

Mötesbok: Personalnämnden (2026-04-14)

# Personalnämnden

Datum: 2026-04-14

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

# Dagordning

Upprop och godkännande av dagordning

## Informationsärenden

9/26 Nämndernas personalrapporter 2025

3

10/26 PN Informationsärenden 2026-04-14

33

Diarienumr: PN-2026/00008

## Nämndernas personalrapporter 2025

### Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

### Ärendebeskrivning

Nämnden är kommunens samordnande nämnd för personalstrategiska frågor. Nämnden samordnar och verkar för att Umeå kommun har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik samt följer upp och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna.

Nämnden ska bland annat:

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

Under mötet kommer det att ges en sammanfattande redovisning av det nämnderna skrivit i sina årsrapporter till kommunstyrelsen under rubriken personaluppföljning. Det kommer även att skapas tid för dialog.

### Beslutsunderlag

Nämndernas arbete för att nå de personalpolitiska målen 2025

### Beredningsansvariga

Lina Renfors, ekonomi och styrning

### Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist  
HR-direktör

Fredrik Åberg  
Ledningskoordinator

## Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2026/00008



## Nämndernas arbete för att nå de personalpolitiska målen 2025

### Brand- och räddningsnämnden

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

### Ledarskap (mål 6)

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

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

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

## Friskfaktorer (mål 7)

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

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

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

## Byggnadsnämnden

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

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

### Ledarskap (mål 6)

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

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

### Friskfaktorer (mål 7)

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

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

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

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

## Fritidsnämnden

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

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

### Ledarskap (mål 6)

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

## Friskfaktorer (mål 7)

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

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

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

## För- och grundskolenämnden

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

### Ledarskap (mål 6)

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

### Friskfaktorer (mål 7)

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

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

## Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

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

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

## Ledarskap (mål 6)

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

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

## Friskfaktorer (mål 7)

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

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

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

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

## Individ- och familjenämnden

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

### Ledarskap (mål 6)

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

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

## Friskfaktorer (mål 7)

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

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

## Kommunstyrelsen

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

### Ledarskap (mål 6)

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

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

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

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

## Friskfaktorer (mål 7)

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

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

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

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

Resultatmätt	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	6,5	3,9	2,4	3,4	4,7	1,9	3,8
Andel långtidsfriska (%)	60	76	82	78	74	81	76
Andel heltidsanställda (%)	92	95	90	93	95	90	94
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)		100	-	100	100	-	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)		100	100	100	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde		5,2	5,3	5,2	5,2	5,3	5,2

## Kulturnämnden

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

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

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

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

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

## Ledarskap (mål 6)

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

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

## Friskfaktorer (mål 7)

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

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	4,5	5,3	4,7	5,1	5,4	3,0	4,6
Andel långtidsfriska (%)	72	62	68	64	61	77	67
Andel heltidsanställda (%)	82	82	78	81	62	78	81
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	100	88	75	83	86	75	82
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	100	100	100	100	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,0	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1

## Miljö- och hälsoskyddsnämnden

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

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

### Ledarskap (mål 6)

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

### Friskfaktorer (mål 7)

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

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

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

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

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%)	5,0	7,5	5,3	6,8	5,8	2,9	4,8
Andel långtidsfriska (%)	60	62	64	62	63	76	67
Andel heltidsanställda (%)	90	98	100	99	98	100	99
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	100	-	100	100	-	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	100	100	100	100	50	75
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,1	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0

## Personalnämnden

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

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

## Ledarskap (mål 6)

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

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

## Friskfaktorer (mål 7)

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

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

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

## Tekniska nämnden

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

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

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

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

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

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

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

## Ledarskap (mål 6)

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

## Friskfaktorer (mål 7)

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

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

## Valnämnden

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

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

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

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

Nämndens bedömning är att mål 5 är uppfyllt.

### Ledarskap (mål 6)

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

Nämndens bedömning är att mål 6 är uppfyllt.

### Friskfaktorer (mål 7)

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

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

Nämndens bedömning är att mål 7 uppfyllt.

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

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

## Äldrenämnden

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

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

### Ledarskap (mål 6)

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

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

## Friskfaktorer (mål 7)

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

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

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

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

## Överförmyndarnämnden

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

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

Nämndens bedömning är att mål 5 är uppfyllt.

### Ledarskap (mål 6)

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

Överförmyndarnämndens bedömning är att mål 6 är uppfyllt.

### Friskfaktorer (mål 7)

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

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

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



## Tjänsteskrivelse

2026-04-09

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2026/00004

### PN Informationsärenden 2026

#### Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av följande informationer

#### Ärendebeskrivning

- HR-direktören informerarar

#### Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Förnamn, Efternamn  
Befattning

Olov Häggström  
Utredare