	Resurser kan vara: arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.
Kränkande särbehandling	Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

UMEÅ KOMMUN

Definitioner

Aktiva åtgärder	Aktiva åtgärder är ett systematiskt förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
Främja lika rättigheter och möjligheter	Främja lika rättigheter och möjligheter kan till exempel handla om att främja möjligheter att förena arbete med att vara förälder.
Inkludera	Innebär att aktivt se till hur vi kan möjliggöra för alla att kunna utföra sitt arbete och trivas på arbetsplatsen. Inkluderar gör vi när vi ser, lyssnar på och respekterar varandra för dem vi är och säkerställer att ingen diskrimineras.
Diskriminering	Innebär att någon missgynnas eller kränks och att det har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
Repressalier	Innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling som reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering.

Kön	Att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
Könsidentitet eller uttryck	Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
Etnisk tillhörighet	Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
Religion eller annan trosuppfattning	Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.
Funktionsnedsättning	Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
Ålder	Uppnådd levnadslängd.

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

Sammanfattning av resultat

Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Örnsköldsvik

Jämförelse på år 2025-2024

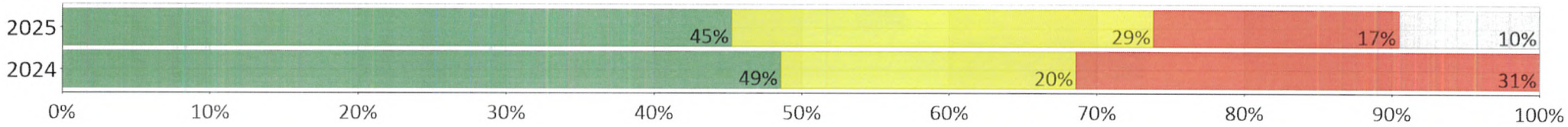
UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

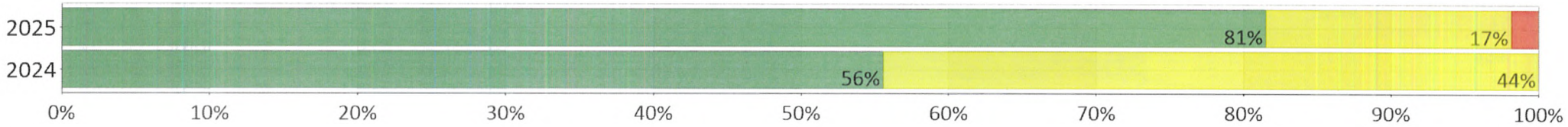
UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

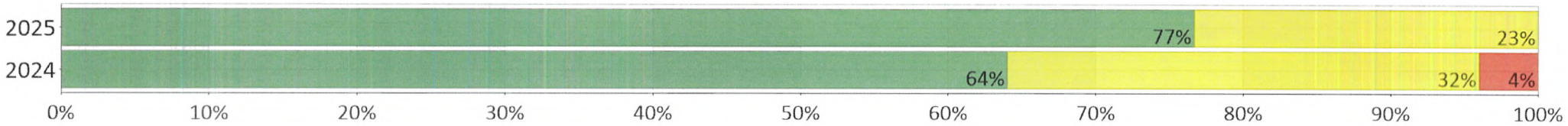
Ledarskap



Stöd



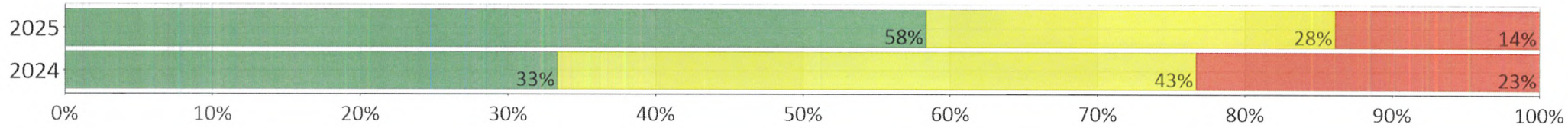
Kunskaper och utveckling



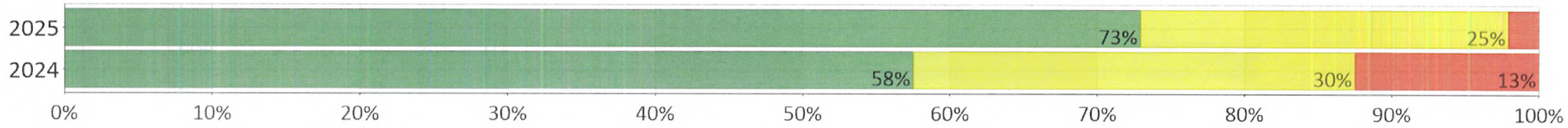
UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

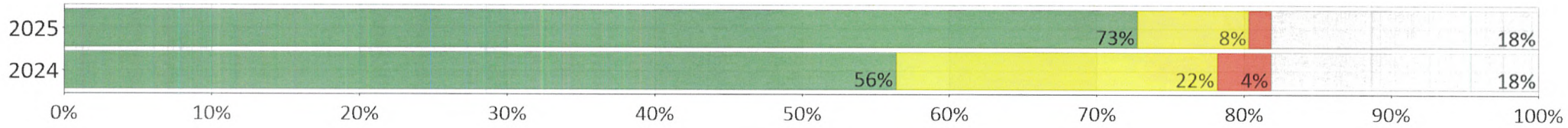
Återhämtning



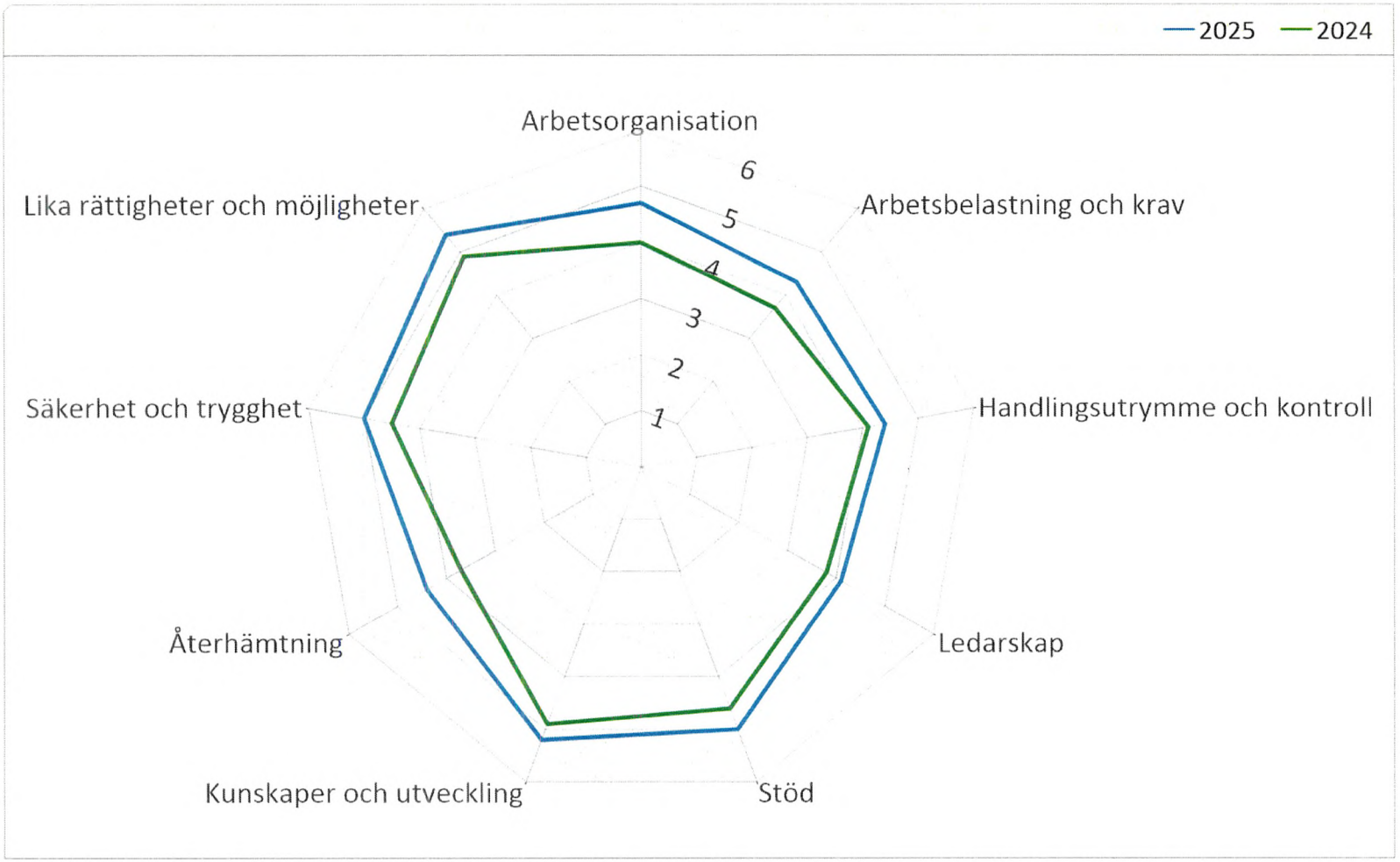
Säkerhet och trygghet



Lika rättigheter och möjligheter



UMEÅ KOMMUN


2025
2024
Arbetsorganisation
Arbetsbelastning och krav
Handlingsutrymme och kontroll
Ledarskap
Stöd
Kunskaper och utveckling
Återhämtning
Säkerhet och trygghet
Lika rättigheter och möjligheter
1
2
3
4
5
6

UMEÅ KOMMUN

Sammanfattning av resultat

	2025	2024	Trend	Diff
Arbetsorganisation	4,7	4	▲	0,7
Arbetsbelastning och krav	4,3	3,7	▲	0,6
Handlingsutrymme och kontroll	4,4	4,1	▲	0,3
Ledarskap	4,1	3,8	▲	0,3
Stöd	5	4,6	▲	0,4
Kunskaper och utveckling	5,2	4,9	▲	0,3
Återhämtning	4,4	3,7	▲	0,7
Säkerhet och trygghet	5	4,5	▲	0,5
Lika rättigheter och möjligheter	5,4	4,9	▲	0,5
Totalt medelvärde, max 6	**4,8**	**4,3**	▲	**0,5**

UMEÅ KOMMUN

Medarbetarenkäten 2025

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA
Lika rättigheter och möjligheter

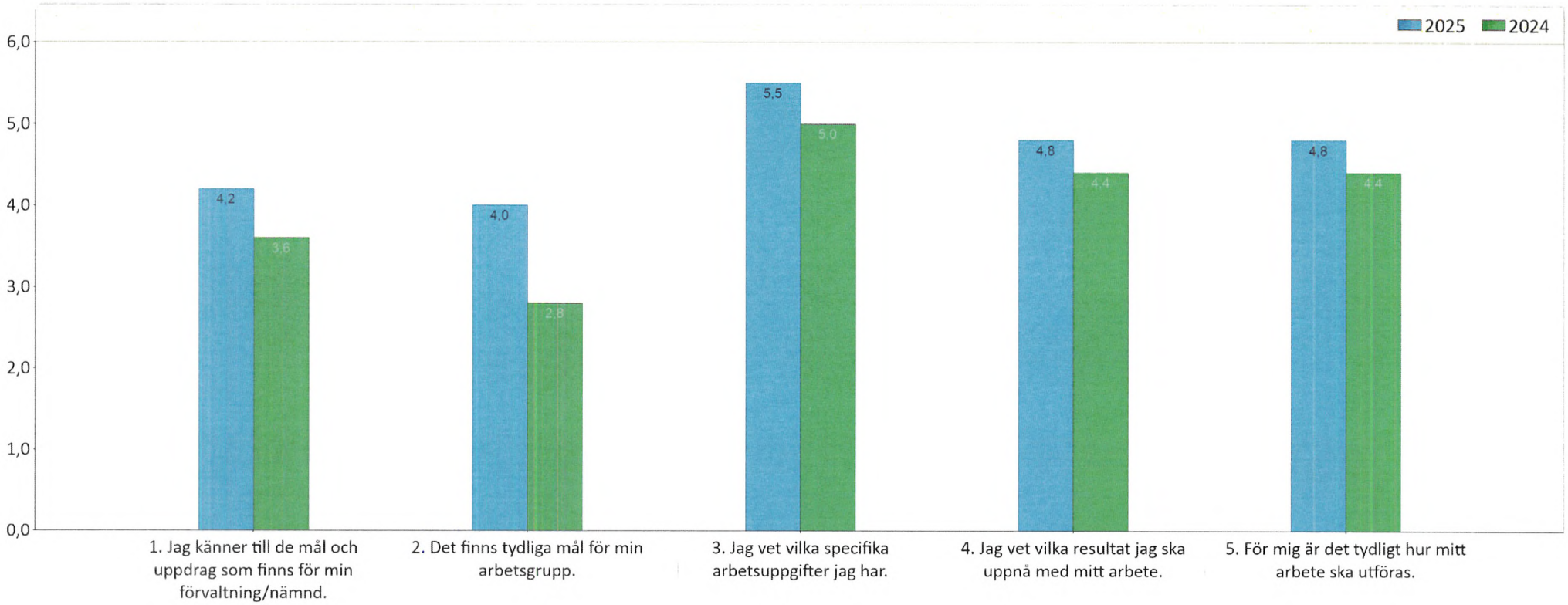
Fördjupning av resultat

Umeå kommun inkl. bolag - Umeå kommun - Stadsledningskontor - Kommunstyrelse - Demokrati och juridik -Sandra Andersson-Örnsköldsvik

Jämförelse på år 2025-2024

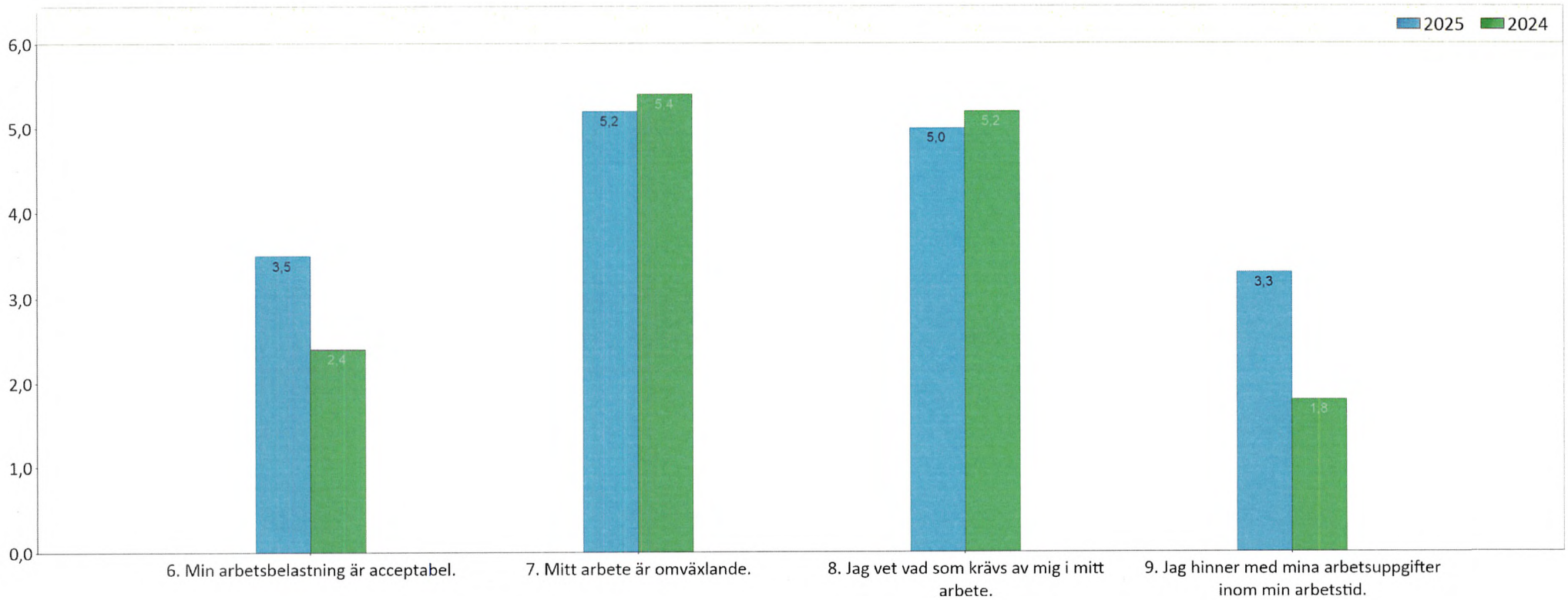
UMEÅ KOMMUN

Arbetsorganisation - Enskilda frågor



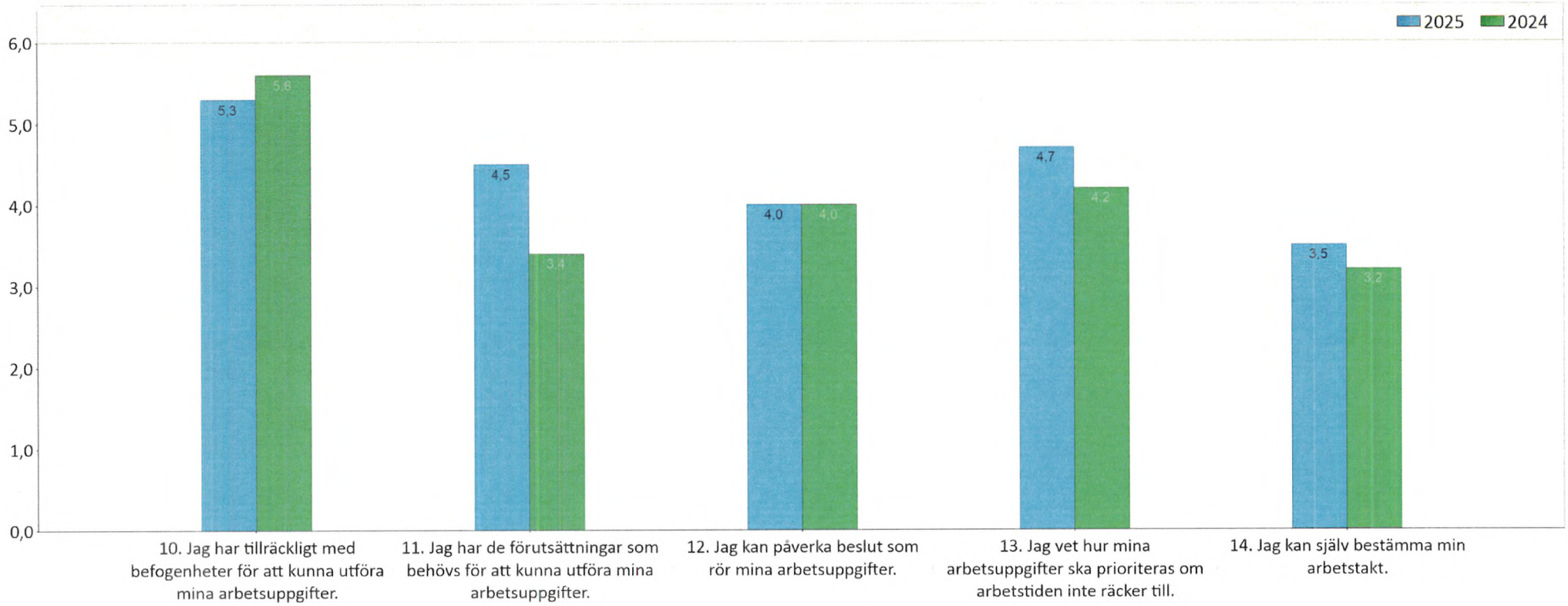
UMEÅ KOMMUN

Arbetsbelastning och krav - Enskilda frågor



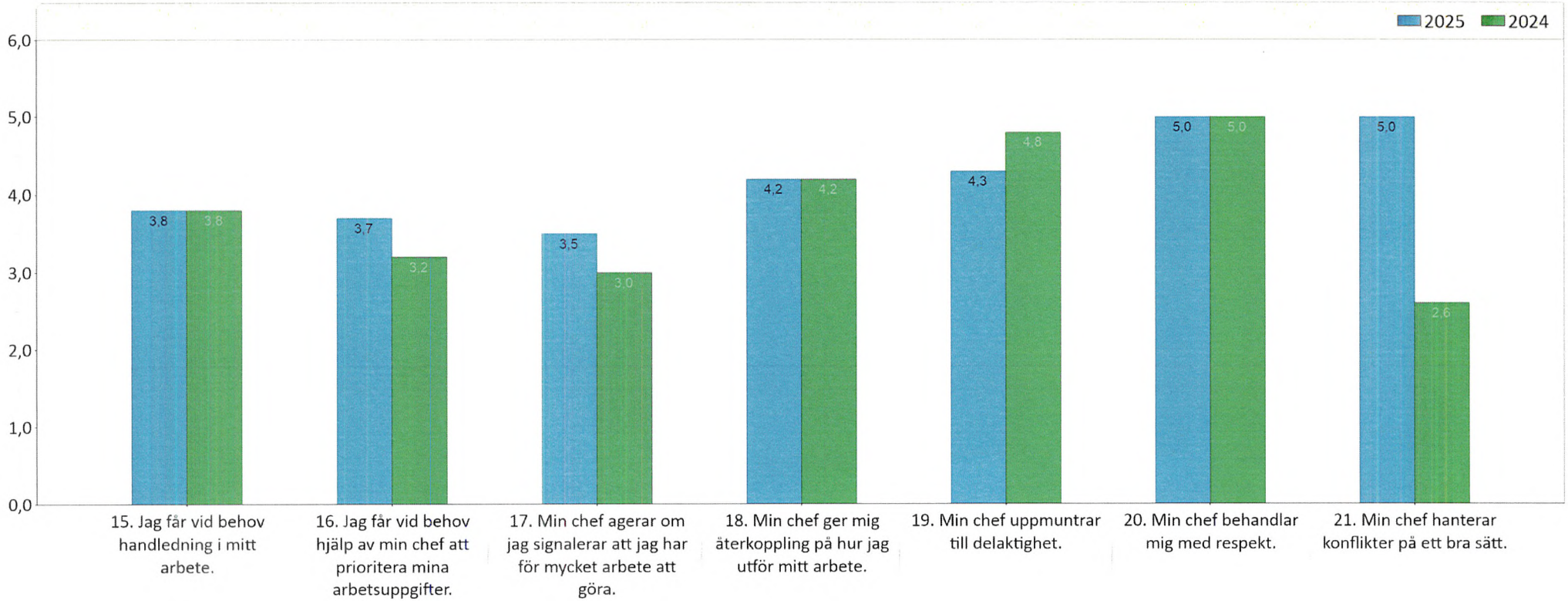
UMEÅ KOMMUN

Handlingsutrymme och kontroll - Enskilda frågor



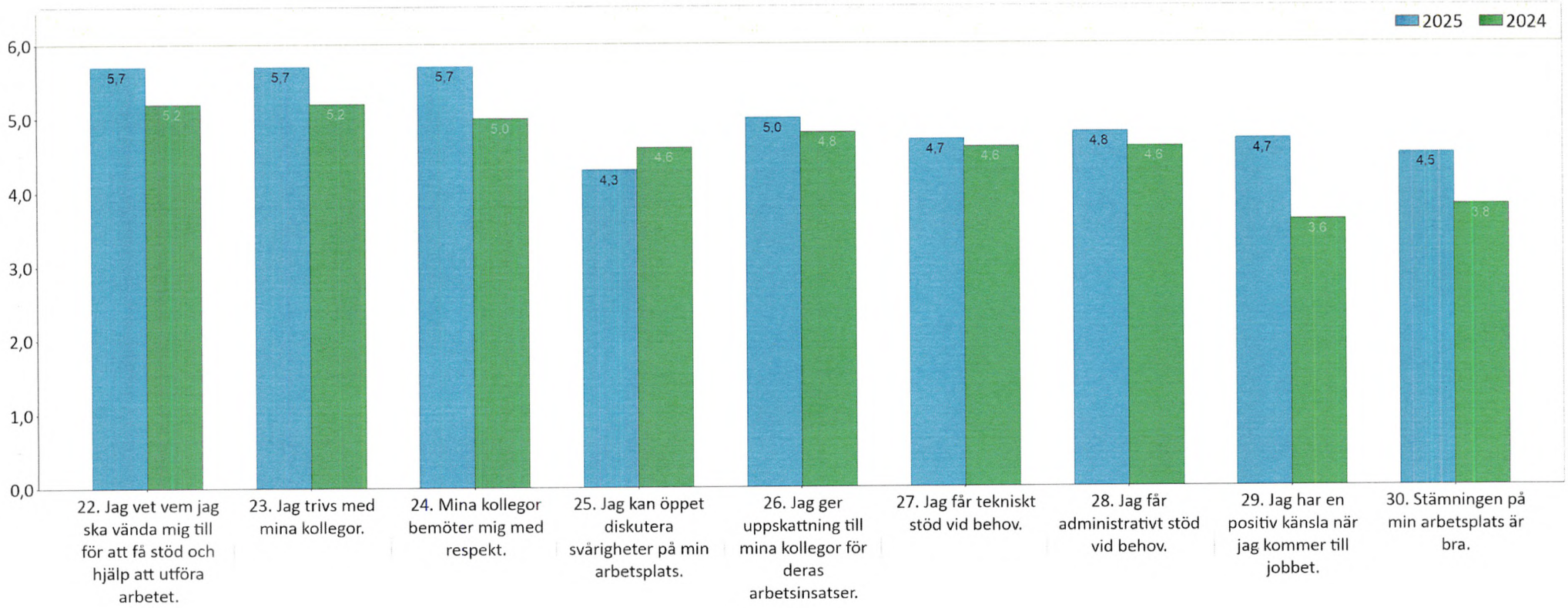
UMEÅ KOMMUN

Ledarskap - Enskilda frågor



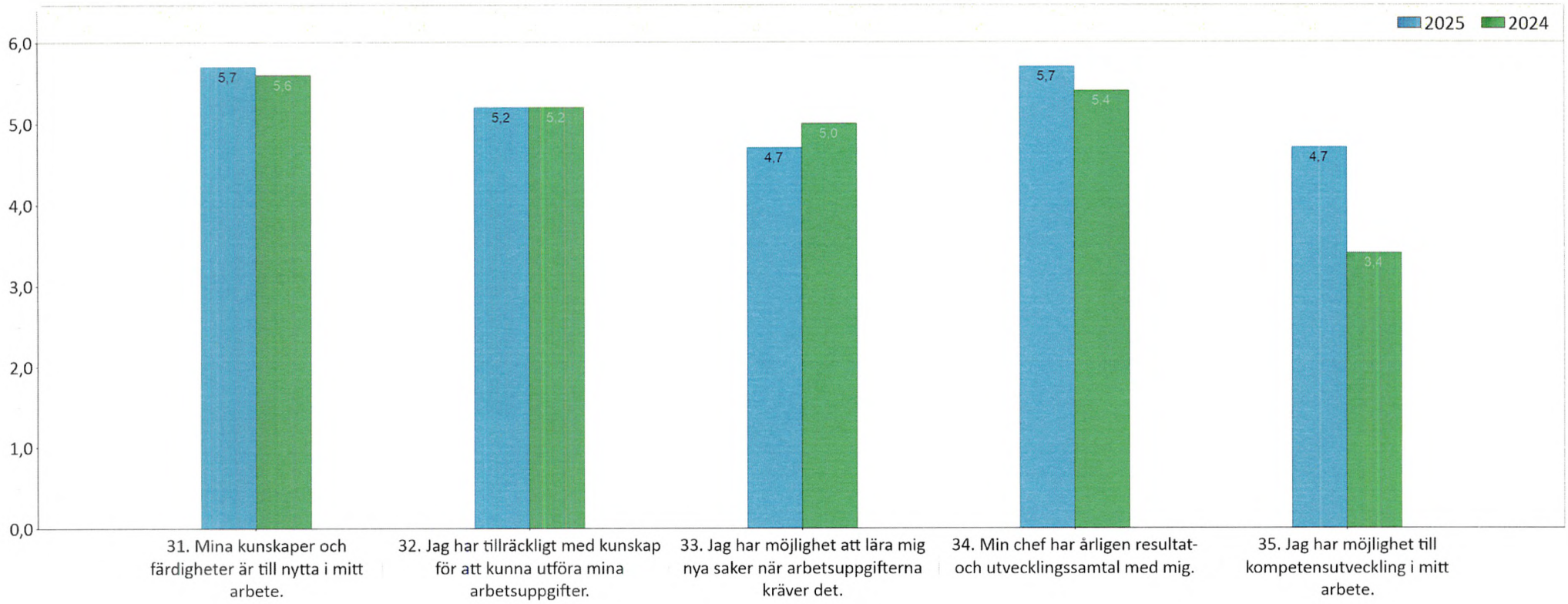
UMEÅ KOMMUN

Stöd - Enskilda frågor



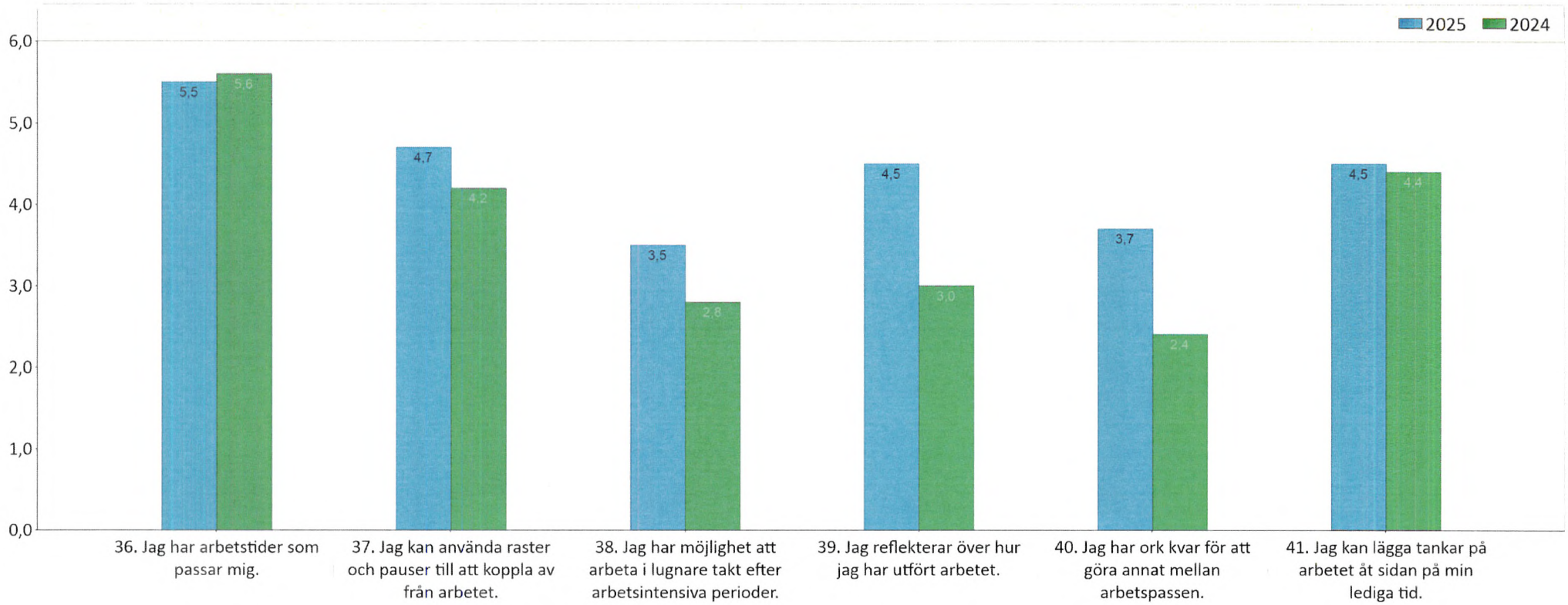
UMEÅ KOMMUN

Kunskaper och utveckling - Enskilda frågor



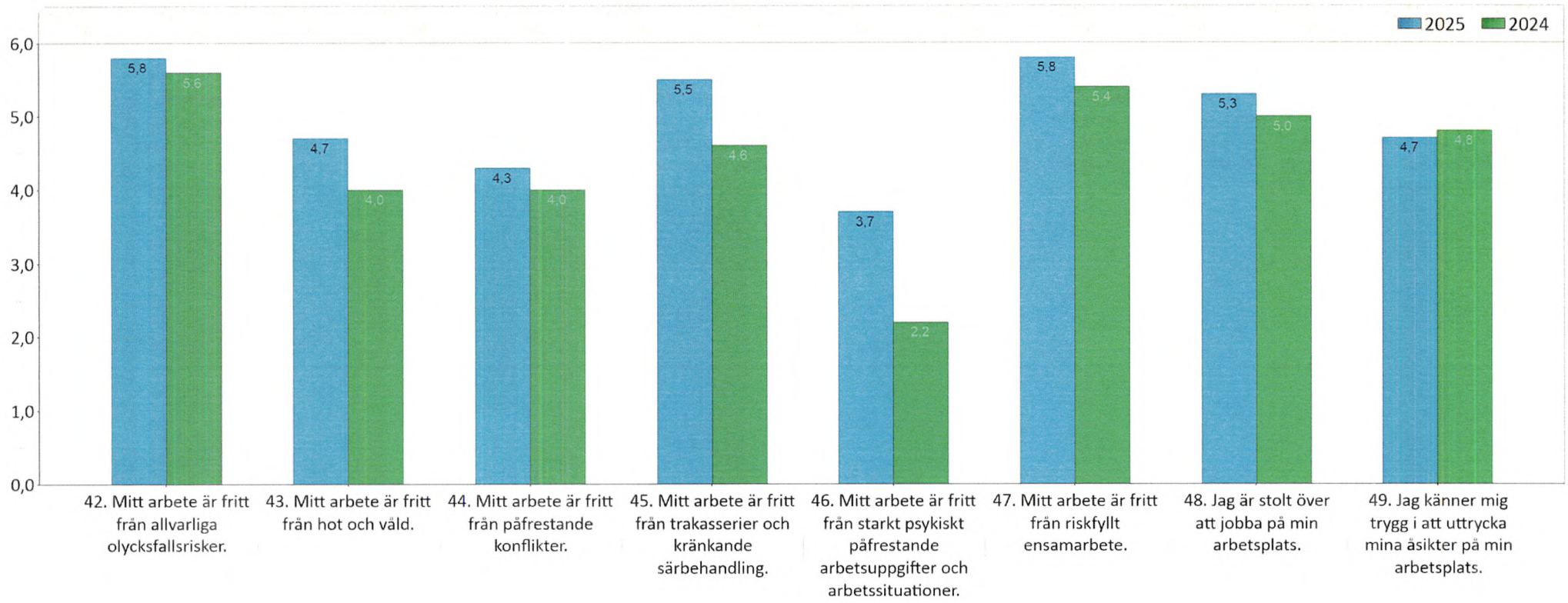
UMEÅ KOMMUN

Återhämtning - Enskilda frågor



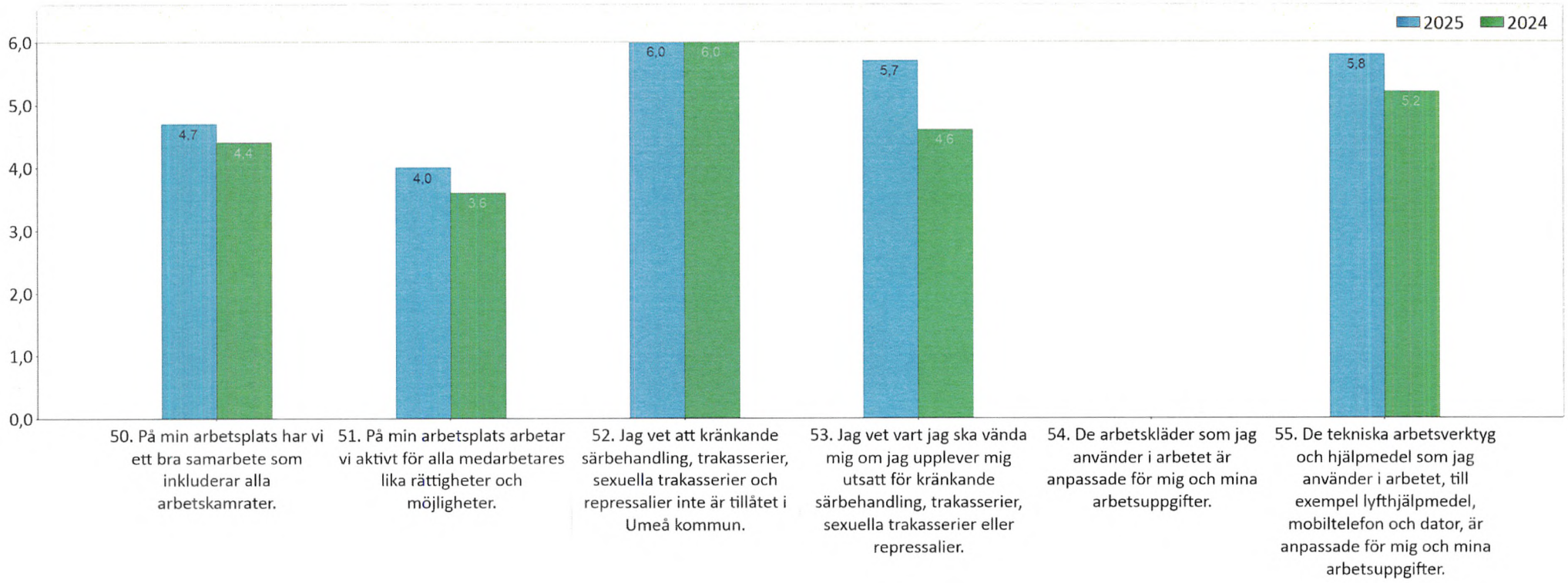
UMEÅ KOMMUN

Säkerhet och trygghet - Enskilda frågor



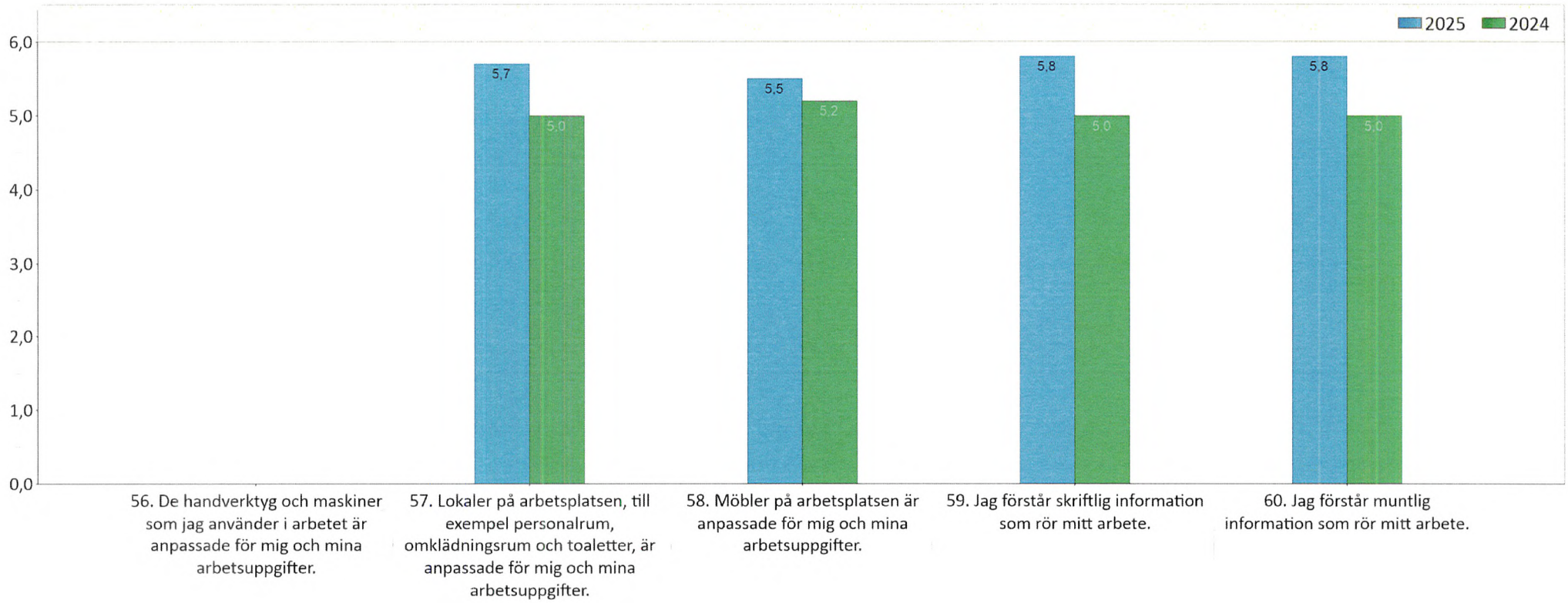
UMEÅ KOMMUN

Lika rättigheter och möjligheter - Enskilda frågor



UMEÅ KOMMUN

Lika rättigheter och möjligheter - Enskilda frågor fortsättning



UMEÅ KOMMUN

Nr.3 enligt kallelse/ föredragningslista

Överförmyndarnämndens yttrande över Umeå kommuns Konstpolicy

Förslag till beslut
Överförmyndarnämnden beslutar

att lämna yttrande enligt förslag.

Sammanfattning av ärendet
Överförmyndarnämnden har beretts tillfälle att yttra sig över remissversionen av Umeå kommuns konstpolicy.

Konstpolicyn uttrycker ett värdegrundsbaserat förhållningssätt och principer för vägledning i kommunkoncernens arbete med konst i Umeå kommun och utvecklingen av Umeå som konststad. Policyn bidrar även till att realisera Umeå kommuns kulturpolitiska program.

Överförmyndarnämndens grunduppdrag saknar direkta kopplingar till Umeå kommuns konstpolicy. Överförmyndarnämnden avstår därför att lämna synpunkter.

Beslutsunderlag
Remiss, konstpolicy
Protokollsutdrag kulturnämnden, 2025-10-23
Konstpolicy remissversion

Protokollet ska skickas till
umea.kultur@umea.se skriv i ämnesraden: Överförmyndarnämndens svar på konstpolicy, dnr: KU-2024/00013

Umeå kommun
Kulturnämnden

Protokollsutdrag
2025-10-23

§ 50

Diarienr: KU-2024/00013

Konstpolicy - Remiss

Beslut

Kulturnämnden beslutar

att godkänna förslag till remissversion av konstpolicy,

att förslaget skickas på remiss till kommunens nämnder och kommunala bolag att besvaras senast 30 januari, 2026.

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige beslöt 2024-11-25 §200, KS-2024/00933 att en konstpolicy ska tas fram. Beslutet föregicks av en förstudie och beslut i kulturnämnden 2024-05-23 §43.

Vikten av ett kommungemensamt styrdokument kan primärt kopplas till processer för offentlig gestaltning där flertalet nämnder och förvaltningar är aktörer i arbetet och där behovet av ökad tydlighet och samsyn är som störst för att nå effektivitet, resursoptimering och kvalitet för intressenter och medborgare.

Det senaste styrdokumentet som idag berör arbetet med konst inom Umeå kommun, vid sidan av det kulturpolitiska programmet, är "Umeås offentliga rum" – en riktlinje framtagen av samhällsbyggnadskontoret och kulturförvaltningen i maj 2007. Senare statligt fastställd inriktning såsom "Gestaltad livsmiljö", 2018 har inte föranlett en revidering av dokumentet varpå ytterligare behov av en konstpolicy kan understrykas.

Förslaget till konstpolicy har arbetats fram i dialog med en arbetsgrupp bestående av Konstverksamheten samt genom remissrundor med representanter för Strategisk utveckling, Mark- och exploatering, Detaljplanering, Bygglov, byggnadsantikvarie, Gator och parker, Fastighet och stadsarkitekt.

Umeå kommun
Kulturnämnden

Protokollsutdrag
2025-10-23

Remissvar

Remissvar lämnas senast 30 januari 2026, umea.kultur@umea.se märkt KU-2024/00013 Konstpolicy

Beslutsunderlag

Konstpolicy - remissversion

Beredningsansvariga

Sara Edenius, enhetschef Musei-och konstenheten

Beslutet ska skickas till
Sara Edenius

Umeå. Mer konst.

6 principer för konst i Umeå kommun

Umeå kommuns konstpolicy har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av Konstverksamheten samt genom remissrundor med representanter för strategisk utveckling, mark- och exploatering, detaljplanering, bygglov, byggnadsantikvarie, gator och parker, fastighet och stadsarkitekt.

Innehåll

Varför en konstpolicy? 4
Umeå. Mer konst. 5
6 principer för konst i Umeå 7
1 Gestaltad livsmiljö 8
2 Kulturell välfärd 11
3 Professionellt kulturliv 13
4 Konstnärlig frihet 15
5 Goda uppväxtvillkor för barn och ungdomar 16
6 Kulturarv och Kulturmiljö 18
Hur gör vi? - verktyg för goda livsmiljöer 20
Finansiering 20
Konstprogram 20
Gemensamt ansvar 21
Referenser 24

Inledning

Umeå har en stark identitet. Vi är kulturstaden, universitetsstaden, idrottsstaden, den nordliga storstaden, en del av Sápmi, kommunen utan utsatta områden och en plats för många röster, åsikter och uttryck. Umeås identitet är också landskapet, älven, den stora slätten och skogarna. De många årstiderna och den årliga rytmen av sommarljus och vintermörker skapar förutsättningar som få stora städer har.

Umeå kommun växer och förtätas mot målet 200 000 invånare år 2050. Översiktsplanens strategier syftar till att tillväxten ska ske på ett socialt, kulturell, ekologiskt och ekonomiskt hållbart sätt. Fokus ska vara att säkerställa en god livsmiljö. En attraktiv, trygg och upplevelserik livsmiljö är en förutsättning för att Umeå ska kunna nå sina tillväxtmål och gå från en stor stad till en storstad.

Vi utvecklar tätort och landsbygd, bygger vidare på historien, lägger till nya årsringar och lämnar samtidigt plats för framtida generationer. Umeå blir aldrig färdigt. Den offentliga konsten är en viktig del i denna stora helhet, för Umeå idag och imorgon.

Detalj av konstverket "Listen!", 2019
©Camilla Akraka/Bildupphovsrätt 2025

Fotograf Fredrik Larsson

Varför en konstpolicy?

Konstpolicyn uttrycker ett värdegrundsbaserat förhållningssätt och principer för vägledning i kommunkoncernens arbete med konst i Umeå kommun och utvecklingen av Umeå som konststad. Konst knyter an till flera områden inom samhällsplaneringen som demokrati, hållbar tillväxt, lärande, bildning, stadsplanering, näringslivsutveckling, miljö, klimat och folkhälsa. Rörande utvecklingen av det offentliga rummet reglerar **Översiktsplanen** Umeås samlade ambitioner och strategier. Konstpolicyn är ett av många styrdokument som syftar till att genomföra översiktsplanens visioner. Med sitt fokus på konstnärlig gestaltning i det offentliga rummet kompletterar den övriga styrdokument.

Policyn bidrar även till att realisera **Umeå kommuns kulturpolitiska program**. Det kulturpolitiska programmet tar i sin tur sin utgångspunkt i de nationella målen för kulturpolitik, FN:s deklaration om de mänskliga fri- och rättigheter samt Agenda 2030 med dess globala mål för hållbar utveckling. Programmet syftar till att genom kulturlivets utveckling ge umeborna en hög livskvalitet, stärka invånarnas engagemang och platsen Umeås attraktivitet. Konstpolicyn beskriver hus dessa mål relaterar till konstområdet och tydliggör därmed Umeå kommuns vilja.

Policyn utgör även en grund för **ökad samsyn och bättre samverkan** inom kommunens olika förvaltningar och externa aktörer. Den bidrar till en bättre förståelse för offentlig konst, inspirerar till ett ökat engagemang och därmed bättre dialog.

- Konstpolicyn har tagits fram på uppdrag av kommunstyrelsen.
- Konstpolicyn ersätter Umeås offentliga rum som antogs av Kommunfullmäktige 2007.
- Konstpolicyn för offentlig konst i Umeå kommun gäller för samtliga kommunala förvaltningar och kommunala bolag.

Kompletterande dokument

Konstpolicyn redogör för **vad** som ska göras och behöver genom riktlinjer och rutiner kompletteras med beskrivningar av **hur** detta arbete skall utföras i det löpande arbetet vid förvaltningarna.

Riktlinjer och rutiner skall utgå från policyn och säkerställer att arbetet med offentlig konst sker transparent och konsekvent.

- Konstpolicy bereds av kulturnämnden och beslutas sedan i kommunfullmäktige.
- Riktlinjer bereds i kulturnämnden och antas av kommunstyrelsen.
- Rutiner antas av respektive förvaltningschef i samverkan med andra berörda förvaltningschefer.

Umeå. Mer konst.

Konst är en rättighet
Konst är en demokratisk rättighet, vilket framgår tydligt av de kulturpolitiska mål som antagits nationellt. De framhåller att kulturen ska vara en dynamisk, utmanande och en obunden kraft med yttrandefriheten som grund. Alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet och kreativitet, mångfald samt konstnärlig kvalitet ska prägla samhällets utveckling.

Konst skapar identitet
Den offentliga konsten är ett betydelsefullt inslag i vår gemensamma miljö. Offentlig konst skapar upplevelser för oss som bor och verkar i kommunen eller kommer på besök. Konst skapar förutsättningar för trygga allmänna platser, orienterbarhet och platstillhörighet. Konsten kan ge identitet och särprägel till en plats och kan komma att bli landmärken i staden. Den bidrar till att stärka kommunens identitet, attraktionskraft och människors trivsel och välbefinnande.

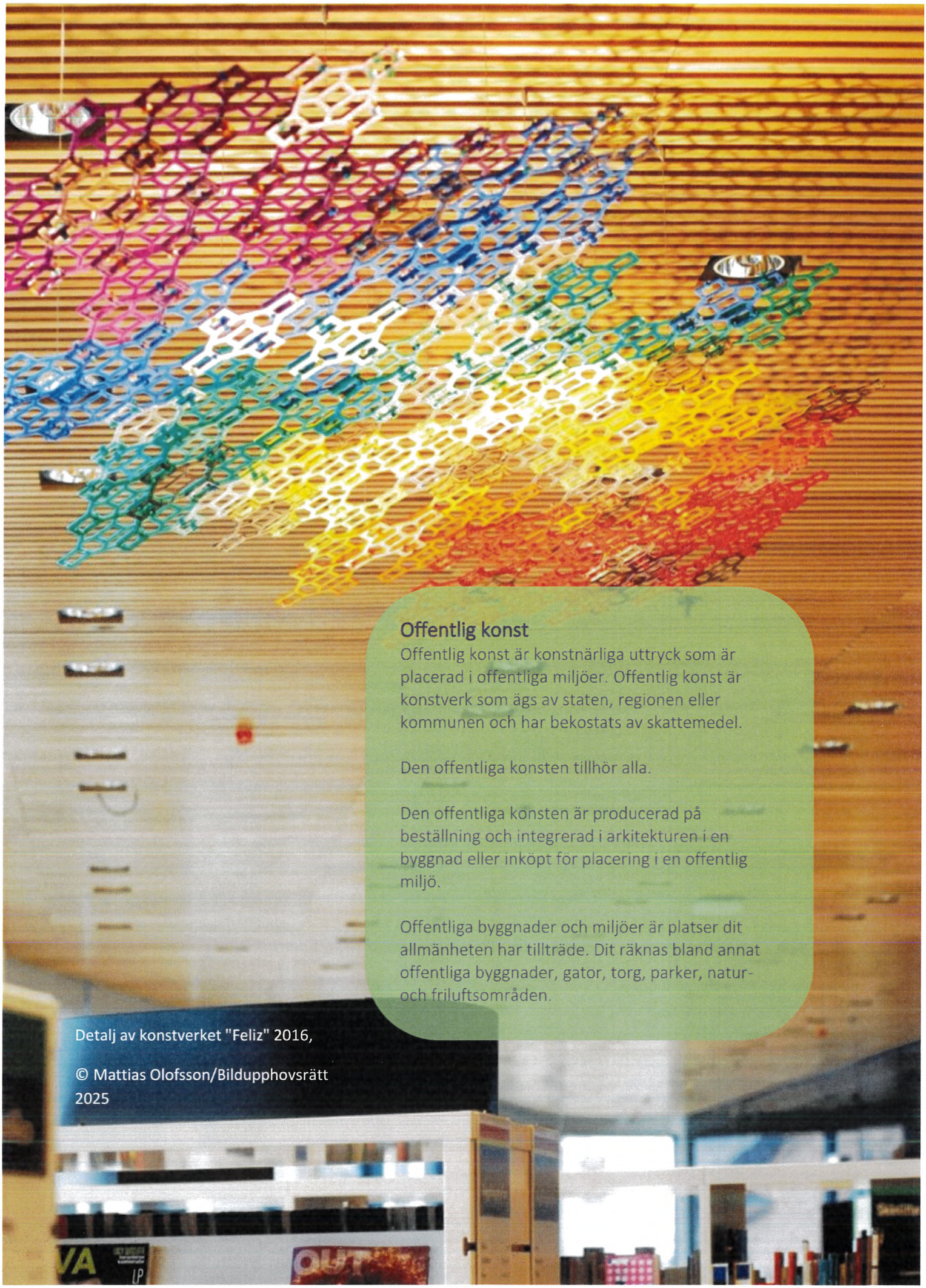
Konst är en del av gestaltad livsmiljö
Umeås samhällsplanering sätter människan i centrum. Umeås konstpolicy tar sin utgångspunkt i Umeå kommuns övergripande mål och i det nationella målet för gestaltad livsmiljö där konst är en central del i samhällsbyggandet: *"Arkitektur, form och design ska bidra till ett hållbart, jämlikt och mindre segregerat samhälle med omsorgsfullt gestaltade livsmiljöer, där alla ges goda förutsättningar att påverka utvecklingen av den gemensamma miljön". (regeringsbeslut 2019)*

Det nationella målet ska uppnås genom att:

- *hållbarhet och kvalitet inte underställs kortsiktiga ekonomiska överväganden,*
- *kunskap om arkitektur, form, design och konst utvecklas och sprids,*
- *det offentliga agerar förebildligt,*
- *estetiska, konstnärliga och kulturhistoriska värden tas till vara och utvecklas,*
- *miljöer gestaltas för att vara tillgängliga för alla,*
- *samarbete och samverkan utvecklas, inom landet och internationellt.*

Konst skapar dialog
Konst kan beröra och utmana oss på olika sätt. Konst i stadsrummet möter oss i vår vardag oavsett vilka vi är och hur våra liv ser ut. Det som en gång var kritiserat kan idag utgöra ett uppskattat och naturligt inslag i stadsbilden. Konsten har förmåga att skapa perspektiv, reflektion och gemenskaper i samhället. Den fria konsten är en del av det offentliga samtalet och våra demokratiska processer.

Konst bidrar till innovation
Konst kan och ska ta många olika uttryck och därigenom berika både stadsplaneringsprocessen och den specifika platsen där konsten finns. Konsten kan vara målningen på väggen på den lokala förskolan eller skulpturen på torget. Det kan även vara stenläggningen på samma torg, ljusinstallationen eller fasaden på byggnaden bredvid. Det kan vara lekplatsen där en konstnärlig blick och konstens kreativa process skapar nya värden och ingångar i platsutvecklingen och berikar därmed både plats och funktion.



Offentlig konst

Offentlig konst är konstnärliga uttryck som är placerad i offentliga miljöer. Offentlig konst är konstverk som ägs av staten, regionen eller kommunen och har bekostats av skattemedel.

Den offentliga konsten tillhör alla.

Den offentliga konsten är producerad på beställning och integrerad i arkitekturen i en byggnad eller inköpt för placering i en offentlig miljö.

Offentliga byggnader och miljöer är platser dit allmänheten har tillträde. Dit räknas bland annat offentliga byggnader, gator, torg, parker, natur- och friluftsområden.

Detalj av konstverket "Feliz" 2016,

© Mattias Olofsson/Bildupphovsrätt 2025

6 principer för konst i Umeå

Med konstpolicyn tydliggörs hur konst kan bidra till att Umeå växer hållbart och kan möta kommande utmaningar och möjligheter. För att kunna jobba mot målet presenteras här 6 principer för konst i Umeå.

Principerna är hämtade från det kulturpolitiska programmet 2020–2030, vilka formulerar en tydlig vision för Umeå kommuns kulturpolitiska ansatser och är framtaget som ett uppdrag till Kulturnämnden från Umeå kommunfullmäktige. Programmet utgör ett av kommunens långsiktiga styrdokument och syftar till att genom kulturlivets utveckling ge umeborna hög livskvalitet, stärka invånarnas engagemang och platsen Umeås attraktivitet.

Av det kulturpolitiska programmets 12 punkter har sex punkter en särskild tydlig koppling till konst. Principerna är följande:

1. Gestaltad livsmiljö
2. Kulturell välfärd
3. Professionellt kulturliv
4. Konstnärlig frihet
5. Goda uppväxtvillkor för barn och ungdomar
6. Kulturarv och kulturmiljö

Nedan presenteras ett antal förtydliganden som klargör principerna för Umeå kommuns förhållningssätt i relation till konstområdet. Där närliggande eller överlappande innehåll avhandlas under flera punkter har förtydligande text placerats under den mest relevanta punkten.

1 Gestaltad livsmiljö

Det kulturpolitiska programmet understryker Umeå kommuns förhållningssätt till det styrande målet kopplat till gestaltad livsmiljö: *"Detta förhållningssätt bör genomsyra allt kommunalt förändringsarbete i det offentliga rummets inre och yttre miljöer. De kommunala insatserna syftar till att, genom inköp eller beställningar av yrkesutövande konstnärer, berika den offentliga miljön med samtida konst av bestående konstnärligt värde."*

Därför ska Umeå kommun:

- *utveckla Umeås offentliga rum genom att initiera och genomföra konstnärliga gestaltningar för att bidra till stadsutveckling utifrån ett estetiskt perspektiv*
- *verka för att attraktiva stads- och kulturmiljöer skapas och bevaras*
- *i tillämpliga delar implementera fastställt Kulturpolitiskt program vid kommunala planeringsprocesser*
- *fästa stort avseende vid pedagogiska initiativ i syfte att förklara den idébaserade konsten, för att därigenom öka legitimiteten för genomförda kommunala satsningar inom bildkonstområdet*

(Kulturpolitiskt program 2020-2030)

Gestaltad livsmiljö omfattar en helhetssyn på utformningen av våra livsmiljöer, inklusive arkitektur, design, konst och kulturarv där dessa perspektiv samspelar och berikar varandra. Det handlar om hur planeringen och utformningen av städer och platser påverkar vårt vardagsliv och välbefinnande. När kommunen planerar, bygger och förvaltar i egen regi ska det ske föredömligt. Med planmonopol och rådighet över allmän plats har kommunen stor möjlighet att påverka livsmiljöernas utformning. Som mark- och fastighetsägare bygger, bygger om och förvaltar kommunen dessutom egna verksamhetslokaler och offentliga miljöer (till exempel skolor, förskolor, parker och torg), och ska där visa gott exempel i konstnärlig gestaltning.

Gestaltad livsmiljö handlar om att använda konst som verktyg för att forma goda livsmiljöer för människan och bygga ett hållbart samhälle. Konst kan vara verkningsfull i sig själv, men när den uppförs för att samverka med det byggda och dess omgivning blir helheten rikare. Konst bör integreras i kommunens sociala hållbarhetsarbete genom att bidra till platsers identitet och utforma allmänna platser med hög kvalitet.

Strategisk planering

För att lyckas med arbetet med gestaltad livsmiljö ska satsningar på konst ska göras strategiskt, långsiktigt och hållbart. Arbetet med offentlig konst ska integreras i stadsutveckling och samhällsbyggnadsprocessen. Detta möjliggörs bland annat genom att konstnärlig gestaltning planeras i tidiga skeden av byggprojekten. På så sätt säkerställs att viktig konstnärlig kompetens tas tillvara vid kritiska planeringsfaser, att nödvändig finansiering avsätts och att korrekt upphandlingsförfarande för konstnärer kan utföras i linje med projektets tidsplan och gällande regelverk.

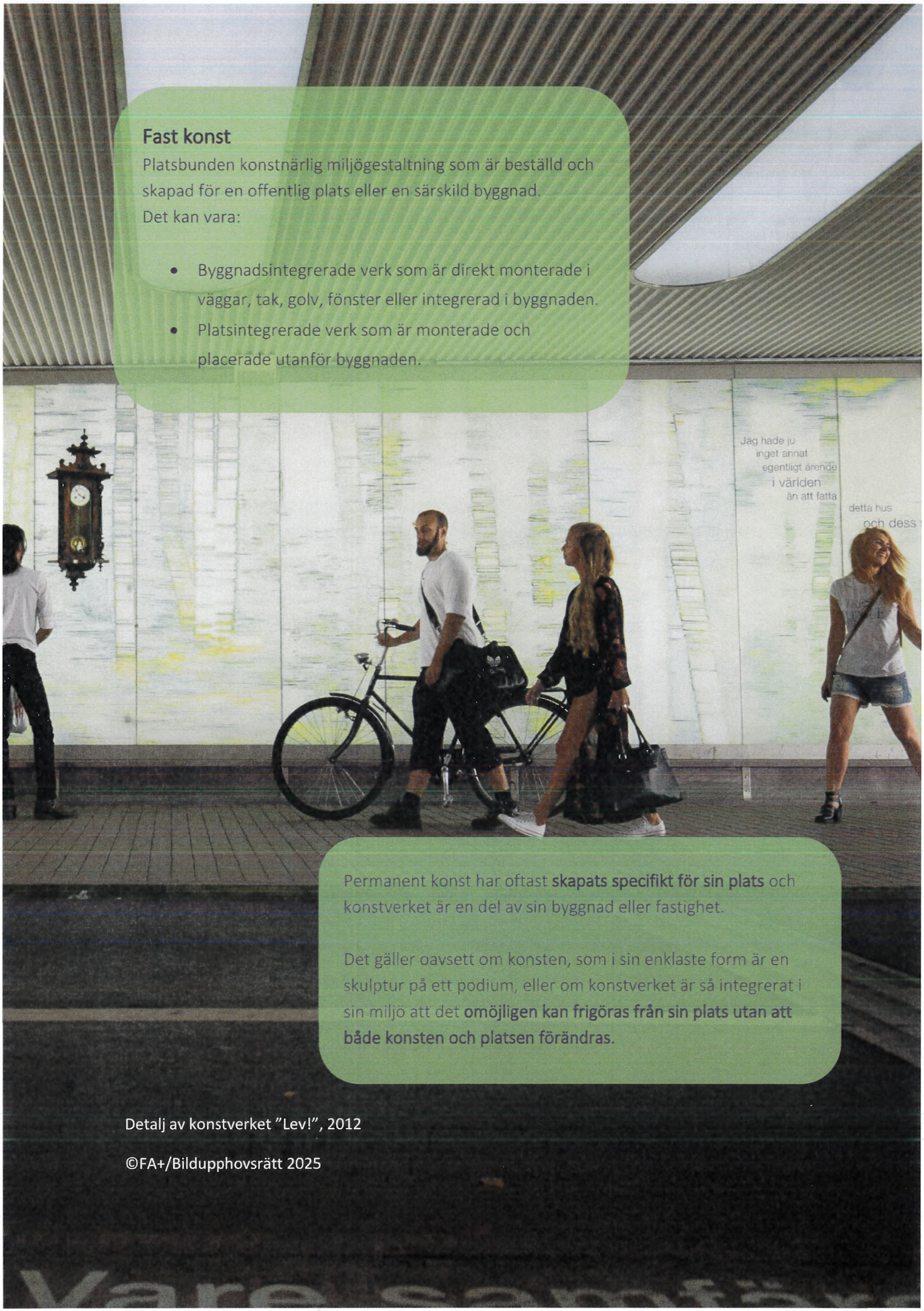
Samarbete
Samarbete är avgörande för det hållbara samhällsbygget, där kommunens olika delar samverkar för att gestalta vår livsmiljö. Det krävs ett förvaltningsövergripande och transparent samarbete för att säkerställa att arbetet med konst implementeras i utformningen av kommunens gemensamma miljöer. Detta sker genom regelbundna möten mellan kultur- och samhällsbyggnadsförvaltning samt att berörda parter bjuds in för information om kommande och pågående planer för kommunen.
En strategisk styrgrupp för Gestaltad livsmiljö (Stadsbyggnadsförvaltningen, Stadsledningskontoret, Teknik- och fastighetsförvaltningen samt Kulturförvaltningen) ses regelbundet för att implementera Umeå kommuns vision för konst i enlighet med översiktsplanen och rådande konstpolicy.

Förankra och tillgängliggöra konsten
Utvecklingen av stadsrummet och förändringar i den offentliga miljön ska mötas genom att använda konsten innovativt, där dialog, informationsinsatser och samverkan med medborgarna är centralt. Även utanför stadsplaneringssammanhang har kommunen uppgiften att förmedla och förankra konstens vikt och bjuda in till delaktighet och kunskapsförmedlande i andra sammanhang.

Detta sker i olika skalor från såväl fysiska skyltar eller digitala lösningar för att ge information om konstverken till skapandet av pedagogiska/publika program samt aktiviteter tillägnade olika målgrupper.

Umeå kommun ska:

- **arbeta i linje med de nationella målen i Gestaltad livsmiljö.**
- **beakta den offentliga konsten och konstnärliga processerna i ett tidigt skede i samhällsbyggnadsprocessen.**
- **säkra delaktighet och inflytande i arbetet med konst och konstnärliga processer och att arbetet med offentlig konst kännetecknas av öppenhet och dialog.**
- **genom pedagogiska initiativ förankra och tillgängliggöra konsten i det offentliga rummet.**



Fast konst

Platsbunden konstnärlig miljögestaltning som är beställd och skapad för en offentlig plats eller en särskild byggnad.
Det kan vara:

- Byggnadsintegrerade verk som är direkt monterade i väggar, tak, golv, fönster eller integrerad i byggnaden.
- Platsintegrerade verk som är monterade och placerade utanför byggnaden.

Permanent konst har oftast **skapats specifikt för sin plats** och konstverket är en del av sin byggnad eller fastighet.

Det gäller oavsett om konsten, som i sin enklaste form är en skulptur på ett podium, eller om konstverket är så integrerat i sin miljö att det **omöjligen kan frigöras från sin plats utan att både konsten och platsen förändras.**

Detalj av konstverket "Lev!", 2012

©FA+/Bildupphovsrätt 2025

2 Kulturell välfärd

"Ett omfattande, fritt och aktivt konst- och kulturliv, en bred folkbildning och en rik amatörkultur ökar människors engagemang, kunskap och möjligheter att komma till tals. Kulturens djupa förankring och breda representation i lokalsamhället utgör en stark förnyelsekraft och bidrar till att etablera nya demokratiska arenor och ickekommersiella kulturella mötesplatser"[i]

Därför ska Umeå kommun:

- *satsa på ett kulturliv som är öppet och tillgängligt för alla över hela kommunen*
- *utveckla ickekommersiella kulturella mötesplatser*
- *aktivt söka nå nya målgrupper*

(Kulturpolitiskt program 2020-2030)

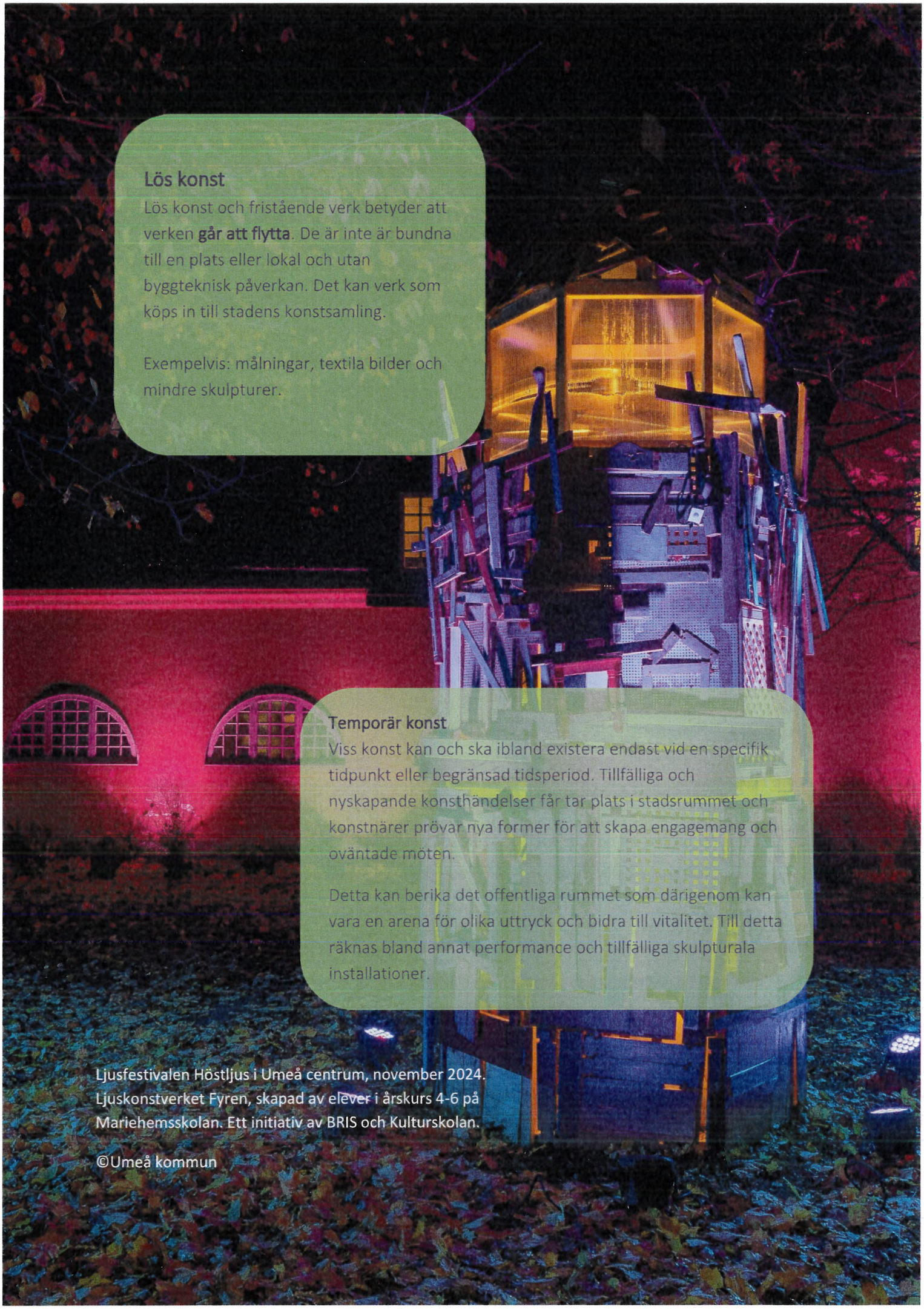
Konst i våra livsmiljöer är en fråga om demokrati utifrån allas rätt till konstupplevelser. Konst skapar mervärden för samhället och berikar kommunen med varierade och intressanta platser som kan väcka nya tankar och perspektiv. Bredden av konstnärliga uttryck och dess tillgänglighet bidrar till mångfald, inkludering och vår kulturella välfärd.

Tillgänglighet
Den offentliga konsten ska placeras ut så att den tillgängliggörs för den breda allmänheten. Våra livsmiljöer ska gestaltas konstnärligt i både inom- och utomhusmiljöer i stadskärnan, stadsdelar, mindre tätorter och landsbygd. Kommunen ska stötta utvecklandet av ickekommersiella mötesplatser för kulturupplevelser vilket inom konsten bland annat tar sig uttryck genom **Umeå Konsthall** som arena för samtidskonst.

Kvalitet och bredd
För att uppnå de kulturpolitiska målen ska det offentliga bland annat främja kvalitet och konstnärlig förnyelse. Umeå kommun förvaltar en samling med verk från 40-talet till nutid. Nya inköp av offentlig konst, oavsett skala, ska hålla hög kvalitet och representera en bredd av uttryck, tekniker och konstnärskap så att en mångfald uppnås i kommunens konstsamling. Det möjliggör att tillgängliggöra både lös konst och fasta gestaltningar i offentlig miljö som visar konst ur ett brett och komplext perspektiv. Såväl lokala som nationella och om möjligt internationella konstnärskap ska finnas representerade.

Umeå kommun ska:

- **möjliggöra för alla invånare att få uppleva och möta konst i sin vardag**
- **placera/ integrera offentlig konst i kommunens lokaler och i offentliga miljöer i stadskärnan, stadsdelar, mindre tätorter och landsbygd**
- **främja att konsten medverkar till att skapa nya möten mellan invånare och stimulera till nya intryck och samtal**
- **främja konstnärlig kvalitet och förnyelse samt en mångfald av konstnärliga uttryck och metoder**



Lös konst

Lös konst och fristående verk betyder att verken **går att flytta**. De är inte är bundna till en plats eller lokal och utan byggteknisk påverkan. Det kan verk som köps in till stadens konstsamling.

Exempelvis: målningar, textila bilder och mindre skulpturer.

Temporär konst

Viss konst kan och ska ibland existera endast vid en specifik tidpunkt eller begränsad tidsperiod. Tillfälliga och nyskapande konsthändelser får tar plats i stadsrummet och konstnärer prövar nya former för att skapa engagemang och oväntade möten.

Detta kan berika det offentliga rummet som därigenom kan vara en arena för olika uttryck och bidra till vitalitet. Till detta räknas bland annat performance och tillfälliga skulpturala installationer.

Ljusfestivalen Höstljus i Umeå centrum, november 2024. Ljuskonstverket Fyren, skapad av elever i årskurs 4-6 på Mariehemsskolan. Ett initiativ av BRIS och Kulturskolan.

©Umeå kommun

3 Professionellt kulturliv

"Umeå som kulturkommun strävar efter en gränsöverskridande samverkan, både konstnärligt och organisatoriskt mellan de ideella och institutionella kulturarrangörerna och de professionella kulturutövarna. Genom att främja samverkan och uppträda förebildligt skapas goda förutsättningar för utveckling av kulturlivet på så väl amatör- som professionell nivå. "

Därför ska Umeå kommun

- *tillhandahålla goda villkor för kommunens yrkesverksamma kulturarbetare*
- *uppträda förebildligt i sina relationer till kulturlivets aktörer*
- *nyttja professionella konstnärers yrkeskompetens vid konstnärliga gestaltningar i det offentliga rummet*

(Kulturpolitiskt program 2020-2030)

Uppdrag och konstexpertis

Kommunen ska främja konstnärers roll och arbetsvillkor och uppträda föredömligt i samarbete med dem och tillämpa deras specifika kompetens i relevanta sammanhang. Genom respekterandet av konstnärer och konstkompetens säkras både konstnärlig kvalitet och kommunens förtroende för profession och kunskap. Konstnärer kan kontrakteras genom konstinköp, gestaltningsuppdrag, utställningar och pedagogisk verksamhet. Kommunen främjar även det fria kulturlivet och konstnärers praktik genom anslag och stipendier.

Vid behov kan extern konstkonsult upphandlas som process/projektledare vid konstnärliga gestaltningar. Extern expertis används även vid exempelvis urval av skissuppdrag vid konstinköp för riktad komplettering av den kommunala konstsamlingen.

Branschenliga ersättningar och transparenta processer

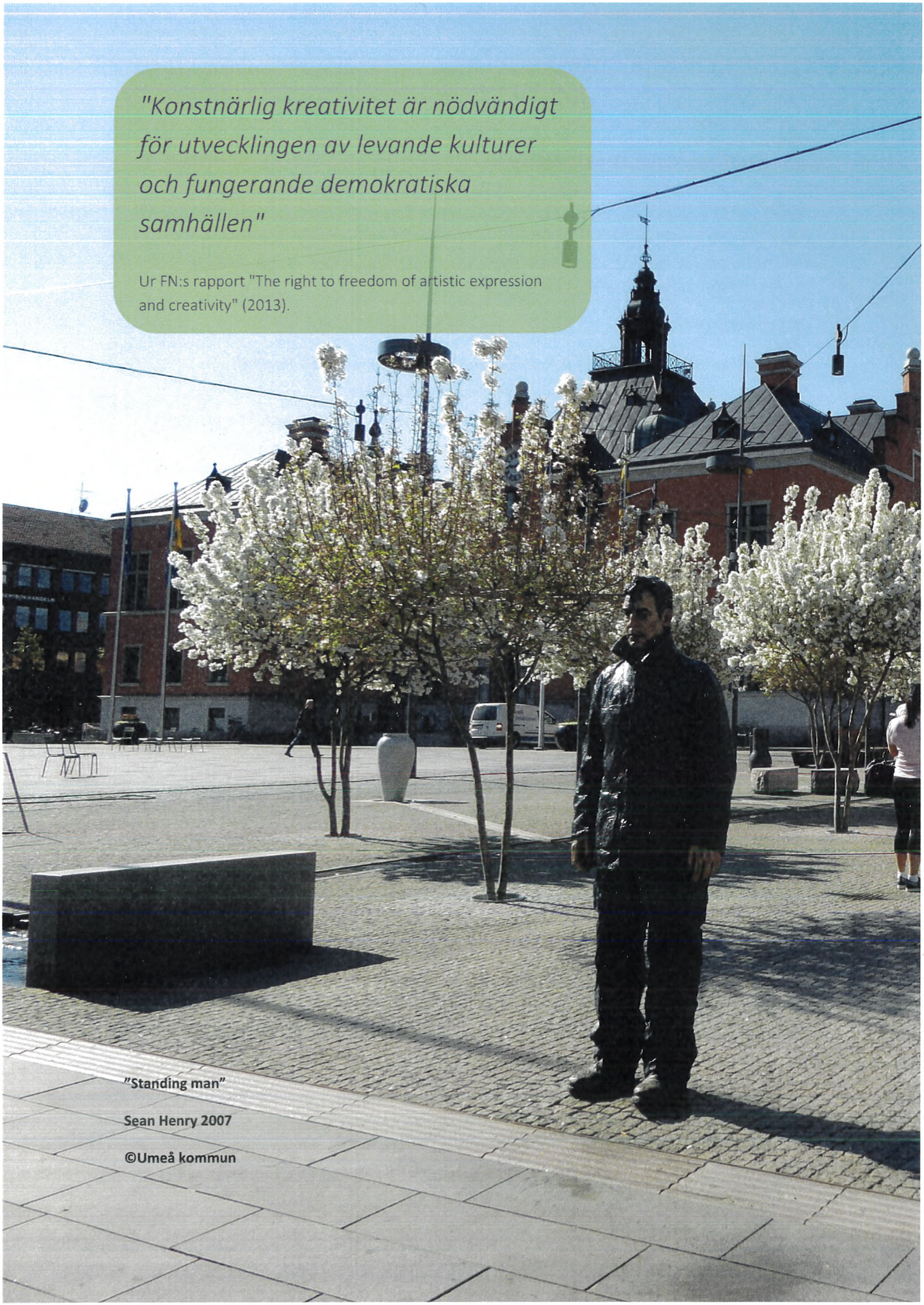
MU-avtalet kallas ramavtalet för konstnärers ersättning för medverkan vid utställningar, föreläsningar och pedagogisk verksamhet. Avtalets syfte är att skapa bättre förutsättningar för bild- och formkonstnärer att få betalt för utfört arbete, främja konstnärers roll i samhället och tillämpa branschenliga avtal och ersättningar. Upphandlingsärenden ska ske i enlighet med Lagen om offentlig upphandling för transparens och rättvisa konkurrensvillkor.

Umeå kommun ska:

- **nyttja professionella konstnärers yrkeskompetens**
- **förvärva konst från samtida, yrkesverksamma, lokala, regionala och nationella och internationella konstnärer via gallerier, museum och konsthallar eller annan offentlig visning.**
- **förvärva offentlig konst i enlighet LOU (Lagen om offentlig upphandling).**
- **främja konstnärers roll i samhället och tillämpa branschenliga avtal och ersättningar (MU-avtalet och KRO:s (Konstnärernas Riksorganisation) riktlinjer)**

"Konstnärlig kreativitet är nödvändigt för utvecklingen av levande kulturer och fungerande demokratiska samhällen"

Ur FN:s rapport "The right to freedom of artistic expression and creativity" (2013).



"Standing man"

Sean Henry 2007

©Umeå kommun

4 Konstnärlig frihet

"Principen om armlängds avstånd innebär förutom demokrati och yttrandefrihetsaspekterna en stark tilltro till den konstnärliga kompetensen. Det är sakkunniga som ska göra de bedömningar som ligger till grund för politiska beslut om offentligt finansierad kultur"

Därför ska Umeå kommun

- *tillämpa principen om armlängds avstånd*

(Kulturpolitiskt program 2020-2030)

Yttrandefrihet
I linje med FN:s hållning fastslår Sverige i sitt mål för kulturpolitiken att "Kulturen ska vara en dynamisk, utmanande och obunden kraft med yttrandefriheten som grund." Vid inköp av offentlig konst inom Umeå kommun ska alltid den konstnärliga friheten värnas.

Armlängds avstånd
Principen om armlängds avstånd är viktigt för att säkra konstnärlig frihet i kommunen. Det innebär att den politiska organisationen beslutar om mål och ekonomiska ramar men överlåter konstnärliga och kvalitativa bedömningar åt sakkunniga tjänstepersoner med god kännedom inom konstområdet, om konst, nu levande konstnärer och dess praktiker. Politiken ska inte besluta, eller försöka påverka beslut, som rör vilka konstnärer eller vilka enskilda verk som ska köpas in.

Delegation
Delegation för inköp av Umeå kommunens offentliga konst till tjänsteperson med konstkompeten (Konstintendent) till en marknadsrelevant summa är ett av verktygen för att realisera armlängds avstånd och säkrandet av en kvalitativ och effektiv konstanskaffningsprocess.

Upphovsrätt
Ägare och förvaltare av offentlig konst har också att ta hänsyn till upphovsrättslagen, Lag (1960:729). Denna lag ger konstnären ensamrätt att tillåta eller förbjuda vissa åtgärder med avseende på verket samt verkets tillgängliggörande för allmänheten under sin livstid och 70 år efter dödsåret. Upphovsrätten regleras i avtal och förvaltningsavtal med respektive konstnär.

Umeå kommun ska:

- **tillämpa principen om armlängds avstånd och främja konstnärlig frihet.**
- **säkra att inköp konst och konstnärliga tjänster utförs av sakkunniga med konstkompetens**
- **nedteckna konstnärers upphovsrätt i avtalsskrivning.**

5 Goda uppväxtvillkor för barn och ungdomar

"I Sverige är barnkonventionen lag. I artikel 31 stipuleras "att konventionsstaterna erkänner barnets rätt till vila och fritid, till lek och rekreation anpassad till barnets ålder och rätt att fritt delta i det kulturella och konstnärliga livet. Konventionsstaterna ska även respektera och främja barnets rätt att till fullo delta i det kulturella och konstnärliga livet och ska uppmuntra tillhandahållandet av lämpliga och lika möjligheter till kulturell och konstnärlig verksamhet samt till rekreations- och fritidsverksamhet"

Därför ska Umeå kommun

- *verka för att alla barn och ungdomar ska få lika möjligheter att under läsår och skollov möta många olika kulturella upplevelser och konstnärliga verksamheter samt utveckla eget skapande*
- *utveckla och samordna de kulturpedagogiska resurserna för att stärka för-, grund-, och gymnasieskolans pedagoger genom en bred och varierad kompetensutveckling inom det kulturella fältet*
- *genom fortsatt dialog mellan skol- och kulturförvaltning och berörda intressenter erbjuda barn och unga möjlighet att aktivt delta och påverka kulturaktiviteter som riktar sig till den egna målgruppen*
- *aktivt söka nå nya målgrupper.*

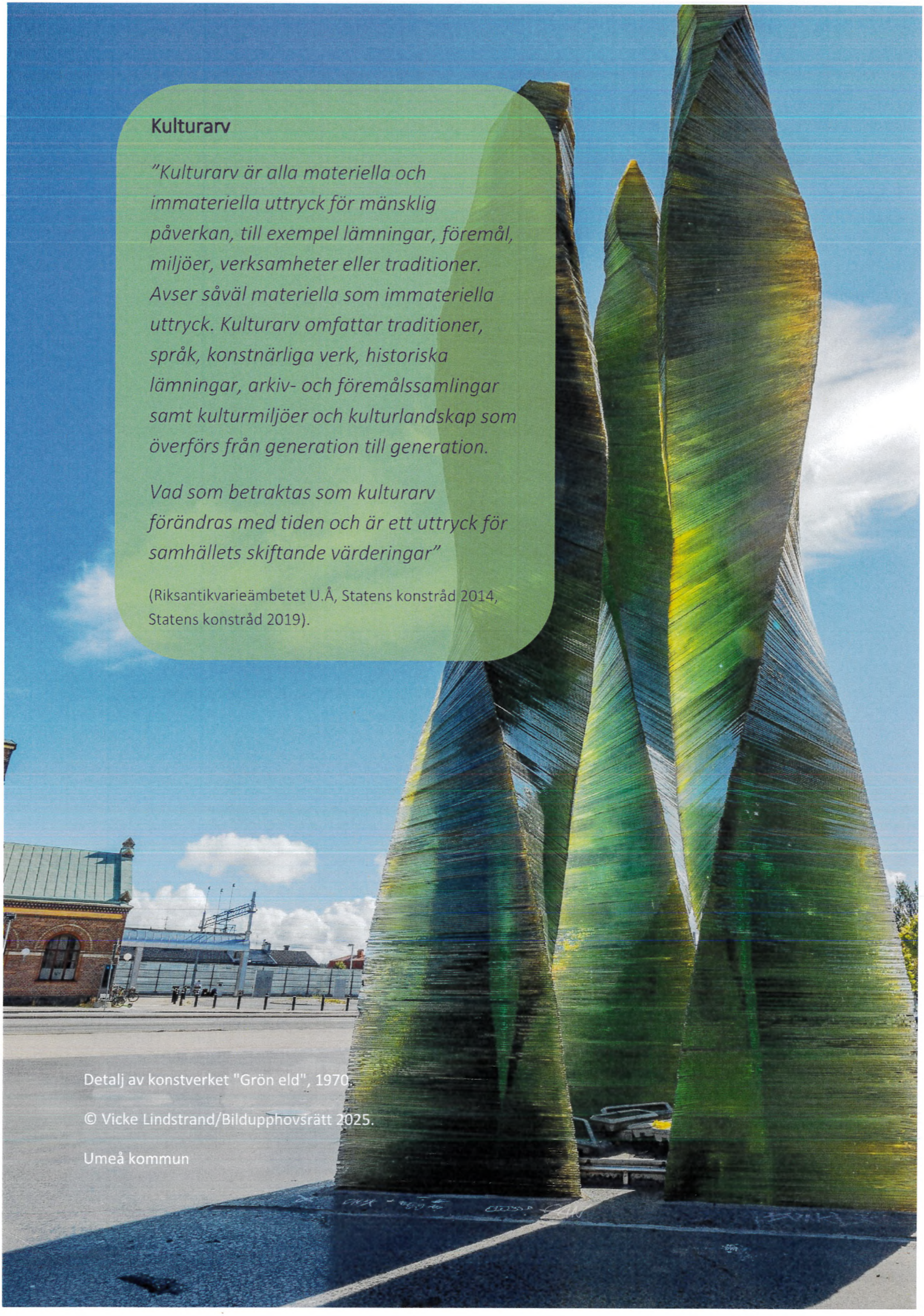
(Kulturpolitiskt program 2020-2030)

Kunskap och eget skapande

Konstpedagogisk verksamhet riktat till skola är en betydande del av tillgängliggörandet av konstupplevelser och eget skapande för målgruppen barn och unga. Konstpedagogik erbjuds i anslutning till Umeå konsthall och den offentliga konsten i vårt offentliga rum och kulturpedagogiska program och projekt sker genom bland annat Skapande skola, respektive öppen bildverkstad.

Umeå kommun ska:

- **vara en katalysator för kreativitet, ny kunskap och stärka barns egna deltagande i kulturlivet som såväl utövare, mottagare och producent inom konstområdet.**



Kulturarv

"Kulturarv är alla materiella och immateriella uttryck för mänsklig påverkan, till exempel lämningar, föremål, miljöer, verksamheter eller traditioner. Avser såväl materiella som immateriella uttryck. Kulturarv omfattar traditioner, språk, konstnärliga verk, historiska lämningar, arkiv- och föremålssamlingar samt kulturmiljöer och kulturlandskap som överförs från generation till generation.

Vad som betraktas som kulturarv förändras med tiden och är ett uttryck för samhällets skiftande värderingar"

(Riksantikvarieämbetet U.Å, Statens konstråd 2014, Statens konstråd 2019).

Detalj av konstverket "Grön eld", 1970.

© Vicke Lindstrand/Bildupphovsrätt 2025.

Umeå kommun

6 Kulturarv och Kulturmiljö

" Kulturarv omfattar alla materiella och immateriella uttryck av mänsklig aktivitet genom tiderna. Uttrycken kan vara historiska spår, objekt eller företeelser. Kulturarv kan också beskrivas som förutsättningar för eller resultatet av dynamiska samtal eller förhandlingar om samhällets utveckling"

Därför ska Umeå kommun

- *Främja att kulturarv och kulturmiljöer värnas, vårdas, tillgängliggörs och utvecklas.*

(Kulturpolitiskt program 2020-2030)

Tillväxt och förändring är inte något nytt i Umeå. Kommunen har vuxit under en lång tid och har formats av olika tiders planerings- och visuella ideal. Umeå är i ständig förändring, förutsättningarna förändras och för varje nytt tillägg fylls berättelsen på. Kulturmiljön bär på berättelser om utvecklingen av en plats och konsten är både ett verktyg för att synliggöra och vidareutveckla dessa värden och utgör en framtida årsring i det kulturarv som lämnas vidare. Policyn säkerställer att den konstnärliga utvecklingen sker med en medvetenhet om de dubbla målen att ha respekt för befintliga kulturmiljöer och att ge utrymme för nya konstnärliga uttryck. Detta innebär särskilda överväganden gällande konstområdet.

Hållbarhet
Konsten i vårt offentliga rum skall förvaltas och underhållas så att kommande generationer kan uppleva dem och konsten ska betraktas som en del av vårt kulturarv. Hållbara material och arbetsmetoder är av stor vikt. Verken ska hålla under lång tid och därför är det viktigt att den konstnärliga kvalitén, uttrycket och tekniken är av hög kvalitet.

Registrering och bevarande
Den offentliga konstsamlingen registreras (både fast och lös konst), tillses och underhålls. Vid fasta gestaltningar skall en underhållsplan klargöra framtida underhållsbehov samt ansvarsfördelningen för dess utförande nedtecknas. För att korrekt tillsyn skall kunna ske är inskrivning av konsten i kommunens konstsamling avgörande.

Konst eller kulturhistoriskt bevarandeintresse?
I Umeå kommuns konstpolicy görs följande principiella åtskillnad mellan konstnärliga skulpturer och kulturhistoriska monument.

- **Konstnärlig skulptur**: Ett tredimensionellt konstverk skapat med konstnärlig avsikt, oftast av en namngiven konstnär. Verket är unikt, estetiskt motiverat. Dessa verk bedöms, hanteras och underhålls inom ramen för den offentliga konsten.

- **Kulturhistoriskt monument**: En fysisk struktur eller installation som främst har minnesfunktion eller historisk betydelse, t.ex. minnesstenar, krigsmonument eller platsspecifika minnesmärken. Dessa har ofta upprättats av ideella föreningar, staten eller kommunen för att hedra historiska händelser eller personer, och saknar ofta en namngiven

konstnärlig upphovsman. Fokus ligger på kulturarvets bevarandevärde snarare än det konstnärliga uttrycket.

Det är dock viktigt att förstå att gränsen mellan dessa kategorier inte alltid är skarp. Vissa verk uppfyller kriterier för både konstnärligt uttryck och kulturhistoriskt värde.

- Om monumentet har en tydlig estetisk gestaltning, skapats av en konstnär och uttrycker konstnärliga intentioner, kan det betraktas som ett konstverk.
- Om monumentet främst fyller en ceremoniell eller dokumenterande funktion (t.ex. en enkel sten med inskription, rest av en förening), betraktas det i första hand som ett kulturhistoriskt minnesmärke.

Vid övervägande av inskrivning i kommunens konstsamling behövs bägge perspektiv: konstnärlig sakkunskap vid bevarande, men även kulturmiljökompetens vid värdering och restaurering. Kommunen avgör från fall till fall – men som huvudprincip bör monument utan konstnärlig upphovsman hanteras inom ramen för kulturmiljöansvar, inte konstsamlingen. Kommunen bär likväl ett underhållsansvar för dessa objekt men detta omfattas ej av konstpolicyns ramar.

Nya årsringar

Umeå kommun välkomnar hållbar utveckling och tillväxt. Vid förändringar skall redan befintliga konstnärliga eller kulturhistoriska värden undersökas och tas hänsyn till för att kvalitén och verkens integritet inte skall riskera att försvagas. Konsten kan skapa nya uttryck samtidigt som vi utgår från det befintliga där identitet, karaktär och kulturmiljö är viktiga utgångspunkter. Konst och nya gestaltningar kan skapa spännande kontraster mellan nytt och gammalt.

Umeå kommun ska:

- **hantera offentlig konst som ett kulturarv som förvaltas och underhålls som sådant.**
- **registrera sitt konstinnehav i kommunens databas och upprätta underhållsplaner för fasta gestaltningar som en del av gestaltningsprocessen,**
- **säkra att fastighetsägaren ska avsätta medel för underhåll och renovering av byggnadsanknuten konst enligt en underhållsplan.**
- **utföra tillsyn och underhåll av offentlig konst regelbundet.**
- **använda samtida konst för att tolka, aktivera och komplettera historiska miljöer och berättelser.**

Hur gör vi? - verktyg för goda livsmiljöer

Finansiering

Umeå kommun ska ha en hållbar finansiering som möjliggör att kommunen lever upp till visionen för arbetet med offentlig konst i denna policy, både gällande investering och underhåll. Umeå Kommun ska ha ett finansieringssystem för konstinvestering som följer stadens tillväxt, samtidigt som långsiktigt underhåll och hög konstnärlig kvalitet säkras.

Enprocentregeln är en ekonomisk princip för offentlig konst som innebär att cirka en procent av den totala budgeten avsätts för konstnärlig gestaltning vid ny-, om- och tillbyggnad. Umeå kommun har sedan 2008 valt inte att arbeta med en "en-procents-regel" för offentlig konst. I stället finns ett kommungemensamt investeringsanslag för konsten (basanslag) som beslutas av kommunfullmäktige samt kompletteras av avsatta konstinvesteringsmedel inom ramen för större kommunala byggprojekt (projektbudget).

Konstprogram

När konst ska integreras i ett plan- eller byggprojekt ska ett konstprogram tas fram. Det säkerställer konstnärlig kvalitet, tydliggör förutsättningar och fungerar som grund för upphandling av konstnär.

Konstprogrammet tas fram i samverkan mellan kulturförvaltning, projektägare, berörda brukare och sakkunniga. Det beskriver förutsättningar, teman, tekniker, platser, budget, urvalsprocess och tidsplan. Konstprogrammet är ett levande dokument och stöd för alla parter genom hela projektet – från planering till förvaltning – och omfattar även befintlig konst som påverkas.

Programmet är ett verktyg för samordning mellan kommunens förvaltningar och ska finnas med i samhällsbyggnadsförvaltningens checklista för utredning och förstudie. I projekt där konst ingår ska konstprogram tas fram i samband med planläggning, och konstkostnader ska inkluderas i investerings- eller exploateringskalkylen.

Det finns två nivåer:

- **Översiktligt konstprogram** – vid större områden i flera etapper
- **Enskilt konstprogram** – inför produktion av ett specifikt konstverk

Gemensamt ansvar

Umeå kommun har ett övergripande ansvar att långsiktigt säkra hållbara konstnärliga värden i kommunen. Detta ansvar innebär att bevaka och främja stadens gemensamma intressen samt att utveckla Umeå enligt översiktsplanens mål. Kommunen tar fram översiktsplaner, detaljplaner och beslutar om bygglov – alla med stor påverkan på den byggda miljön. Även projektens budgetering och finansiering påverkar hur vår livsmiljö utformas. Det kan vara en utmaning att skapa samsyn, gemensamma mål och gemensamma prioriteringar mellan olika intressenter.

Umeå kommun har ett övergripande ansvar att säkra långsiktigt hållbara konstnärliga värden. Alla aktörer i samhällsbyggnadsprocessen behöver därför ta ett gemensamt ansvar för utvecklingen av våra livsmiljöer.

Arbetet är långsiktigt och förutsätter helhetssyn samt samarbete mellan många parter. Genom en tydlig ansvarsfördelning och tidig samverkan säkerställs att offentlig konst integreras på ett kvalitativt och hållbart sätt i Umeå kommuns stadsutveckling. Detta arbetssätt främjar en gestaltad livsmiljö där arkitektur, form och konst samverkar till gagn för alla kommuninvånare. Tidig samverkan mellan kultur-, byggnads- och teknik/fastighetsförvaltningen är avgörande för att offentlig konst integreras med god kvalitet och hållbarhet.

Kulturförvaltningen har det huvudsakliga ansvaret för kommunens konstverksamhet. I samhällsbyggnadsprojekt bidrar kulturförvaltningen med konstnärlig kompetens och leder arbetet med konstnärlig gestaltning. Konkret ansvarar kulturförvaltningen för att:

- **Bidra med konstkompetens:** Säkerställa att projekt får tillgång till professionell konstnärlig expertis.
- **Utforma konstprogram:** Ta fram ett konstprogram för projektet i samråd med en referensgrupp med relevanta kompetenser.
- **Upphandling och urval:** Förbereda upphandlingsunderlag, anlita extern konstprojektledare eller konsult vid behov, samt leda urvalsprocesser för konstnärliga uppdrag i enlighet med LOU.
- **Dokumentation:** Registrera nyinköpt konst i kommunens konstsamling.
- **Underhållsplanering:** Planera för skötsel och underhåll av ny upphandlad offentlig konst i samverkan med berörda enheter (Teknik- och fastighetsförvaltningen).

Stadsbyggnadsförvaltningen har huvudansvaret för kommunens fysiska planering. I konstsammanhang ansvarar stadsbyggnadsförvaltningen för integrering och praktisk hantering av den offentliga konsten i stadsutvecklingen. Konkret ansvarar stadsbyggnadsförvaltningen för att:

- **Samarbeta från start:** Bjuda in kulturförvaltningens representant till samverkan i tidiga skeden av planering för nya projekt, så att konstperspektivet beaktas från början.
- **Lovprövning:** Beaktar konstperspektivet i översikts- och detaljplanering samt vid lovprövning. Handlägger bygglov och fattar PBL-beslut som kan påverka konstnärliga inslag (t.ex. fasader, ljus, skyltning).

Teknik- och fastighetsförvaltningen ansvarar för kommunens anläggningar. I konstsammanhang är förvaltningen beställare/byggherre i kommunens bygg- och anläggningsprojekt samt ansvarig för drift och skötsel av byggnadsanknuten konst. Konkret ansvarar teknik- och fastighetsförvaltningen för att:

- Avsätter och följer upp **projektmedel** för konst i investeringskalkyler.
- **Beställer vid behov konstprogram**/konstutredning av kulturförvaltningen.
- **Samordnar** bygg- och installationsfrågor så att konst byggs in/placeras korrekt i tidplan.
- Säkerställer **tekniska förutsättningar** i projektering/produktion (fundament, infästningar, el, markarbete).
- **Ansvarar för basdrift**/underhåll (ex. snöröjning, rengöring, vegetation).

Ansvar i olika skeden

För att lyckas med konstnärlig gestaltning krävs att **förvaltningarna samverkar i varje skede** av samhällsbyggnadsprocessen. Ansvarsrollerna kan sammanfattas per projektfas enligt nedan:

Planering (idé- och förstudiefas):

- *Kulturförvaltningen:* Tillför konstnärlig kompetens tidigt. Identifierar tillsammans med projektägare var konst kan bidra och börjar planera för eventuella konstinsatser.
- *Stadsbyggnadsförvaltningen:* Integrerar konstperspektivet i utredningar/planmål, bjuder in kulturförvaltningens representant till samverkan i tidiga skeden av planering av nya projekt, så att konstperspektivet beaktas från början.
- *Teknik- och fastighetsförvaltningen:* Säkerställer budgetutrymme och praktiska/tekniska förutsättningar för konst i projektplaneringen.

Programskede (planering/detaljplan):

- *Kulturförvaltningen:* Utarbetar ett konstprogram i samråd med projektets övriga aktörer. Konstprogrammet samordnas med övrigt gestaltningsprogram och beskriver hur och var konstnärliga inslag ska utformas.
- *Stadsbyggnadsförvaltningen:* Integrerar konstnärliga riktlinjer från konstprogrammet i planeringsdokument och detaljplaner.
- *Teknik- och fastighetsförvaltningen:* Säkerställer att konstprogram tas fram genom att formellt beställa konstprogrammet av kulturförvaltningen.

Projektering och byggskede:

- *Kulturförvaltningen:* Leder konstprojektets genomförande. Genomför upphandling eller urval av konstnär(er) enligt konstprogrammet och följer upp att den konstnärliga gestaltningen genomförs enligt plan.

- *Stadsbyggnadsförvaltningen:* Prövar lov/tekniska frågor enligt PBL, fastställer kontrollplaner och utövar tillsyn under byggprocessen.

- *Teknik- och fastighetsförvaltningen:* Genomför och samordnar tekniska lösningar enligt överenskommelse av konstnärlig gestaltning (tex fundament, markberedning, infästningar, installationer).

Förvaltning (drift- och underhållsskede):

- *Kulturförvaltningen:* Övertar förvaltningsansvaret för det färdiga konstverket som del av kommunens konstsamling. Följer upp verkets skick och ser till att det finns en underhållsplan eller skötselanvisningar för konstverket.

- *Stadsbyggnadsförvaltningen:* Bedriver PBL-tillsyn i relevanta delar (t.ex. byggnaders underhåll) – separat från konstsamlingens vård.

- *Teknik- och fastighetsförvaltningen:* Utför löpande skötsel och yttre underhåll enligt överenskommen underhållsplan (Fastighet för byggnadsanknuten konst; Gator och parker för utomhusverk).

Referenser

Översiktsplan Umeå kommun
Planeringsstrategi 2024. Umeå kommun
https://www.umea.se/byggaboochmiljo/

Kulturpolitisk Program
Kulturpolitiskt program för Umeå kommun 2020–2030

Om gestaltad livsmiljö
https://www.boverket.se/sv/samhallsplanering/arkitektur-och-gestaltad-livsmiljo/gestaltad-livsmiljo/