

Mötesbok: KSNAU (2026-05-19)

# Kommunstyrelsens näringslivs- och arbetsutskott

Datum: 2026-05-19

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

# Dagordning

## Till KSNAU - KS - KF

189/26 Planeringsdirektiv och budget 2027 samt plan 2028-2030	3
---	---

## Beslutsärenden

190/26 Upphandling: Digitalt städledningssystem Godkännande av upphandlingsunderlag	5
191/26 Upphandling: Arbetskläder vård och omsorg, diarienummer 25264	114
192/26 Upphandling: Byggnation av GC-broar Norra ön	153
193/26 Upphandling: Dnr 26157 Pistmaskin - Godkänna förfrågningsunderlag	162
194/26 Ombud för Umeå kommun till årsstämma 2026 - Inera AB	192
195/26 Rättelse av kommunstyrelsens beslut 2026-04-14, § 76 - IOP samverkansplattform för social inkludering i Umeå	196

## Till KS/KF

196/26 Kommunstyrelsen - Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2025	249
---	-----

## Information

197/26 Information om remiss: Europeiska kommissionens förslag till Förordningen om industriell acceleration och omställning (Industrial Accelerator Act, COM (2026/956)	275
198/26 Stadsdirektören informerar 2026-05-19	276



## Tjänsteskrivelse

2026-05-08

Kommunstyrelsens  
näringslivs- och arbetsutskott

Diariennr: KS-2025/00756

## Planeringsdirektiv och budget 2027 samt plan 2028-2030

### Förslag till beslut

Näringslivs- och arbetsutskottet beslutar

att presenterat planeringsdirektiv från Socialdemokraterna och Miljöpartiet inklusive att-satser och bilagor är inlämnat för fortsatt ärendegång enligt beskrivning.

att-satser kompletteras när förslaget är presenterat.

### Ärendebeskrivning

#### Ärendegång

Vid näringslivs- och arbetsutskottets sammanträde 19 maj 2026 lägger Socialdemokraterna fram det med Miljöpartiet gemensamma budgetförslaget samt bilaga 1 – Investeringsbudget 2027 samt plan 2028 2030 och bilaga 2 - Mark- och exploateringsbudget 2027 och plan 2028 2030.

Vid näringslivs- och arbetsutskottets sammanträde 26 maj 2026 lägger övriga partier i utskottet sina budgetförslag.

Vid kommunstyrelsens sammanträde 2 juni 2026 lägger övriga partier i kommunstyrelsen sina budgetförslag. Samtliga partier i kommunfullmäktige har möjlighet att skriftligt anmäla in sitt budgetförslag till kommunstyrelsens möte 2 juni.

Kommunfullmäktige 15 juni 2026 (debatt och beslut) Ärendet kompletteras efter kommunstyrelsens sammanträde 2 juni 2026 med kommunfullmäktiges presidiums förslag till beslut och handlingar:  
att fastställa kommunrevisionens budget för 2027  
att fastställa budget för lekmanrevisionen 2027  
att fastställa kommunfullmäktiges årshjul.

## Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2025/00756

**Beslutsunderlag**

**Beredningsansvariga**

**Beslutet ska skickas till**

Förnamn, Efternamn  
Befattning

Lena Gustafsson  
ekonomidirektör



## Tjänsteskrivelse

2026-05-05

Kommunstyrelsens  
näringslivs- och arbetsutskott

Diarienumr: KS-2026/00467

## Ombud för Umeå kommun till årsstämma 2026 - Inera AB

### Förslag till beslut

Näringslivs- och arbetsutskottet beslutar

att ge fullmakt till Teresa Hansson, controller, SKR Företag att företräda Umeå kommun vid årsstämman 10 juni 2026.

### Ärendebeskrivning

Ineras årsstämma hålls digitalt den 10 juni 2026 klockan 10.00-11.00. Ineras årsstämma föregås av Ineras ägarråd som genomfördes den 27 april 2026. Ägarrådet fastställer ägardirektiv, styrelse, verksamhetsinriktning och rambudget inför bolagsstämman den 10 juni 2026. Observera att ägarna i aktieägaravtalet förbundit sig att på bolagsstämman rösta i enlighet med de beslut och val som sker vid ägarrådet. Det är därmed vid ägarrådet som ägarna i första hand utövar ägarstyrningen över Inera.

Deltagande vid årsstämman genomförs med fördel genom ombud. Teresa Hansson, controller, SKR Företag, kan företräda er vid årsstämman om så önskas.

Anmälan till årsstämman, som ägarrepresentant eller via annan aktieägare som kan företräda er, sker via anmälningsformulär. Sista anmälningsdag är den 27 maj. Handlingar till årsstämman finns publicerade på inera.se.

### Beslutsunderlag

Kallelse till årsstämma i Inera AB

### Beredningsansvariga

Tomas Jakobsson

### Beslutet ska skickas till

Tomas Jakobsson för att anmäla Umeå kommuns deltagande via ombud.

2 av 2

## Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2026/00467

Elin Pietroni  
stadsdirektör

Tomas Jakobsson  
kommunsekreterare



DATUM 2026-04-29

**Till**

Kommunstyrelsens ordf.  
Kommundirektör (el. motsv.)  
Regionstyrelsens ordf.  
Regiondirektör (el. motsv.)  
SKR Företag AB

**För kännedom**

Styrelsen för Inera AB

## Kallelse till årsstämma i Inera AB

Ineras årsstämma hålls digitalt den 10 juni 2026 klockan 10.00-11.00.

Ineras årsstämma föregås av Ineras ägarråd som genomfördes den 27 april 2026. Ägarrådet fastställer ägardirektiv, styrelse, verksamhetsinriktning och rambudget inför bolagsstämman den 10 juni 2026. Observera att ägarna i aktieägaravtalet förbundit sig att på bolagsstämman rösta i enlighet med de beslut och val som sker vid ägarrådet. Det är därmed vid ägarrådet som ägarna i första hand utövar ägarstyrningen över Inera.

Deltagande vid årsstämman genomförs med fördel genom ombud. Teresa Hansson, controller, SKR Företag, kan företräda er vid årsstämman om så önskas.

Anmälan till årsstämman, som ägarrepresentant eller via annan aktieägare som kan företräda er, sker via detta [anmälningssformulär](#). Sista anmälningssdag är den 27 maj. Handlingar till årsstämman finns publicerade på [inera.se](https://inera.se).

### Praktisk information

Årsstämman sker digitalt och röstningen sker genom verktyget VoteIT. Anmälda representanter får ett mejl med instruktioner om hur röstningen går till samt länk till mötet. Samtliga handlingar publiceras på inera.se och i VoteIT. För att en deltagare ska vara en giltig ägarrepresentant behövs protokollsutdrag med beslut eller av firmatecknaren digitalt signerad anmälan. En annan aktieägare kan företräda er på årsstämman och då behövs protokollsutdrag med beslut eller att firmatecknaren digitalt signerar uppgifterna i anmälan, se information i [anmälningssformuläret](#).

Med vänliga hälsningar

Andreas Svahn  
Styrelseordförande Inera

Patrik Sundström  
Vd Inera

## Dagordning årsstämma 10 juni 2026

### Ärende:

1. Stämman öppnas
2. Val av ordförande vid stämman
3. Upprättande och godkännande av röstlängd
4. Val av sekreterare och en eller två justerare
5. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad
6. Godkännande av förslag till dagordning för stämman
7. Framläggande av årsredovisning, revisionsberättelse och lekmannarevisorernas granskningsrapport för perioden 1 januari 2025 – 31 december 2025

### Beslut:

- a. om fastställelse av resultaträkningen och balansräkningen,
  - b. om dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen,
  - c. om ansvarsfrihet åt styrelseledamöterna och verkställande direktör.
8. Bestämmande av antalet styrelseledamöter samt i förekommande fall, revisorer, lekmannarevisorer och ersättare
  9. Fastställande av arvoden åt styrelsen och i förekommande fall för revisorer
  10. Val av styrelseledamöter samt i förekommande fall revisorer, lekmannarevisorer och ersättare
  11. Val av styrelseordförande
  12. Fastställande av verksamhetsinriktning med strategiska mål samt rambudget
  13. a. Fastställande av ägardirektiv för Inera AB  
b. Fastställande av ägaröverenskommelse – ägarnas samverkan genom Inera
  14. Övriga frågor
  15. Stämman avslutas



## Tjänsteskrivelse

2026-05-11

Kommunstyrelsens  
näringslivs- och arbetsutskott

Diariennr: KS-2025/00667

### **Rättelse av kommunstyrelsens beslut 2026-04-14, § 76 - IOP samverkansplattform för social inkludering i Umeå**

#### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsens näringslivs- och arbetsutskott beslutar

att rätta att-satserna 3, 4 och 5 från KS beslut §76, 2026 enligt följande:

3. att ingå i en överenskommelse mellan Umeå kommun och Vän i Umeå för perioden 2026-05-01 – 2028-12-31 enligt bifogat avtal. Umeå kommuns ekonomiska insats uppgår till: 1 687 050 för 2026, 2 603 541 för 2027 och 2 703 968 för 2028 (uppräknig enligt PVK, se avtal).
4. att ingå i en överenskommelse mellan Umeå kommun och Umeå Pastorat för perioden 2026-05-01 – 2028-12-31 enligt bifogat avtal. Umeå kommuns ekonomiska insats uppgår till: 672 000 för 2026, 1 037 065 för 2027 och 1 077 067 för 2028 (uppräknig enligt PVK, se avtal).
5. att ingå i en överenskommelse mellan Umeå kommun och Pingstkyrkan i Umeå för perioden 2026-05-01 – 2028-12-31 enligt bifogat avtal. Umeå kommuns ekonomiska insats uppgår till: 672 000 för 2026, 1 037 065 för 2027 och 1 077 067 för 2028 (uppräknig enligt PVK, se avtal).

#### **Ärendebeskrivning**

I kommunstyrelsens beslut om IOP samverkansplattform för social inkludering samt IOP-avtal med Vän i Umeå, Umeå Pastorat och Pingst Umeå hänvisas i att-satserna 3, 4 och 5 till de bifogade avtalen där budgeten för perioden 2026–2028 redovisas korrekt i detalj. Däremot angavs i att-satserna enbart Umeå kommuns insats för år 2028, som insats för hela perioden. I förslag till beslut ovan anges kommunens insats för vardera år 2026, 2027 och 2028 som avtalen gäller.

#### **Beslutsunderlag**

KS beslut §76, 2026-04-14

IOP samverkansplattform för social inkludering – Vän i Umeå

## Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2025/00667

IOP samverkansplattform för social inkludering – Umeå pastorat  
IOP samverkansplattform för social inkludering – Pingstkyrkan i Umeå

### Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg

### Beslutet ska skickas till

Ledningskoordinator

Förnamn, Efternamn  
Befattning

Annika Dalén  
Utvecklingsstrateg

Umeå kommun  
Kommunstyrelsen

Protokollsutdrag  
2026-04-14

## § 76

Diarienum: KS-2025/00667

### **IOP samverkansplattform för social inkludering samt IOP-avtal med Vän i Umeå, Umeå Pastorat och Pingst Umeå**

#### **Beslut**

Kommunstyrelsen beslutar

1. att inrätta en samverkansplattform för social inkludering enligt beskrivning i bifogade avtal
2. att avsluta den tillfälliga förlängningen av idéburet offentligt partnerskap (IOP) mellan Umeå kommun och föreningen Vän i Umeå 1 maj – 30 juni 2026 (KS-2025-00898)
3. att ingå i en överenskommelse mellan Umeå kommun och Vän i Umeå för perioden 2026-05-01 – 2028-12-31 enligt bifogat avtal. Umeå kommuns ekonomiska insats för hela perioden uppgår till 2 703 968 kr
4. att ingå i en överenskommelse mellan Umeå kommun och Umeå Pastorat för perioden 2026-05-01 – 2028-12-31 enligt bifogat avtal. Umeå kommuns ekonomiska insats för hela perioden uppgår till 1 077 067 kr
5. att ingå i en överenskommelse mellan Umeå kommun och Pingstkyrkan i Umeå för perioden 2026-05-01 – 2028-12-31 enligt bifogat avtal. Umeå kommuns ekonomiska insats för hela perioden uppgår till 1 077 067 kr.

Reservation

Anders Ågren (M) och Lena Andersson (M) reserverar sig mot beslutet till förmån för egna yrkanden.

Lars Forsgren (SD) reserverar sig mot beslutet till förmån för egna yrkanden.

### Ärendebeskrivning

Den föreslagna samverkansplattformen för social inkludering syftar till att stärka social hållbarhet genom samordnade, förebyggande och inkluderande insatser, och består av idéburet offentligt partnerskap (IOP) med Umeå kommun tillsammans med ett antal civilsamhällesaktörer.

En samverkan för social inkludering behöver hantera flera sammanhängande samhällsproblem som ingen aktör kan lösa ensam inom sitt grunduppdrag. Problemen rör både individers livsvillkor och samhällets förmåga att nå, stödja och inkludera människor på ett likvärdigt sätt.

Plattformen fungerar som ett gemensamt nav för samverkan, där parterna samlar resurser, erfarenheter och kompetenser för att minska utanförskap, främja delaktighet och skapa positiva sammanhang för människor i Umeå. Arbetet bygger på långsiktighet, gemensamt ansvar och ett helhetsperspektiv på sociala utmaningar.

Varje enskild part inom plattformen tecknar formellt ett enskilt IOP-avtal med Umeå kommun men utgör samtidigt en del av den gemensamma plattformen och dess samlade inriktning.

Parterna i samverkansplattformen har i en gemensam process identifierat följande problem och tillhörande effektmål för detta IOP:

Identifierade problem	Övergripande effektmål
Segregation och socialt utanförskap	Ökad social inkludering, delaktighet och inflytande
Tillitsglapp mellan samhällets stöd och invånare	Ökad tillit mellan invånare och offentliga institutioner
Brist på samordning och långsiktighet i insatser	Bättre samordnade insatser i samhället

**Umeå kommun**  
Kommunstyrelsen

**Protokollsutdrag**  
2026-04-14

---

I de bifogade föreslagna avtalen finns utförligare beskrivningar av problem och effektmål, samt den verksamhet som respektive aktör ämnar bedriva inom ramen för den föreslagna samverkansplattformen.

De civilsamhällesaktörer som föreslås ingå i samverkansplattformen i detta skede är Vän i Umeå, Umeå Pastorat samt Pingstkyrkan i Umeå. Dessa tre aktörer har samtliga IOP-avtal med Umeå kommun idag (KS-2023/00433 samt KS-2022/00192) som går ut i april 2026 respektive juni 2026.

### **Beslutsunderlag**

IOP samverkansplattform för social inkludering – Vän i Umeå  
IOP samverkansplattform för social inkludering – Umeå pastorat  
IOP samverkansplattform för social inkludering – Pingstkyrkan i Umeå  
Tillfällig förlängning av IOP Vän i Umeå

### **Beredningsansvariga**

Mikael Brändström, utvecklingsdirektör  
Annika Dalén, utvecklingsstrateg

### **Näringslivs- och arbetsutskottets beslutsordning**

#### **Yrkanden**

**Hans Lindberg (S)** och **Mattias Larsson (C)** – Bifall till tjänsteskrivelsens förslag.

**Anders Ågren (M)** och **Lena Andersson (M)** deltar inte i beslutet – återkommer i kommunstyrelsen.

#### **Propositionsordning som godkänns**

Bifall mot avslag till tjänsteskrivelsens förslag. Ordföranden finner att utskottet beslutar enligt tjänsteskrivelsens förslag.

#### **Särskilt uttalande**

**Anders Ågren (M)** och **Lena Andersson (M)** deltar inte i beslutet – återkommer i kommunstyrelsen.

### **Kommunstyrelsens beslutsordning**

#### **Yrkanden**

**Hans Lindberg (S), Bore Sköld (V), Mattias Larsson (C), Veronica Kerr (KD) och Mariam Salem (MP)** – Bifall till näringslivs- och arbetsutskottets förslag.

**Anders Ågren (M) och Maria Lindvall (-)(L)** – Att i första hand återremittera ärendet. Det behövs ett omtag i hur Umeå kommun hanterar den mängd IOP-avtal som tecknas, bl.a. så att inte föreningar och organisationer kan teckna såväl IOP som erhålla föreningsstöd. Föreningsbyrån bör vara den sammanhållande länken i detta och bereda samtliga förslag till IOP som ska tecknas av Umeå kommun, oavsett vilken nämnd eller styrelse som sedan fattar beslut. Att i andra hand, om återremissen faller, avslå förslaget i alla dess delar.

**Lars Forsgren (SD)** – Bifall att-sats 2, avslag till att-satserna 1 och 3 samt återremiss av att-satserna 4 och 5 med följande motivering: Att omarbета avtalet med Pingstkyrkan samt Svenska kyrkan så att samverkansplattformen och bakgrundsförutsättningarna avpolitiserar. Samt att det tydliggörs att kommunalt stöd och skattemedel inte medvetet och uppsökande skall gå till illegala utlänningar, utan att motparterna för den skull skall behöva utföra myndighetsutövning. Samt att indikatorerna i bilaga 1 är med men tydliggörs vara vägledande och ett verktyg för uppföljning, inte hårda krav.

**Åsa Bäckström (-)(V)** – Bifall till att-satserna 1-4 och avslag till att-sats 5

#### **Propositionsordning som godkänns**

Avslag *mot* bifall till Anders Ågrens (M) återremissyrkande. Ordföranden finner att kommunstyrelsen beslutar att avslå återremissyrkandet.

Avslag *mot* bifall till Lars Forsgrens (SD) återremissyrkande. Ordföranden finner att kommunstyrelsen beslutar att avslå återremissyrkandet.

Bifall till näringslivs- och arbetsutskottets förslag *mot* avslag till näringslivs- och arbetsutskottets förslag *mot* Åsa Bäckströms (-)(V) förslag *mot* Lars Forsgrens (SD) förslag. Ordföranden finner att kommunstyrelsen beslutar att bifalla näringslivs- och arbetsutskottets förslag.

#### **Reservation**

**Umeå kommun**  
Kommunstyrelsen

**Protokollsutdrag**  
2026-04-14

---

Anders Ågren (M) och Lena Andersson (M) reserverar sig mot beslutet till förmån för egna yrkanden.

Lars Forsgren (SD) reserverar sig mot beslutet till förmån för egna yrkanden.

**Beslutet ska skickas till**

Styrning och samordning, Umeå kommun



<b>Dokumentansvarig:</b> Annika Dalén, Strategisk utveckling	<b>Dokumentdatum:</b> 2026-02-20
<b>Godkänd av:</b> Kommunstyrelsen, 2026-04-XX, §XX	<b>Reviderad:</b>

**Överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap (IOP) mellan Umeå kommun och Pingstkyrkan i Umeå – Samverkansplattform för social inkludering**

## Parter

### Umeå kommun

Adress: Storgatan 31 A, 901 84 Umeå

Org.nr: 212000–2627

Kontaktperson: Vanja Östman [vanja.ostman@umea.se](mailto:vanja.ostman@umea.se)

### Pingstkyrkan i Umeå

Adress: Kungsgatan 85 905 30 Umeå

Org.nr: 894000–0345

Kontaktperson: Linda Arctaedius [linda.arctaedius@pingstumea.se](mailto:linda.arctaedius@pingstumea.se)

## Idéburet offentligt partnerskap

Ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) är en överenskommelse om samverka mellan offentlig och idéburen sektor i syfte att uppnå ett visst allmännyttigt samhällligt mål<sup>1</sup>. Ett IOP måste vara förenligt med upphandlings- och statsstödsreglerna, vilket innebär att en överenskommelse om ett IOP inte får utgöra en otillåten direktupphandling eller ett otillåtet statsstöd. Samverka mellan offentlig och idéburen sektor handlar om att tillsammans lösa ett samhällsproblem, genom att gemensamt dela och bidra med erfarenheter och kunskap. De krav som ställs på IOP kan sammanfattas enligt följande:

- Partnerskapet ska bygga på ett gemensamt samverkansbehov där båda parter har ett gemensamt engagemang och ansvar för att uppnå det gemensamt formulerade

<sup>1</sup> Upphandlingsmyndigheten januari 2024 [Idéburet offentligt partnerskap \(IOP\) måste vara förenligt med upphandlings- och statsstödsreglerna | Upphandlingsmyndigheten](#)

målet. Det ska råda en ömsesidig samverkansrelation som bygger på tillit med syftet att uppnå ett visst samhällligt mål, och inte på ett kommersiellt avtal.

- Målet eller målen som ska uppnås ska vara allmännyttiga, och en utgångspunkt är att det inte ska finnas några färdiga lösningar eller tjänster som kan köpas.
- Samtliga involverade parter ska bidra med resurser till verksamheten. Det behöver inte handla om pengar utan den idéburna parten kan exempelvis bidra med ideellt arbete och den offentliga parten med lokaler eller administrativa resurser.

## Samverkansplattform för social inkludering

Samverkansplattform för social inkludering är ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) som består av Umeå kommun tillsammans med ett antal civilsamhällesaktörer. Plattformen syftar till att stärka social hållbarhet genom samordnade, förebyggande och inkluderande insatser.

En samverkan för social inkludering behöver hantera flera sammanhängande samhällsproblem som ingen aktör kan lösa ensam inom sitt grunduppdrag. Problemen rör både individers livsvillkor och samhällets förmåga att nå, stödja och inkludera människor på ett likvärdigt sätt.

Plattformen fungerar som ett gemensamt nav för samverkan, där parterna samlar resurser, erfarenheter och kompetenser för att minska utanförskap, främja delaktighet och skapa positiva sammanhang för människor i Umeå. Arbetet bygger på långsiktighet, gemensamt ansvar och ett helhetsperspektiv på sociala utmaningar.

När begreppet *Samverkansplattform för social inkludering* används i detta IOP avses hela denna samverkansstruktur. Detta IOP-avtal tecknas formellt mellan Umeå kommun och respektive enskild part inom plattformen, men utgör samtidigt en del av den gemensamma plattformen och dess samlade inriktning.

## Grundläggande förutsättningar och samhällsutmaningar

Följande samhällsutmaningar är grundläggande för de problem och orsaker som samverkansplattformen vill hantera:

- Segregation, strukturell diskriminering och rasism är några grundläggande orsaker till utanförskap
- Ett ofta större fokus på individers brister än samhällets bristande inkludering och förmåga att möta behov

- Brist på förståelse för att låg tillit från medborgare kan ha legitima orsaker kopplade till hur myndigheter och system faktiskt fungerar i praktiken, och påverkas av myndigheters tillit till medborgare

Det finns även ett antal möjliggörande förutsättningar som behövs för att hantera de samhällsutmaningar och problem som listas ovan:

- Volontärskap och delaktighet med bred representation från befolkningen
- God samverkan mellan civilsamhället, myndigheter och näringsliv
- Kunskap och medvetenhet om ovanstående utmaningar och om verkningfulla åtgärder

## Parter

### Umeå kommun

Umeå kommuns utveckling och tillväxt ska ske med social, ekologisk, ekonomisk och kulturell hållbarhet med visionen om 200 000 medborgare 2050. Det av kommunfullmäktige antagna programmet för social hållbarhets syfte är att uppnå kommunens ambitioner att motverka ökade skillnader mellan medborgarna genom att bygga kommunen och verksamheterna så jämlikt och jämställt som möjligt och aktivt arbeta för att skapa goda livsvillkor för alla. Enligt programmet ska Umeå växa hållbart utan några utsatta områden och skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv.

Umeå har ett rikt och engagerat föreningsliv fyllt av eldsjälar som bidrar till ett brett utbud av aktiviteter och sammanhang. Civilsamhället bidrar starkt till Umeås utveckling. Dess omfattning och mångfald medverkar till att hålla Umeå samman, medborgerligt engagemang, ökad livskvalitet och gör Umeå till en bra plats att bo och leva på.

Genom meningsfulla fritidsaktiviteter, starka föreningar och öppna mötesplatser bidrar vi till att människor kommer samman och träffas i nya konstellationer och på detta sätt stärks gemenskap, demokrati och delaktighet.

Samverkan mellan olika aktörer är därför av central vikt för att stärka det civila samhället. Umeå kommun ska i sina verksamheter aktivt söka samverkan med civilsamhället<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Umeå kommuns strategiska plan för 2016 - 2028

## **Pingstkyrkan i Umeå**

Pingstkyrkan i Umeå är en folkrörelsebaserad församling och en del av Pingströrelsen i Sverige, med stark lokal förankring och en lång tradition av att bidra till social sammanhållning i staden. Församlingen som har cirka 1 100 medlemmar varav ett 15-tal anställda, engagerar årligen omkring 300 volontärer i verksamheter som rör barn, ungdomar, familjer och vuxna samt äldre.

Sedan 1925 har kyrkan varit en aktiv del av stadens sociala och kulturella liv och verkar utifrån den kristna värdegrunden som betonar allas lika värde, integritet och människans okränkbara värdighet. Kyrkans vision; ”Ett förvandlat liv – En förvandlad värld” handlar om att bidra till ett integrerande och varmt samhälle där människor finner hopp, tro och gemenskap.

Församlingens arbete präglas av ett relationsbaserat och inkluderande förhållningssätt. Genom öppna offentliga samlingar, mötesplatser, stödverksamhet, läxhjälp, föräldrastöd, integrationsaktiviteter och socialt inriktad verksamhet når Pingstkyrkan grupper som ofta har låg tillit till offentliga institutioner.

Församlingen samarbetar med Umeå folkhögskola, LP-verksamheten, Sport for life, PMU Second Hand och flera nätverk inom civilsamhället såsom Umeå Kristna råd och studieförbundet Bilda. Dessa samarbeten bidrar till breddade kontaktytor och tillgängliga vägar vidare till gemenskap, utbildning, arbetsträning och socialt stöd.

Genom en kombination av professionell kompetens, långsiktig relationsbyggande närvaro och ett omfattande ideellt engagemang bidrar Pingstkyrkan till att stärka integration, delaktighet, social inkludering och tillit i Umeå.

## **Syfte och målsättning**

Syftet med detta IOP inom ramen för en samverkansplattform för social inkludering är att utifrån en gemensam grund och förståelse för samhällsutmaningar och påverkan på individen, samverka och nyttja möjligheter och kapacitet hos kommunen och civilsamhällets aktörer. Samverkan ska ta tillvara aktörers olika förmågor och arbeten, där olika insatser samlat leder till gemensamma effektmål.

## **Identifierade problem och effektmål**

Parterna i samverkansplattformen har i en gemensam process identifierat följande problem och tillhörande effektmål för detta IOP:

Identifierade problem	Övergripande effektmål
<p><b>1. Segregation och socialt utanförskap</b></p> <p>Socialt utanförskap drivs i hög grad av segregation, ojämlik tillgång till samhällsresurser samt diskriminering. Bristande integration begränsar människors faktiska möjligheter till inflytande, delaktighet och inkludering, oavsett individuella förutsättningar. Ofrivillig ensamhet påverkar den psykiska hälsan och försvårar möjligheten att vara delaktig i samhällslivet. Problemet berör många grupper och kan inte lösas genom enbart individuella eller myndighetsbaserade insatser.</p>	<p><b>1. Ökad social inkludering, delaktighet och inflytande</b></p> <p>Fler människor som i dag riskerar eller lever i utanförskap deltar i sociala, demokratiska och samhällseliga sammanhang på jämlika villkor. Segregation motverkas genom inkluderande mötesplatser och sammanhang som bygger broar mellan människor, områden och samhällsaktörer. Samordnade stödinsatser och inkluderande strukturer skapar hållbara vägar till arbete, studier och försörjning, samtidigt som skillnader i tillgång till stöd och bemötande minskar.</p>
<p><b>2. Tillitsglapp mellan samhällets stöd och invånare</b></p> <p>Bristande tillit till och från myndigheter är ofta en följd av upplevd eller faktisk ojämlik behandling, otillgängliga system och maktbalans. Detta försvårar möjligheten att ta del av det offentliga samhällets stöd och bidrar till att förstärka utanförskap.</p>	<p><b>2. Ökad tillit mellan invånare och offentliga institutioner</b></p> <p>Tilliten till och från myndigheter och offentliga system stärks genom förbättrat bemötande, ökad tillgänglighet och samverkan som tar sin utgångspunkt i människors faktiska erfarenheter och behov.</p>
<p><b>3. Brist på samordning och långsiktighet i insatser</b></p> <p>Vägar till arbete, studier och självständighet präglas av fragmenterade insatser och svaga länkar mellan civilsamhälle och offentliga aktörer. Bristande samordning och långsiktiga lösningar riskerar leda till att inte individers potential och samhällseliga resurser tas tillvara.</p>	<p><b>3. Bättre samordnade insatser i samhället</b></p> <p>Civilsamhället och offentliga aktörer arbetar mer sammanhållet, vilket minskar glapp mellan insatser och leder till effektivare resursanvändning och bättre långsiktiga resultat.</p>

## Verksamhet

Pingstkyrkan vill bedriva individorienterat, lågröskel och relationsbaserat stöd särskilt riktat till familjer och enskilda som lever segregerat samt unga och vuxna i förhöjd utsatthet.

Arbetet sker i nära samverkan med LP-verksamheten, Umeå folkhögskola, Sport for life (PMU Second Hand) samt kommunala funktioner som Arbetsmarknad och Integration och Arena för prövning.

Syftet med verksamheten är att:

- Tidigt identifiera och stödja barn, unga och vuxna i utsatta livssituationer.
- Stärka skyddsfaktorer, delaktighet och tillit.
- Skapa vägar till studier, arbete och gemenskap/inkludering.
- Främja existentiell hälsa, demokratiskt deltagande och social hållbarhet.

### Beskrivning:

Vi arbetar med familjestärkande verksamheter, föräldrastöd och individanpassade insatser för att tidigt upptäcka och hjälpa barn, unga och vuxna i utsatta livssituationer eller i risk för kriminalitet, gängkriminalitet och missbruk. Särskilt fokus ligger på barn till föräldrar med beroendeproblematik eller frihetsberövande, samt familjer med begränsade socioekonomiska resurser eller språkliga hinder. Målet är att stärka skyddsfaktorer, öka inkludering och skapa förutsättningar för en trygg uppväxt och en stabil etablering i samhället.

Vi vill också stärka personer som lever i ensamhet, psykisk ohälsa, kriminalitet eller missbruk, liksom dem som riskerar socialt utanförskap. Genom våra insatser vill vi främja hopp, delaktighet, existentiell hälsa och demokratiska värderingar för ett mer jämlikt och medmänskligt samhälle som bygger på ömsesidig tillit mellan individ/familj och samhälle.

Vi strävar efter att regelbundet skapa verksamheter och aktiviteter som för människor samman, exempelvis möten mellan barn och unga med olika språkbakgrunder genom läsläsning, sportaktiviteter, samtalsgrupper och lägerverksamhet.

## **Verksamhet inom ramen för effektmål 1: Ökad social inkludering, delaktighet och inflytande**

Vi arbetar med individanpassade inkluderings- och etableringsplaner för vuxna, där varje persons behov, förutsättningar och mål ligger till grund för utvecklingen. Som IOP-part för vi en aktiv dialog med Umeå kommun, Vän i Umeå och Svenska kyrkan för att erbjuda insatser som bidrar till en meningsfull och uppbygglig tillvaro för individer, en känsla av sammanhang och gemenskap.

För barn och unga erbjuder vi stöd genom gruppverksamheter och grupprocesser som stärker delaktighet, sociala färdigheter och trygghet. Vi säkerställer att både barn, unga och vuxna får den trygghet och tillhörighet de behöver före och under alla insatser.

## **Verksamhet inom ramen för effektmål 2: Ökad tillit mellan invånare och offentliga institutioner**

Vi vill skapa trygga mötesplatser där blåljuspersonal, socialtjänst och andra samhällsaktörer kan möta barn, unga, familjer och individer som riskerar att hamna utanför samhällets stöd. Syftet är att tidigt upptäcka utsatthet, bygga förtroende och stärka inkludering, delaktighet och trygghet.

Detta gör vi genom personlig kontakt och aktiviteter anpassade efter individens och familjens behov. Vi bygger relationer mellan människor och institutioner genom dialogmöten, informationskvällar och samarbeten med exempelvis socialtjänsten, dess fältgrupp och polisen.

Med anledning av FN-kommitténs starka rekommendationer till Sverige i december 2025 vill vi bidra till insatser som stärker tilliten till offentliga institutioner. Kommittén lyfter återkommande diskriminering mot minoriteter och migranter. För att motverka detta vill Pingstkyrkans nätverk regelbundet skapa möten mellan berörda grupper och myndighetsrepresentanter, för att bygga broar och minska tillitsgap.

Vi använder även metoder som *Weaving Trust*, en samtalsmetod för att bygga tillit genom korta, meningsfulla möten som skapar tillit och förståelse över sociala och kulturella gränser.

## **Verksamhet inom ramen för effektmål 3: Bättre samordnade insatser i samhället**

Vi vill som IOP-parter stärka samarbetet mellan civilsamhället och offentliga myndigheter och samtidigt göra det lättare för utsatta personer att bli sedda, hörda och delaktiga. Genom samordnade insatser anpassade efter individens livssituation ger vi stöd för att klara vardagen, förstå samhällets strukturer, ta del av sina rättigheter och möjligheter samt hitta vägar till utbildning, arbete och ökad existentiell hälsa, stärkt demokratiskt deltagande och förbättrad social hållbarhet.

Plattformen ska minska både upplevd och faktisk distans mellan invånare och offentliga institutioner genom strukturerad dialog, återkoppling och gemensam utveckling av

arbetssätt. Genom dialog och samverkan vill vi bidra till likvärdig behandling och minskade hinder i kontakten med samhällets stödstrukturer.

Pingstkyrkan bidrar även som dialogpart inom partnerskapet i frågor som rör tillit, bemötande och utveckling av lokala arbetssätt, med målet att stärka relationer och skapa större tillgänglighet för dem som står längst ifrån samhällets stöd.

## Ekonomi

### Budget för perioden 2026–2028

	2026 (*)	2027 (**)	2028 (**)
Personal (ombud, samordning, Värme och Vila)	630 000	972 248	1 009 751
Lokaler	67 000	103 398	107 386
Externa tjänster (tolk, utbildning)	70 000	108 028	112 195
Övriga personalkostnader	6 000	9 260	9 617
Utrustning, material	10 000	15 433	16 028
Aktiviteter, övrigt (livsmedel Värme och vila)	57 000	87 965	91 358
<b>SUMMA</b>	<b>840 000</b>	<b>1 296 331</b>	<b>1 346 334</b>
Egenfinansiering	168 000	259 266	269 267
<b>Summa Umeå kommun</b>	<b>672 000</b>	<b>1 037 065</b>	<b>1 077 067</b>

\* Gäller perioden 2026-05-01 t.o.m. 2026-12-31

\*\* Uppräkning enligt PKV oktober månad 2025.

Ersättningen indexuppräknas årligen med Prisindex för kommunal verksamhet (PKV). För indexuppräknningen används PKV för oktober månad. Siffror för 2027 och 2028 är från PKV oktober 2025. Budget för 2027 och 2028 justeras årligen utifrån föregående års PVK oktober månad.

### Fakturering och redovisning

Medlen betalas ut genom att Pingstkyrkan fakturerar Umeå kommun en gång per kvartal under perioden 1 maj 2026 – 31 december 2028. Den ekonomiska redovisningen sker genom att Pingstkyrkan årligen redovisar kostnader, vilka resurser de bidragit med till förverkligandet av detta IOP samt hur de tilldelade medlen använts.

## Partnerskapets giltighetstid

Partnerskapet mellan Umeå kommun och Pingstkyrka i Umeå avser perioden 1 maj 2026 till 31 december 2028. Överenskommelsen kan inte förlängas automatiskt, utan ska ha föregåtts av att överenskommelsen utvärderats och genomarbetats på nytt av deltagande parter. Därefter kan ett nytt avtal tecknas.

## Värdegrund för partnerskapet

Samverkan ska präglas av ett öppet, flexibelt och prestigelöst förhållningssätt gentemot varandra. Dialogen mellan parterna ska syfta till att utveckla arbetet så att metoder kan utvecklas samt att relevanta erfarenheter kan spridas vidare genom samverkan på olika sätt.

## Ansvarsfördelning och åtaganden

### Umeå kommuns åtaganden

Umeå kommun åtar sig inom ramen för detta partnerskap att verka för att:

- Initiera och fördjupa samverkan mellan Umeå kommuns förvaltningar och bolag och civilsamhället i arbetet med social inkludering.
- Samverka med IOP organisationerna, dela erfarenheter och kunskaper vidare ut i förvaltningar och bolag.
- Planera för och delta i möten inom ramen för överenskommelsen, medverka i planering inför årlig dialog, samt delta i den årliga dialogen.
- Informera om föreliggande IOP internt och externt.
- Följa upp överenskommelsen tillsammans med IOP parterna.

### Pingstkyrkan i Umeås åtagande

Pingstkyrkan i Umeå åtar sig inom ramen för detta partnerskap att verka för att:

- Samverka kring den verksamhet som omfattas inom ramen för partnerskapet.
- Delge Umeå kommun och övriga parter i samverkansplattformen sina erfarenheter av arbete inom samverkansplattformen.
- Delta i möten inom ramen för överenskommelsen, medverka i planering inför årlig dialog, samt delta i den årliga dialogen.
- Följa upp överenskommelsen tillsammans med Umeå kommun.

## Organisering och arbetssätt

### Styrgrupp och samverkansgrupp

Löpande samverkan sker mellan representanter från Umeå kommun och organisationerna i plattformen som utgör samverkansgrupp. Parternas åtaganden i samverkansplattformen kompletterar varandra och uppfyller olika behov. En god samverkan krävs för att nå syfte och åtaganden i partnerskapet. Varje part ansvarar för att utse representanter till styrgrupp och samverkansgrupp. Former för utvärdering av åtaganden och samarbete arbetas fram gemensamt av samverkansgruppen och fastställs av styrgruppen.

### Styrgrupp

Styrgruppen beslutar om övergripande frågor för partnerskapet, såsom förändringar i partnerskapets inriktning, mål, omfattning och andra frågor av väsentlig betydelse. I styrgruppen representeras parterna företrädesvis genom chefer med mandat från den egna organisationen att fatta beslut i frågor som gäller partnerskapet. Varje organisation i plattformen erbjuds en plats i styrgruppen. Umeå kommun representeras i styrgruppen av Stadsledningskontoret, Stöd och omsorgsförvaltningen samt Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen.

- Styrgruppen ansvarar för att det gemensamma målet och att syftet med partnerskapet följs.
- Ordförandeskapet för styrgruppen hålls ihop av Umeå kommun. Umeå kommun ansvarar för kallelse och dokumentation.
- Samverkansgruppen utser representant/er som är föredragande vid styrgruppsmöten.
- Vad samverkansgruppens verksamhetsrapportering ska bestå av och vilka omständigheter som ska följas upp och statistik föras beslutas av styrgruppen.
- Styrgruppen sammanträder två gånger per år, vid behov läggs ytterligare mötesdatum till.
- Styrgruppen ska informera alla parter om eventuella förändringar och beslut som fattas.
- Styrgruppen tillämpar majoritetsbeslut och varje representant har en röst.

### Samverkansgruppen

Den löpande samverkan sker främst genom en tillsatt samverkansgrupp som tar fram och utgår från en aktivitetsplan där det gemensamma arbetet följs upp. Samverkansgruppens

syfte är att möjliggöra ett gemensamt erfarenhetsutbyte och sammanställa information om partnerskapets åtaganden. Parterna i samverkansgruppen ska utse ersättare för att möjliggöra ett kontinuerligt arbete. Umeå kommun representeras i samverkansgruppen av strategisk utveckling, stöd och omsorg, arbetsmarknad och integration, SFI, kultur och fritid.

- Samverkansgruppen förväntas mötas ungefär en gång varannan månad, vid behov läggs ytterligare mötesdatum till.
- Utsedd part i samverkansgruppen ansvarar för gruppens dokumentation. Ansvaret roteras inom samverkansgruppen.
- Samverkansgruppen upprättar i dialog en årlig aktivitetsplan.
- Samverkansgruppen ansvarar för att det sker en gemensam kunskapsinhämtning.
- Samverkansgruppens representanter ska säkerställa att åtagandena utförs enligt överenskommelsen i partnerskapet.
- Samverkansgruppen lämnar inför styrgruppsmötena en kortfattad skriftlig rapport, som bygger på arbetet i aktivitetsplanen.
- Samverkansgruppen tillämpar majoritetsbeslut och varje representant har en röst.

### **Årlig lär- och samverkansarena**

Inom ramen för Samverkansplattform för social inkludering ska en årlig lär- och samverkansarena genomföras. Arenan syftar till att stärka den samlade förmågan i Umeå att arbeta med social inkludering genom gemensamt lärande, erfarenhetsutbyte och utveckling av samverkan. Den årliga arenan utgör ett komplement till den formella samverkan inom IOP: et och ska fungera som en öppen mötesplats för dialog mellan IOP-parterna och andra aktörer som på olika sätt arbetar med frågor kopplade till social inkludering. Genom att samla fler perspektiv och erfarenheter skapas förutsättningar för att sprida kunskap, minska dubbelarbete och identifiera möjligheter till uppväxling och vidareutveckling av pågående insatser

Den årliga lär- och samverkansarenan ska:

- Fungera som en struktur för gemensamt lärande och reflektion kring arbetet med social inkludering i Umeå
- Möjliggöra erfarenhetsutbyte mellan civilsamhälle, kommunala verksamheter/förtroendevalda och andra relevanta aktörer
- Bidra till ökad samordning och minskad fragmentering mellan insatser och aktörer
- Synliggöra pågående arbete, metoder och goda exempel inom området
- Skapa förutsättningar för kunskapsöverföring och metodutveckling
- Identifiera gemensamma utvecklingsområden, behov och samverkansmöjligheter

- Bidra till uppväxling av framgångsrika arbetssätt, utan att formellt utöka IOP-avtalet
- Fungera som en arena för dialog om strategiska vägval och framtida behov inom social inkludering

## **Uppföljning och utvärdering**

De gemensamma åtagandena följs upp två gånger per år av styrgruppen. Arbetet rapporteras årligen till kommunstyrelsen utifrån de underlag som används för styrgruppens rapportering. Information ges i övrigt till nämnder om önskar detta. Uppföljning och utvärdering av överenskommelsen i sin helhet ska påbörjas hösten 2027, för att vara klart och redovisas tidigt våren 2028.

## **Omförhandling och uppsägning**

Parterna ingår i överenskommelsen med en långsiktig intention om samverkan. Det är dock möjligt att påkalla ny förhandling eller säga upp överenskommelsen inom pågående avtalstid. I så fall gäller en uppsägningstid på sex månader.

Om betydande avvikelser från verksamhetsplan och budget sker ska parterna medverka i en dialog innan förändringar görs. Förändringar i överenskommelsen ska vara skriftliga och underskrivna.

Uppstår en tvist kring någon fråga som rör avtalet ska det primärt lösas genom dialog mellan parterna. Vid en sådan förhandling ska god vilja att nå samförstånd visas. Sekundärt ska tvist lösas av allmän domstol.

Denna överenskommelse är upprättad av två likalydande exemplar varav parterna erhållit varsitt.

### **Undertecknande**

För Umeå kommun

För Pingstkyrkan i Umeå

Datum:

Datum:

---

Mikael Brändström  
Utvecklingsdirektör  
Umeå kommun

---

Ulf Sundkvist  
Föreståndare  
Pingstkyrkan i Umeå

# Bilaga 1

## Aktiviteter effektmål 1

### Aktiviteter

- Vi arbetar med individanpassade inkluderings- och etableringsplaner
- Familje- och föräldrastödsverksamhet.
- Öppna mötesplatser med låg tröskel.
- Relationsbyggande verksamhet.
- Läger- och fritidsaktiviteter.
- Läxhjälp och studieinriktat stöd.
- Inkluderande grupper för barn och ungdomar med olika språkbakgrunder.

### Indikatorer

- Minst 40 varma lotsningar till studier, praktik eller stöd.
- Minst 10 familjer i föräldrastöd.
- Minst 30 öppna mötesplatser per år.
- Minst 60 unika deltagare per år.
- Minst 80 kvällsaktiviteter för barn och unga.
- Minst 4 läger per år.
- Minst 20 tillfällen läxhjälp per år.

## Aktiviteter effektmål 2

### Aktiviteter

- Trygga mötesplatser där invånare möter polis, socialtjänst, fältgrupp och skolpersonal.
- Förtroendeskapande dialoger och informationskvällar exempelvis *Weaving Trust*
- Stöd i myndighetskontakter och följeslagarservice.
- Trepartssamtal - Reflekterande dialoger där både invånare och myndighetsföreträdare ges utrymme att beskriva erfarenheter och förbättringsbehov.

### Indikatorer

- Minst 10 förtroendeskapande dialoger och informationskvällar mellan grupp och myndigheter
- Minst 40 individer får myndighetsnavigeringsstöd.

## Aktiviteter effektmål 3

### Aktiviteter

- Aktiv medverkan i samverkansgrupper som exempelvis DOA, Åldhemslyftet, Åldhemsdagen samt ta initiativ till samverkansmöten för sociala aktörer

### Indikatorer

- Kvartalsvisa lägesbilder.
- Dokumenterad förbättrad samordning kring individer och familjer.



<b>Dokumentansvarig:</b> Annika Dalén, Strategisk utveckling	<b>Dokumentdatum:</b> 2026-02-20
<b>Godkänd av:</b> Kommunstyrelsen, 2026-04-XX, §XX	<b>Reviderad:</b>
<b>Överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap (IOP) mellan Umeå kommun och Umeå Pastorat – Samverkansplattform för social inkludering</b>	

## Parter

### Umeå kommun

Adress: Storgatan 31 A, 901 84 Umeå

Org.nr: 212000–2627

Kontaktperson: Vanja Östman [vanja.ostman@umea.se](mailto:vanja.ostman@umea.se)

### Umeå Pastorat

Adress: Östra esplanaden 9, Umeå

Org.nr: 252003–8890

Kontaktperson: Kristina Högdahl, diakonistrateg.

## Idéburet offentligt partnerskap

Ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) är en överenskommelse om samverka mellan offentlig och idéburen sektor i syfte att uppnå ett visst allmännyttigt samhällligt mål<sup>1</sup>. Ett IOP måste vara förenligt med upphandlings- och statsstödsreglerna, vilket innebär att en överenskommelse om ett IOP inte får utgöra en otillåten direktupphandling eller ett otillåtet statsstöd. Samverka mellan offentlig och idéburen sektor handlar om att tillsammans lösa ett samhällsproblem, genom att gemensamt dela och bidra med erfarenheter och kunskap. De krav som ställs på IOP kan sammanfattas enligt följande:

- Partnerskapet ska bygga på ett gemensamt samverkansbehov där båda parter har ett gemensamt engagemang och ansvar för att uppnå det gemensamt formulerade

<sup>1</sup> Upphandlingsmyndigheten januari 2024 [Idéburet offentligt partnerskap \(IOP\) måste vara förenligt med upphandlings- och statsstödsreglerna | Upphandlingsmyndigheten](#)

målet. Det ska råda en ömsesidig samverkansrelation som bygger på tillit med syftet att uppnå ett visst samhälleligt mål, och inte på ett kommersiellt avtal.

- Målet eller målen som ska uppnås ska vara allmännyttiga, och en utgångspunkt är att det inte ska finnas några färdiga lösningar eller tjänster som kan köpas.
- Samtliga involverade parter ska bidra med resurser till verksamheten. Det behöver inte handla om pengar utan den idéburna parten kan exempelvis bidra med ideellt arbete och den offentliga parten med lokaler eller administrativa resurser.

## Samverkansplattform för social inkludering

Samverkansplattform för social inkludering är ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) som består av Umeå kommun tillsammans med ett antal civilsamhällesaktörer. Plattformen syftar till att stärka social hållbarhet genom samordnade, förebyggande och inkluderande insatser.

En samverkan för social inkludering behöver hantera flera sammanhängande samhällsproblem som ingen aktör kan lösa ensam inom sitt grunduppdrag. Problemen rör både individers livsvillkor och samhällets förmåga att nå, stödja och inkludera människor på ett likvärdigt sätt.

Plattformen fungerar som ett gemensamt nav för samverkan, där parterna samlar resurser, erfarenheter och kompetenser för att minska utanförskap, främja delaktighet och skapa positiva sammanhang för människor i Umeå. Arbetet bygger på långsiktighet, gemensamt ansvar och ett helhetsperspektiv på sociala utmaningar.

När begreppet *Samverkansplattform för social inkludering* används i detta IOP avses hela denna samverkansstruktur. Detta IOP-avtal tecknas formellt mellan Umeå kommun och respektive enskild part inom plattformen, men utgör samtidigt en del av den gemensamma plattformen och dess samlade inriktning.

## Grundläggande förutsättningar och samhällsutmaningar

Följande samhällsutmaningar är grundläggande för de problem och orsaker som samverkansplattformen vill hantera:

- Segregation, strukturell diskriminering och rasism är några grundläggande orsaker till utanförskap
- Ett ofta större fokus på individers brister än samhällets bristande inkludering och förmåga att möta behov

- Brist på förståelse för att låg tillit från medborgare kan ha legitima orsaker kopplade till hur myndigheter och system faktiskt fungerar i praktiken, och påverkas av myndigheters tillit till medborgare

Det finns även ett antal möjliggörande förutsättningar som behövs för att hantera de samhällsutmaningar och problem som listas ovan:

- Volontärskap och delaktighet med bred representation från befolkningen
- God samverkan mellan civilsamhället, myndigheter och näringsliv
- Kunskap och medvetenhet om ovanstående utmaningar och om verkningfulla åtgärder

## Parter

### Umeå kommun

Umeå kommuns utveckling och tillväxt ska ske med social, ekologisk, ekonomisk och kulturell hållbarhet med visionen om 200 000 medborgare 2050. Det av kommunfullmäktige antagna programmet för social hållbarhets syfte är att uppnå kommunens ambitioner att motverka ökade skillnader mellan medborgarna genom att bygga kommunen och verksamheterna så jämlikt och jämställt som möjligt och aktivt arbeta för att skapa goda livsvillkor för alla. Enligt programmet ska Umeå växa hållbart utan några utsatta områden och skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv.

Umeå har ett rikt och engagerat föreningsliv fyllt av eldsjälar som bidrar till ett brett utbud av aktiviteter och sammanhang. Civilsamhället bidrar starkt till Umeås utveckling. Dess omfattning och mångfald medverkar till att hålla Umeå samman, medborgerligt engagemang, ökad livskvalitet och gör Umeå till en bra plats att bo och leva på.

Genom meningsfulla fritidsaktiviteter, starka föreningar och öppna mötesplatser bidrar vi till att människor kommer samman och träffas i nya konstellationer och på detta sätt stärks gemenskap, demokrati och delaktighet.

Samverkan mellan olika aktörer är därför av central vikt för att stärka det civila samhället. Umeå kommun ska i sina verksamheter aktivt söka samverkan med civilsamhället<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Umeå kommuns strategiska plan för 2016 - 2028

## Umeå Pastorat

Umeå pastorat är en del av Svenska kyrkan och verkar enligt kyrkoordningen med uppdraget att vara en närvarande och öppen kraft i lokalsamhället. Pastoratet omfattar flera församlingar i Umeåregionen och erbjuder stöd, gemenskap och existentiell vägledning till alla människor – oavsett religiös tillhörighet, livssituation eller bakgrund.

Genom diakonalt arbete, gudstjänstliv, kulturverksamhet och sociala insatser vill Umeå pastorat bidra till ett hållbart och medmänskligt samhälle. Organisationen arbetar långsiktigt och samverkar gärna med civilsamhälle och offentliga aktörer för att stärka människors livsvillkor och främja social sammanhållning.

## Syfte och målsättning

Syftet med detta IOP inom ramen för en samverkansplattform för social inkludering är att utifrån en gemensam grund och förståelse för samhällsutmaningar och påverkan på individen, samverka och nyttja möjligheter och kapacitet hos kommunen och civilsamhällets aktörer. Samverkan ska ta tillvara aktörers olika förmågor och arbeten, där olika insatser samlat leder till gemensamma effektmål.

## Identifierade problem och effektmål

Parterna i samverkansplattformen har i en gemensam process identifierat följande problem och tillhörande effektmål för detta IOP:

Identifierade problem	Övergripande effektmål
<p><b>1. Segregation och socialt utanförskap</b></p> <p>Socialt utanförskap drivs i hög grad av segregation, ojämlig tillgång till samhällsresurser samt diskriminering. Bristande integration begränsar människors faktiska möjligheter till inflytande, delaktighet och inkludering, oavsett individuella förutsättningar. Ofrivillig ensamhet påverkar den psykiska hälsan och försvårar möjligheten att vara delaktig i samhällslivet. Problemet berör många grupper och kan inte lösas genom enbart</p>	<p><b>1. Ökad social inkludering, delaktighet och inflytande</b></p> <p>Fler människor som i dag riskerar eller lever i utanförskap deltar i sociala, demokratiska och samhälleliga sammanhang på jämlika villkor. Segregation motverkas genom inkluderande mötesplatser och sammanhang som bygger broar mellan människor, områden och samhällsaktörer. Samordnade stödinsatser och inkluderande strukturer skapar hållbara vägar till arbete, studier och försörjning, samtidigt som</p>

<p>individuella eller myndighetsbaserade insatser.</p>	<p>skillnader i tillgång till stöd och bemötande minskar.</p>
<p><b>2. Tillitsglapp mellan samhällets stöd och invånare</b></p> <p>Bristande tillit till och från myndigheter är ofta en följd av upplevd eller faktisk ojämlik behandling, otillgängliga system och maktbalans. Detta försvårar möjligheten att ta del av det offentliga samhällets stöd och bidrar till att förstärka utanförskap.</p>	<p><b>2. Ökad tillit mellan invånare och offentliga institutioner</b></p> <p>Tilliten till och från myndigheter och offentliga system stärks genom förbättrat bemötande, ökad tillgänglighet och samverkan som tar sin utgångspunkt i människors faktiska erfarenheter och behov.</p>
<p><b>3. Brist på samordning och långsiktighet i insatser</b></p> <p>Vägar till arbete, studier och självständighet präglas av fragmenterade insatser och svaga länkar mellan civilsamhälle och offentliga aktörer. Bristande samordning och långsiktiga lösningar riskerar leda till att inte individers potential och samhällsliga resurser tas tillvara.</p>	<p><b>3. Bättre samordnade insatser i samhället</b></p> <p>Civilsamhället och offentliga aktörer arbetar mer sammanhållet, vilket minskar glapp mellan insatser och leder till effektivare resursanvändning och bättre långsiktiga resultat.</p>

## Verksamhet

Svenska kyrkans diakonala arbete syftar till stärkt egenmakt. Den sökande får större möjligheter att hitta vägar ut ur svåra livssituationer om hen har kunskap om det samhällsstöd som erbjuds. Som en av samhällsutmaningarna vet vi att bristande tillit till och från myndigheter försvårar möjligheten att ta del av det offentliga samhällets stöd och bidrar till att förstärka utanförskap. Som en del av Svenska kyrkans rättighetsrådgivning och i samverkan med Umeå Stadsmission utvecklas inom ramen för detta avtal en tillitsbyggsbyggande ombudsroll.

### Verksamhet inom ramen för effektmål 2: Ökad tillit mellan invånare och offentliga institutioner

#### Svenska kyrkans rättighetsmottagning

- Juridisk rådgivning i migrationsärenden i samarbete med Asylrättscentrum:

Ge rådgivning till migranter vid framför allt överklagningar av beslut från migrationsverket och migrationsdomstolen. Arbetet bedrivs tillsammans med studenter från juristprogrammet med stöd av jurister från Asylrättscentrum. Rådgivning sker vid bokade möten med den sökande. Anställda och studenter ger även stöd i att skriva och skicka in överklagningar.

- Ekonomisk rådgivning:  
Ge stöd vid ekonomiska svårigheter med fokus på att individen/familjen ska få det de har rätt till från samhället. T.ex. försörjningsstöd, sjukpenning, sjukersättning, A-kassa, bostadstillägg etc. Rådgivning sker vid bokade möten med den sökande. Vi går grundligt igenom deras socioekonomiska situation och tar vid behov kontakt med myndigheter/handläggare främst via telefon eller mail.
- Ombudsroll:  
Ombudet följer med vid möten med handläggare/myndigheter för att stärka den sökandes röst och beskrivning av sin situation och hjälpa den sökande att förstå den information som myndigheten ger. Rollen har en stor flexibilitet i de situationer där sökande brådskande behöver stöd och kan med kort varsel följa med sökande i möten med myndigheter.

Verksamheten följs upp med antal sökande och antal genomförda ärenden/ombudsuppgifter. För att bättre förstå vilken roll vi kan ha i det här uppdraget följs också vilka myndigheter den sökande behöver ombud till. I den mån det är möjligt utan att röja enskildas identitet dokumenteras också sökandes livsförändring.

## **Verksamhet inom ramen för effektmål 3: Bättre samordnade insatser i samhället**

### Verksamhet Värme och Vila

Umeå pastorat i samverkan med pingstkyrkan i Umeå har sedan ett antal år drivit ett härbärke som haft funktionen att erbjuda akuta och tillfälliga sovplats till EU-medborgare. När den verksamheten stängts 2025 finns ett akutboende i Umeå Stadsmission, med målgrupp hemlösa som har sin hemvistelse i Umeå. I ett hårdnande samhällsklimat behöver vi vara öppna för att behoven av akuta sovplatser under vinterns kalla nätter kan vara större än vad Umeå stadsmissions åtta platser kan erbjuda, och det kan behövas för målgrupper som vi ännu inte definierat.

Värme och Vila är en verksamhet som öppnar för akuta sovplatser i t ex kyrksal eller annan enklare logi. Sovplatsen kan vara en kyrkbänk eller madrass på golv, och den sökande erbjuds kvällsfika (smörgås och dryck), samt enklare frukost. Verksamheten samordnas med

Stadsmissionens akutboende och håller öppet när temperaturen utomhus går ner under minus 7, och det finns sökande som inte uppfyller kriterierna för Stadsmissionens akutplatser, eller när sökande är fler än det finns plats för.

Verksamheten bedrivs med en anställd samordnare, samt ideella och anställda medarbetare under öppettiderna. Medarbetarnas uppdrag är att upprätthålla lugn och ro för de sovande samt att skapa trygga samtal och relationer och erbjuda stöd till livsförändringar. Med denna funktion inbyggd i Värme och Vila-verksamheten kan sovplatserna vara en väg in i att få stöd till livsförändrande insatser. Verksamheten behöver därför vara i nära samverkan med Umeå kommuns stödverksamheter.

## Ekonomi

### Budget för perioden 2026–2028

	2026 (*)	2027 (**)	2028 (**)
Personal (ombud, samordning, Värme och Vila)	630 000	972 248	1 009 751
Lokaler	130 000	200 623	208 361
Externa tjänster (tolk, utbildning)	60 000	92 595	96 167
Övriga personalkostnader	3 000	4 630	4 808
Utrustning, material	7 000	10 803	11 219
Aktiviteter, övrigt (livsmedel Värme och vila)	10 000	15 433	16 028
<b>SUMMA</b>	<b>840 000</b>	<b>1 296 331</b>	<b>1 346 334</b>
Egenfinansiering	168 000	259 266	269 267
<b>Summa Umeå kommun</b>	<b>672 000</b>	<b>1 037 065</b>	<b>1 077 067</b>

\* Gäller perioden 2026-05-01 t.o.m. 2026-12-31

\*\* Uppräkning enligt PKV oktober månad 2025.

Ersättningen indexuppräknas årligen med Prisindex för kommunal verksamhet (PKV). För indexuppräknigen används PKV för oktober månad. Siffror för 2027 och 2028 är från PKV oktober 2025. Budget för 2027 och 2028 justeras årligen utifrån föregående års PVK oktober månad.

## **Fakturering och redovisning**

Medlen betalas ut genom att Umeå Pastorat fakturerar Umeå kommun en gång per kvartal under perioden 1 maj 2026 – 31 december 2028. Den ekonomiska redovisningen sker genom att Umeå Pastorat årligen redovisar kostnader, vilka resurser de bidragit med till förverkligandet av detta IOP samt hur de tilldelade medlen använts.

## **Partnerskapets giltighetstid**

Partnerskapet mellan Umeå kommun och Umeå Pastorat avser perioden 1 maj 2026 till 31 december 2028. Överenskommelsen kan inte förlängas automatiskt, utan ska ha föregåtts av att överenskommelsen utvärderats och genomarbetats på nytt av deltagande parter. Därefter kan ett nytt avtal tecknas.

## **Värdegrund för partnerskapet**

Samverkan ska präglas av ett öppet, flexibelt och prestigelöst förhållningssätt gentemot varandra. Dialogen mellan parterna ska syfta till att utveckla arbetet så att metoder kan utvecklas samt att relevanta erfarenheter kan spridas vidare genom samverkan på olika sätt.

## **Ansvarsfördelning och åtaganden**

### **Umeå kommuns åtaganden**

Umeå kommun åtar sig inom ramen för detta partnerskap att verka för att:

- Initiera och fördjupa samverkan mellan Umeå kommuns förvaltningar och bolag och civilsamhället i arbetet med social inkludering.
- Samverka med IOP organisationerna, dela erfarenheter och kunskaper vidare ut i förvaltningar och bolag.
- Planera för och delta i möten inom ramen för överenskommelsen, medverka i planering inför årlig dialog, samt delta i den årliga dialogen.
- Informera om föreliggande IOP internt och externt.
- Följa upp överenskommelsen tillsammans med IOP parterna.

### **Umeå Pastorats åtaganden**

Umeå Pastorat åtar sig inom ramen för detta partnerskap att verka för att:

- Samverka kring den verksamhet som omfattas inom ramen för partnerskapet.
- Delge Umeå kommun och övriga parter i samverkansplattformen sina erfarenheter av arbete inom samverkansplattformen.
- Delta i möten inom ramen för överenskommelsen, medverka i planering inför årlig dialog, samt delta i den årliga dialogen.
- Följa upp överenskommelsen tillsammans med Umeå kommun.

## Organisering och arbetssätt

### Styrgrupp och samverkansgrupp

Löpande samverkan sker mellan representanter från Umeå kommun och organisationerna i plattformen som utgör samverkansgrupp. Parternas åtaganden i samverkansplattformen kompletterar varandra och uppfyller olika behov. En god samverkan krävs för att nå syfte och åtaganden i partnerskapet. Varje part ansvarar för att utse representanter till styrgrupp och samverkansgrupp. Former för utvärdering av åtaganden och samarbete arbetas fram gemensamt av samverkansgruppen och fastställs av styrgruppen.

### Styrgrupp

Styrgruppen beslutar om övergripande frågor för partnerskapet, såsom förändringar i partnerskapets inriktning, mål, omfattning och andra frågor av väsentlig betydelse. I styrgruppen representeras parterna företrädesvis genom chefer med mandat från den egna organisationen att fatta beslut i frågor som gäller partnerskapet. Varje organisation i plattformen erbjuds en plats i styrgruppen. Umeå kommun representeras i styrgruppen av Stadsledningskontoret, Stöd och omsorgsförvaltningen samt Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen.

- Styrgruppen ansvarar för att det gemensamma målet och att syftet med partnerskapet följs.
- Ordförandeskapet för styrgruppen hålls ihop av Umeå kommun. Umeå kommun ansvarar för kallelse och dokumentation.
- Samverkansgruppen utser representant/er som är föredragande vid styrgruppsmöten.
- Vad samverkansgruppens verksamhetsrapportering ska bestå av och vilka omständigheter som ska följas upp och statistik föras beslutas av styrgruppen.
- Styrgruppen sammanträder två gånger per år, vid behov läggs ytterligare mötesdatum till.

- Styrgruppen ska informera alla parter om eventuella förändringar och beslut som fattas.
- Styrgruppen tillämpar majoritetsbeslut och varje representant har en röst.

### **Samverkansgruppen**

Den löpande samverkan sker främst genom en tillsatt samverkansgrupp som tar fram och utgår från en aktivitetsplan där det gemensamma arbetet följs upp. Samverkansgruppens syfte är att möjliggöra ett gemensamt erfarenhetsutbyte och sammanställa information om partnerskapets åtaganden. Parterna i samverkansgruppen ska utse ersättare för att möjliggöra ett kontinuerligt arbete. Umeå kommun representeras i samverkansgruppen av strategisk utveckling, stöd och omsorg, arbetsmarknad och integration, SFI, kultur och fritid.

- Samverkansgruppen förväntas mötas ungefär en gång varannan månad, vid behov läggs ytterligare mötesdatum till.
- Utsedd part i samverkansgruppen ansvarar för gruppens dokumentation. Ansvaret roteras inom samverkansgruppen.
- Samverkansgruppen upprättar i dialog en årlig aktivitetsplan.
- Samverkansgruppen ansvarar för att det sker en gemensam kunskapsinhämtning.
- Samverkansgruppens representanter ska säkerställa att åtagandena utförs enligt överenskommelsen i partnerskapet.
- Samverkansgruppen lämnar inför styrgruppsmötena en kortfattad skriftlig rapport, som bygger på arbetet i aktivitetsplanen.
- Samverkansgruppen tillämpar majoritetsbeslut och varje representant har en röst.

### **Årlig lär- och samverkansarena**

Inom ramen för Samverkansplattform för social inkludering ska en årlig lär- och samverkansarena genomföras. Arenan syftar till att stärka den samlade förmågan i Umeå att arbeta med social inkludering genom gemensamt lärande, erfarenhetsutbyte och utveckling av samverkan. Den årliga arenan utgör ett komplement till den formella samverkan inom IOP:et och ska fungera som en öppen mötesplats för dialog mellan IOP-parterna och andra aktörer som på olika sätt arbetar med frågor kopplade till social inkludering. Genom att samla fler perspektiv och erfarenheter skapas förutsättningar för att sprida kunskap, minska dubbelarbete och identifiera möjligheter till uppväxling och vidareutveckling av pågående insatser

Den årliga lär- och samverkansarenan ska:

- Fungera som en struktur för gemensamt lärande och reflektion kring arbetet med social inkludering i Umeå
- Möjliggöra erfarenhetsutbyte mellan civilsamhälle, kommunala verksamheter/förtroendevalda och andra relevanta aktörer
- Bidra till ökad samordning och minskad fragmentering mellan insatser och aktörer
- Synliggöra pågående arbete, metoder och goda exempel inom området
- Skapa förutsättningar för kunskapsöverföring och metodutveckling
- Identifiera gemensamma utvecklingsområden, behov och samverkansmöjligheter
- Bidra till uppväxling av framgångsrika arbetssätt, utan att formellt utöka IOP-avtalet
- Fungera som en arena för dialog om strategiska vägval och framtida behov inom social inkludering

## Uppföljning och utvärdering

De gemensamma åtagandena följs upp två gånger per år av styrgruppen. Arbetet rapporteras årligen till kommunstyrelsen utifrån de underlag som används för styrgruppens rapportering. Information ges i övrigt till nämnder om önskar detta. Uppföljning och utvärdering av överenskommelsen i sin helhet ska påbörjas hösten 2027, för att vara klart och redovisas tidigt våren 2028.

## Omförhandling och uppsägning

Parterna ingår i överenskommelsen med en långsiktig intention om samverkan. Det är dock möjligt att påkalla ny förhandling eller säga upp överenskommelsen inom pågående avtalstid. I så fall gäller en uppsägningstid på sex månader.

Om betydande avvikelser från verksamhetsplan och budget sker ska parterna medverka i en dialog innan förändringar görs. Förändringar i överenskommelsen ska vara skriftliga och underskrivna.

Uppstår en tvist kring någon fråga som rör avtalet ska det primärt lösas genom dialog mellan parterna. Vid en sådan förhandling ska god vilja att nå samförstånd visas. Sekundärt ska tvist lösas av allmän domstol.

Denna överenskommelse är upprättad av två likalydande exemplar varav parterna erhållit varsitt.

### Undertecknande

För Umeå kommun

För Umeå Pastorat

Datum:

Datum:

---

Mikael Brändström  
Utvecklingsdirektör  
Umeå kommun

---

Kristina Högdahl  
Diakonistrateg  
Umeå pastorat

## Bilaga 1

### Aktiviteter effektmål 2

#### Indikatorer

- Verksamheten utvärderas efter antal sökande, antal genomförda ärenden i de tre delarna:
  - juridisk rådgivning (antal 2025: 30)
  - ekonomisk rådgivning (antal 2025: 130)
  - Ombudsärenden (ny verksamhet, uppskattat antal sökande 2026: 50 under uppbyggnadsfas).

### Aktiviteter effektmål 3

#### Indikatorer

- Verksamheten följs upp med antal sökande, antal sovplatser som tagits i bruk under året samt antal samtal/stöd som erbjudits sökande. I den mån det är möjligt utan att röja enskildas identitet dokumenteras också sökandes livsförändring.



<b>Dokumentansvarig:</b> Annika Dalén, Strategisk utveckling	<b>Dokumentdatum:</b> 2026-02-20
<b>Godkänd av:</b> Kommunstyrelsen, 2026-04-XX, §XX	<b>Reviderad:</b>
<b>Överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap (IOP) mellan Umeå kommun och Vän i Umeå – Samverkansplattform för social inkludering</b>	

## Parter

### Umeå kommun

Adress: Storgatan 31 A, 901 84 Umeå

Org.nr: 212000–2627

Kontaktperson: Vanja Östman [vanja.ostman@umea.se](mailto:vanja.ostman@umea.se)

### Vän i Umeå

Adress: c/o Folkuniversitetet, Nygatan 43, 903 30 Umeå

Org.nr: 802519–9863

Kontaktperson: Åsa Norin

## Idéburet offentligt partnerskap

Ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) är en överenskommelse om samverkan mellan offentlig och idéburen sektor i syfte att uppnå ett visst allmännyttigt samhällligt mål<sup>1</sup>. Ett IOP måste vara förenligt med upphandlings- och statsstödsreglerna, vilket innebär att en överenskommelse om ett IOP inte får utgöra en otillåten direktupphandling eller ett otillåtet statsstöd. Samverkan mellan offentlig och idéburen sektor handlar om att tillsammans lösa ett samhällsproblem, genom att gemensamt dela och bidra med erfarenheter och kunskap. De krav som ställs på IOP kan sammanfattas enligt följande:

- Partnerskapet ska bygga på ett gemensamt samverkansbehov där båda parter har ett gemensamt engagemang och ansvar för att uppnå det gemensamt formulerade målet. Det ska råda en ömsesidig samverkansrelation som bygger på tillit med syftet att uppnå ett visst samhällligt mål, och inte på ett kommersiellt avtal.

---

<sup>1</sup> Upphandlingsmyndigheten januari 2024 [Idéburet offentligt partnerskap \(IOP\) måste vara förenligt med upphandlings- och statsstödsreglerna | Upphandlingsmyndigheten](#)

- Målet eller målen som ska uppnås ska vara allmännyttiga, och en utgångspunkt är att det inte ska finnas några färdiga lösningar eller tjänster som kan köpas.
- Samtliga involverade parter ska bidra med resurser till verksamheten. Det behöver inte handla om pengar utan den idéburna parten kan exempelvis bidra med ideellt arbete och den offentliga parten med lokaler eller administrativa resurser.

## Samverkansplattform för social inkludering

Samverkansplattform för social inkludering är ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) som består av Umeå kommun tillsammans med ett antal civilsamhällesaktörer. Plattformen syftar till att stärka social hållbarhet genom samordnade, förebyggande och inkluderande insatser.

En samverkan för social inkludering behöver hantera flera sammanhängande samhällsproblem som ingen aktör kan lösa ensam inom sitt grunduppdrag. Problemen rör både individers livsvillkor och samhällets förmåga att nå, stödja och inkludera människor på ett likvärdigt sätt.

Plattformen fungerar som ett gemensamt nav för samverkan, där parterna samlar resurser, erfarenheter och kompetenser för att minska utanförskap, främja delaktighet och skapa positiva sammanhang för människor i Umeå. Arbetet bygger på långsiktighet, gemensamt ansvar och ett helhetsperspektiv på sociala utmaningar.

När begreppet *Samverkansplattform för social inkludering* används i detta IOP avses hela denna samverkansstruktur. Detta IOP-avtal tecknas formellt mellan Umeå kommun och respektive enskild part inom plattformen, men utgör samtidigt en del av den gemensamma plattformen och dess samlade inriktning.

### Grundläggande förutsättningar och samhällsutmaningar

Följande samhällsutmaningar är grundläggande för de problem och orsaker som samverkansplattformen vill hantera:

- Segregation, strukturell diskriminering och rasism är några grundläggande orsaker till utanförskap
- Ett ofta större fokus på individers brister än samhällets bristande inkludering och förmåga att möta behov
- Brist på förståelse för att låg tillit från medborgare kan ha legitima orsaker kopplade till hur myndigheter och system faktiskt fungerar i praktiken, och påverkas av myndigheters tillit till medborgare

Det finns även ett antal möjliggörande förutsättningar som behövs för att hantera de samhällsutmaningar och problem som listas ovan:

- Volontärskap och delaktighet med bred representation från befolkningen
- God samverkan mellan civilsamhället, myndigheter och näringsliv
- Kunskap och medvetenhet om ovanstående utmaningar och om verkningsfulla åtgärder

## Parter

### Umeå kommun

Umeå kommuns utveckling och tillväxt ska ske med social, ekologisk, ekonomisk och kulturell hållbarhet med visionen om 200 000 medborgare 2050. Det av kommunfullmäktige antagna programmet för social hållbarhets syfte är att uppnå kommunens ambitioner att motverka ökade skillnader mellan medborgarna genom att bygga kommunen och verksamheterna så jämlikt och jämställt som möjligt och aktivt arbeta för att skapa goda livsvillkor för alla. Enligt programmet ska Umeå växa hållbart utan några utsatta områden och skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv.

Umeå har ett rikt och engagerat föreningsliv fyllt av eldsjälar som bidrar till ett brett utbud av aktiviteter och sammanhang. Civilsamhället bidrar starkt till Umeås utveckling. Dess omfattning och mångfald medverkar till att hålla Umeå samman, medborgerligt engagemang, ökad livskvalitet och gör Umeå till en bra plats att bo och leva på.

Genom meningsfulla fritidsaktiviteter, starka föreningar och öppna mötesplatser bidrar vi till att människor kommer samman och träffas i nya konstellationer och på detta sätt stärks gemenskap, demokrati och delaktighet.

Samverkan mellan olika aktörer är därför av central vikt för att stärka det civila samhället. Umeå kommun ska i sina verksamheter aktivt söka samverkan med civilsamhället<sup>2</sup>.

### Vän i Umeå

Vän i Umeå är en ideell organisation som verkar för social inkludering, minskad segregation och ökad tillit i Umeå genom att skapa mötesplatser, relationer och strukturer för delaktighet. Verksamheten tar sin utgångspunkt i de samhällsutmaningar som präglar vår

---

<sup>2</sup> Umeå kommuns strategiska plan för 2016 - 2028

tid: segregation, strukturell diskriminering och rasism. Genom relationer, medskapande aktiviteter och samverkansinsatser bidrar Vän i Umeå till följande övergripande områden.

#### 1. Personliga nätverk och rikare fritid

Verksamheten skapar konkreta möjligheter för människor att mötas över kulturella, sociala och generationsgränser. Genom språkcaféer, kulturaktiviteter, matchningsprogram, idrottsverksamhet, studiecirklar och sociala mötesplatser ges fler möjlighet att bygga vänskapsrelationer och utveckla personliga nätverk med människor från olika länder och bakgrunder.

Detta bidrar till en rikare fritid, minskad ensamhet samt en ökad känsla av sammanhang och tillhörighet. För många utrikesfödda och nyanlända utgör verksamheten en första ingång till social gemenskap i Umeå.

Den omfattande verksamheten möjliggörs genom en stor volontärgrupp bestående av cirka 170 personer. Gruppen rymmer såväl individer med internationell bakgrund som etablerade svenskar, vilket i sig speglar den mångfald och inkludering som verksamheten vill främja.

#### 2. Arbete, studier och fungerande vardag

Vän i Umeå stärker deltagares kunskap om det svenska samhället, språket och de oskrivna normer som påverkar vardag och arbetsliv. Genom språkträning, läxhjälp, samhällsinformation, mentorskap och arbetslivsinriktade insatser ökar deltagarnas förmåga att navigera i utbildningssystemet och på arbetsmarknaden.

Särskilt ungdomar ges stöd att förbereda sig för arbete och studier genom kontakter med näringsliv, praktisknära vägledning och nätverksbyggande. Detta ligger i linje med kommunens arbete för att stärka ungas etablering i utbildning och arbetsmarknad samt förebygga utanförskap.

#### 3. Mångfald, inkludering och demokrati

Organisationen bidrar till ökad kunskap och förståelse mellan människor med olika kulturell, religiös och social bakgrund. Genom föreläsningar, interkulturella möten och samverkan med olika samhällsaktörer stärks individers och organisationers förmåga att arbeta med inkludering och demokrati i praktiken.

Verksamheten utgår från att låg tillit till samhället kan ha legitima orsaker kopplade till erfarenheter av diskriminering eller bristande bemötande. Genom relationellt arbete och samverkan byggs ömsesidig förståelse och tillit mellan medborgare och samhällsaktörer.

#### 4. Samverkan i Umeå

Vän i Umeå fungerar som en plattform för samverkan mellan civilsamhälle, kommunens förvaltningar, näringsliv, studieförbund och andra aktörer. Partnerskapet inom IOP har

möjliggjort en fördjupad och mer strukturerad samverkan, med gemensam styrning, uppföljning och lärande.

Denna samverkan bidrar till ökad tillit, trygghet och minskad segregation i Umeå genom att skapa sammanhang där olika sektorer möts kring gemensamma lösningar.

Sammanfattningsvis bidrar Vän i Umeå till att stärka social inkludering genom relationer, delaktighet och strukturerad samverkan. Verksamheten kompletterar och förstärker det offentliga arbetet genom att skapa tillitsfulla mötesplatser där människor ges möjlighet att vara aktiva medskapare i ett mer inkluderande Umeå.

## Syfte och målsättning

Syftet med detta IOP inom ramen för en samverkansplattform för social inkludering är att utifrån en gemensam grund och förståelse för samhällsutmaningar och påverkan på individen, samverka och nyttja möjligheter och kapacitet hos kommunen och civilsamhällets aktörer. Samverkan ska ta tillvara aktörers olika förmågor och arbeten, där olika insatser samlat leder till gemensamma effektmål.

### Identifierade problem och effektmål

Parterna i samverkansplattformen har i en gemensam process identifierat följande problem och tillhörande effektmål för detta IOP:

Identifierade problem	Övergripande effektmål
<p><b>1. Segregation och socialt utanförskap</b></p> <p>Socialt utanförskap drivs i hög grad av segregation, ojämlig tillgång till samhällsresurser samt diskriminering. Bristande integration begränsar människors faktiska möjligheter till inflytande, delaktighet och inkludering, oavsett individuella förutsättningar. Ofrivillig ensamhet påverkar den psykiska hälsan och försvårar möjligheten att vara delaktig i samhällslivet. Problemet berör många grupper och kan inte lösas genom enbart</p>	<p><b>1. Ökad social inkludering, delaktighet och inflytande</b></p> <p>Fler människor som i dag riskerar eller lever i utanförskap deltar i sociala, demokratiska och samhälleliga sammanhang på jämlika villkor. Segregation motverkas genom inkluderande mötesplatser och sammanhang som bygger broar mellan människor, områden och samhällsaktörer. Samordnade stödinsatser och inkluderande strukturer skapar hållbara vägar till arbete, studier och försörjning, samtidigt som</p>

<p>individuella eller myndighetsbaserade insatser.</p>	<p>skillnader i tillgång till stöd och bemötande minskar.</p>
<p><b>2. Tillitsglapp mellan samhällets stöd och invånare</b></p> <p>Bristande tillit till och från myndigheter är ofta en följd av upplevd eller faktisk ojämlik behandling, otillgängliga system och maktbalans. Detta försvårar möjligheten att ta del av det offentliga samhällets stöd och bidrar till att förstärka utanförskap.</p>	<p><b>2. Ökad tillit mellan invånare och offentliga institutioner</b></p> <p>Tilliten till och från myndigheter och offentliga system stärks genom förbättrat bemötande, ökad tillgänglighet och samverkan som tar sin utgångspunkt i människors faktiska erfarenheter och behov.</p>
<p><b>3. Brist på samordning och långsiktighet i insatser</b></p> <p>Vägar till arbete, studier och självständighet präglas av fragmenterade insatser och svaga länkar mellan civilsamhälle och offentliga aktörer. Bristande samordning och långsiktiga lösningar riskerar leda till att inte individers potential och samhällsliga resurser tas tillvara.</p>	<p><b>3. Bättre samordnade insatser i samhället</b></p> <p>Civilsamhället och offentliga aktörer arbetar mer sammanhållet, vilket minskar glapp mellan insatser och leder till effektivare resursanvändning och bättre långsiktiga resultat.</p>

## Verksamhet

### Verksamhet inom ramen för effektmål 1: Ökad social inkludering, delaktighet och inflytande

Vän i Umeås verksamhet inom effektmål 1 syftar till att stärka social inkludering genom att skapa långsiktiga relationer, öka delaktighet i samhället och ge människor reella möjligheter att påverka sina livssituationer. Utgångspunkten är att social exkludering, segregation och bristande tillit inte enbart är individuella problem, utan strukturella utmaningar som kräver relationella och samverkande lösningar.

Verksamheten bidrar också till ökad delaktighet genom att skapa tillgängliga kultur- och fritidsaktiviteter där deltagare inte enbart är mottagare utan även medskapare. Många går vidare till volontäruppdrag eller ledarroller, vilket stärker inflytande och egenmakt.

En central del av arbetet är att skapa möten mellan nya och etablerade Umeåbor genom matchning, gemensamma aktiviteter och strukturerade mötesplatser. Matchningen är en

hörnsten i verksamheten och sker både individuellt och i grupp. Genom att utveckla gruppmatchning (4–8 personer per grupp utifrån gemensamma intressen) breddas möjligheten till delaktighet och fler kan inkluderas.

Ett särskilt fokus ligger på ungdomar med migrationsbakgrund. Genom socialt stöd, personlig utveckling samt möjligheter att ta ansvar och utveckla ledarskap skapas bättre förutsättningar för att lyckas i utbildning, etablering på arbetsmarknaden och aktivt samhällsdeltagande. Genom detta IOP finns goda möjligheter att vidareutveckla och fördjupa detta arbete, exempelvis genom fler matchningar, förstärkt metodstöd och riktade insatser för unga i behov av långsiktigt stöd.

Verksamheten kan bedrivas tack vare ett hundratal engagerade volontärer som utgör grunden för organisationens arbete. Vi satsar kontinuerligt på att rekrytera, utbilda och stärka volontärer, med målet att skapa en hållbar gemenskap präglad av delaktighet, mening och ömsesidigt lärande.

Verksamheten bidrar även till ökad demokratisk delaktighet genom offentliga samtal, kulturevenemang och samverkan med aktörer inom kommunen, näringslivet och civilsamhället.

Genom relationell matchning, inkluderande fritidsverksamhet, riktade stödinsatser och bred samverkan bidrar Vän i Umeå till att fler människor i Umeå:

- får tillgång till sociala nätverk och minskad ensamhet,
- upplever delaktighet och inflytande i civilsamhället,
- ges möjlighet att ta ledarroller och engagera sig ideellt,
- stärker sin tillit till samhällsinstitutioner och medmänniskor.

Verksamheten kompletterar det offentliga arbetet genom att arbeta nära målgrupperna, med flexibilitet och relationsbaserade metoder som stärker social inkludering på både individ- och samhällsnivå.

### **Verksamhet inom ramen för effektmål 2: Ökad tillit mellan invånare och offentliga institutioner**

Vän i Umeås verksamhet inom effektmål 2 syftar till att stärka tilliten mellan invånare och offentliga institutioner, inklusive ideell sektor, genom dialog, samverkan och kunskapsspridning. Föreningen fungerar som en brobyggare mellan individer och samhällsinstitutioner och skapar trygga mötesplatser där frågor kan ställas, erfarenheter delas och relationer byggas.

En central del är samarbetet med kommunen och andra offentliga aktörer såsom socialtjänst, polis, arbetsförmedling och skolor. Genom föreningens löpande kontakt med kommunen och andra myndigheter och gemensamma aktiviteter skapas ökad förståelse för myndigheters uppdrag samtidigt som offentliga aktörer får bättre kunskap om målgruppernas behov.

Seminarier och mötesplatser mellan invånare och representanter för institutioner är en viktig metod. Samtalsserien "Demokrati och inkludering" skapar forum där frågor om migration, integration och demokratiska värden diskuteras i dialogform. Genom dessa möten stärks både kunskap och förtroende.

Föreningen har tidigare varit delaktig i att utveckla nätverk såsom "Umeå för antirasism", där civilsamhälle och offentliga aktörer samverkar. Antirasistiskt arbete och interkulturell förståelse är en integrerad del av verksamheten. Genom kulturevenemang, högtidsfiranden och öppna samtal skapas möten över gränser, vilket stärker ömsesidig respekt och tillit till samhällets institutioner.

Språkcaféerna är en central arena i detta arbete. De är inte enbart platser för språkträning utan även forum för samhällsinformation, dialog och kontakt med olika aktörer. På språkcaféet på Väven erbjuds exempelvis samhällsinformation och kulturella inslag. Genom att finnas i flera stadsdelar skapas lokalt förankrade mötesplatser där deltagare i en trygg miljö kan ställa frågor om myndigheter, vård, skola och arbetsliv.

Genom vårt ungdomsarbete och genom deltagande i olika nätverk bidrar föreningen till strukturerad dialog mellan civilsamhället och offentliga aktörer. Offentliga samtal om demokrati och inkludering, samt kulturevenemang och högtidsfiranden, stärker förståelsen för demokratiska värden och institutionernas roll i samhället.

Sammantaget bidrar verksamheten till att:

- öka kunskapen om samhällets funktioner,
- sänka trösklar till myndighetskontakter,
- skapa positiva möten mellan invånare och offentliga aktörer,
- stärka demokratisk delaktighet och förtroende.
- minskad misstro genom antirasistiskt och inkluderande arbete.

Genom återkommande, trygga och strukturerade mötesplatser i samverkan med kommunen och andra offentliga aktörer fungerar Vän i Umeå som en länk mellan invånare och institutioner.

Verksamheten bidrar därmed konkret till ökad tillit mellan invånare och offentliga institutioner, och skapar långsiktiga förutsättningar för integration, demokratiskt deltagande och en fungerande vardag.

### **Verksamhet inom ramen för effektmål 3: Bättre samordnade insatser i samhället**

Vän i Umeås arbete inom effektmål 3 syftar till att stärka samordningen mellan civilsamhälle, kommun, region, akademi och andra samhällsaktörer. Genom strukturerad samverkan bidrar verksamheten till ökad träffsäkerhet i insatser och bättre stöd till individer i behov av samordnade lösningar.

Ett prioriterat område är arbetet mot ofrivillig ensamhet. Föreningen har tidigare beviljats medel från Socialstyrelsen och Folkhälsomyndigheten och inlett dialog med flera organisationer för att skapa samsyn och gemensamma strategier. Genom att samla aktörer kring målgruppen stärks möjligheten till helhetslösningar där sociala, praktiska och existentiella behov möts.

Inom etableringsområdet ordnas träffar under rubriken "Vi talar om fritid" i samverkan med Arbetsmarknad och Integrationsavdelning, Föreningsbyrån och biblioteken. Syftet är att samordnat presentera kommunens och föreningslivets utbud för personer i etableringen och därigenom skapa en tydligare väg in i både samhällsservice och föreningsliv. Cykelskolan och Bad för kvinnor är två tydliga exempel på framgångsrik samverkan mellan kommunen och Vän i Umeå.

Vi ser samverkan med näringslivet och med kommunen som en viktig och långsiktig del av vårt integrations- och ungdomsarbete. I dag har vi etablerade kontakter med ett 30-tal arbetsplatser och företag, och genom att vidareutveckla dessa relationer – särskilt inom ungdomsverksamheten – vill vi ge unga möjlighet att förstå arbetsmarknaden.

Det gör vi genom mentorskap, hjälp att skriva CV, erbjuda stöd i att söka sommarjobb, bygga nätverk och skapa kontakter med arbetsgivare genom sociala aktiviteter och nätverksträffar. Vid behov lotsar vi individer till kommunala arbetsmarknadsinsatser såsom det kommunala aktivitetsansvaret eller till kommunens arbetsmarknadsavdelning. På så sätt fungerar vi som en bro mellan unga med migrationsbakgrund och lokala företag och kommunen, samtidigt som arbetsgivare ges möjlighet att lära känna ungdomar och få mer kunskap om inkludering, mångfald och social hållbarhet.

Samverkan med akademien är en annan viktig del. Genom kontakt med olika institutioner vid Umeå universitet möjliggörs praktikplatser, föreläsningar, gemensamma projektansökningar och kunskapsutveckling. Detta stärker både kvaliteten i verksamheten och kopplingen mellan forskning och praktik.

Föreningen planerar och genomför även konkreta samarbeten med ett stort antal företag, arbetsgivare och civilsamhällesaktörer såsom Rädda Barnen, Svenska Kyrkan och Stadmissionen, samt med nästan alla studieförbund. Genom gemensamma aktiviteter och arrangemang används resurser effektivare och målgrupper nås bredare.

- Sammantaget bidrar verksamheten till:
- stärkt dialog mellan offentlig sektor och civilsamhälle,
- bättre koordinering av insatser för målgrupper i etablering och utsatthet,
- kunskapsutbyte mellan praktik och forskning,
- effektivare resursanvändning och ökad samhällsnytta.

Genom att systematiskt bygga nätverk och partnerskap fungerar Vän i Umeå som en samverkansnod mellan offentlig sektor, akademi, näringsliv och civilsamhälle. Detta leder till bättre koordinerade insatser, ökad kvalitet i verksamheterna och mer sammanhängande stöd till individer. Verksamheten bidrar därmed konkret till bättre samordnade insatser i samhället och stärker förutsättningarna för långsiktig inkludering och tillit.

## Ekonomi

### Budget för perioden 2026–2028

	2026 (*)	2027 (**)	2028 (**)
Personal	1 680 000	2 592 661	2 692 668
Lokaler	103 000	158 955	165 086
Externa tjänster	80 000	123 460	128 222
Övriga personalkostnader	27 000	41 668	43 275
Utrustning, material	30 000	46 298	48 083
Aktiviteter, övrigt***	150 000	231 488	240 417
<b>SUMMA</b>	<b>2 070 000</b>	<b>3 194 529</b>	<b>3 317 752</b>
Egenfinansiering****	382 950	590 987	613 784
<b>Summa Umeå kommun</b>	<b>1 687 050</b>	<b>2 603 541</b>	<b>2 703 968</b>

\* Gäller perioden 2026-05-01 t.o.m. 2026-12-31

\*\* Uppräkning enligt PKV oktober månad 2025.

\*\*\* Ambition beroende på om projektansökningar etc. beviljas

\*\*\*\*Delar av lönekostnad, totala aktiviteter, därtill kommer volontärer till ett värde av ca 1,8 mkr

Ersättningen indexuppräknas årligen med Prisindex för kommunal verksamhet (PKV). För indexuppräknningen används PKV för oktober månad. Siffror för 2027 och 2028 är från PKV oktober 2025. Budget för 2027 och 2028 justeras årligen utifrån föregående års PVK oktober månad.

## **Fakturering och redovisning**

Medlen betalas ut genom att Vän i Umeå fakturerar Umeå kommun en gång per kvartal under perioden 1 maj 2026 – 31 december 2028. Den ekonomiska redovisningen sker genom att Vän i Umeå årligen redovisar kostnader, vilka resurser de bidragit med till förverkligandet av detta IOP samt hur de tilldelade medlen använts.

## **Partnerskapets giltighetstid**

Partnerskapet mellan Umeå kommun och Vän i Umeå avser perioden 1 maj 2026 till 31 december 2028. Överenskommelsen kan inte förlängas automatiskt, utan ska ha föregåtts av att överenskommelsen utvärderats och genomarbetats på nytt av deltagande parter. Därefter kan ett nytt avtal tecknas.

## **Värdegrund för partnerskapet**

Samverkan ska präglas av ett öppet, flexibelt och prestigelöst förhållningssätt gentemot varandra. Dialogen mellan parterna ska syfta till att utveckla arbetet så att metoder kan utvecklas samt att relevanta erfarenheter kan spridas vidare genom samverkan på olika sätt.

## **Ansvarsfördelning och åtaganden**

### **Umeå kommuns åtaganden**

Umeå kommun åtar sig inom ramen för detta partnerskap att verka för att:

- Initiera och fördjupa samverkan mellan Umeå kommuns förvaltningar och bolag och civilsamhället i arbetet med social inkludering.
- Samverka med IOP organisationerna, dela erfarenheter och kunskaper vidare ut i förvaltningar och bolag.
- Planera för och delta i möten inom ramen för överenskommelsen, medverka i planering inför årlig dialog, samt delta i den årliga dialogen.
- Informera om föreliggande IOP internt och externt.
- Följa upp överenskommelsen tillsammans med IOP parterna.

### **Vän i Umeås åtaganden**

Vän i Umeå åtar sig inom ramen för detta partnerskap att verka för att:

- Samverka kring den verksamhet som omfattas inom ramen för partnerskapet.

- Delge Umeå kommun och övriga parter i samverkansplattformen sina erfarenheter av arbete inom samverkansplattformen.
- Delta i möten inom ramen för överenskommelsen, medverka i planering inför årlig dialog, samt delta i den årliga dialogen.
- Följa upp överenskommelsen tillsammans med Umeå kommun.

## Organisering och arbetssätt

### Styrgrupp och samverkansgrupp

Löpande samverkan sker mellan representanter från Umeå kommun och organisationerna i plattformen som utgör samverkansgrupp. Parternas åtaganden i samverkansplattformen kompletterar varandra och uppfyller olika behov. En god samverkan krävs för att nå syfte och åtaganden i partnerskapet. Varje part ansvarar för att utse representanter till styrgrupp och samverkansgrupp. Former för utvärdering av åtaganden och samarbete arbetas fram gemensamt av samverkansgruppen och fastställs av styrgruppen.

### Styrgrupp

Styrgruppen beslutar om övergripande frågor för partnerskapet, såsom förändringar i partnerskapets inriktning, mål, omfattning och andra frågor av väsentlig betydelse. I styrgruppen representeras parterna företrädesvis genom chefer med mandat från den egna organisationen att fatta beslut i frågor som gäller partnerskapet. Varje organisation i plattformen erbjuds en plats i styrgruppen. Umeå kommun representeras i styrgruppen av Stadsledningskontoret, Stöd och omsorgsförvaltningen samt Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen.

- Styrgruppen ansvarar för att det gemensamma målet och att syftet med partnerskapet följs.
- Ordförandeskapet för styrgruppen hålls ihop av Umeå kommun. Umeå kommun ansvarar för kallelse och dokumentation.
- Samverkansgruppen utser representant/er som är föredragande vid styrgruppsmöten.
- Vad samverkansgruppens verksamhetsrapportering ska bestå av och vilka omständigheter som ska följas upp och statistik föras beslutas av styrgruppen.
- Styrgruppen sammanträder två gånger per år, vid behov läggs ytterligare mötesdatum till.

- Styrgruppen ska informera alla parter om eventuella förändringar och beslut som fattas.
- Styrgruppen tillämpar majoritetsbeslut och varje representant har en röst.

### **Samverkansgruppen**

Den löpande samverkan sker främst genom en tillsatt samverkansgrupp som tar fram och utgår från en aktivitetsplan där det gemensamma arbetet följs upp. Samverkansgruppens syfte är att möjliggöra ett gemensamt erfarenhetsutbyte och sammanställa information om partnerskapets åtaganden. Parterna i samverkansgruppen ska utse ersättare för att möjliggöra ett kontinuerligt arbete. Umeå kommun representeras i samverkansgruppen av strategisk utveckling, stöd och omsorg, arbetsmarknad och integration, SFI, kultur och fritid.

- Samverkansgruppen förväntas mötas ungefär en gång varannan månad, vid behov läggs ytterligare mötesdatum till.
- Utsedd part i samverkansgruppen ansvarar för gruppens dokumentation. Ansvaret roteras inom samverkansgruppen.
- Samverkansgruppen upprättar i dialog en årlig aktivitetsplan.
- Samverkansgruppen ansvarar för att det sker en gemensam kunskapsinhämtning.
- Samverkansgruppens representanter ska säkerställa att åtagandena utförs enligt överenskommelsen i partnerskapet.
- Samverkansgruppen lämnar inför styrgruppsmötena en kortfattad skriftlig rapport, som bygger på arbetet i aktivitetsplanen.
- Samverkansgruppen tillämpar majoritetsbeslut och varje representant har en röst.

### **Årlig lär- och samverkansarena**

Inom ramen för Samverkansplattform för social inkludering ska en årlig lär- och samverkansarena genomföras. Arenan syftar till att stärka den samlade förmågan i Umeå att arbeta med social inkludering genom gemensamt lärande, erfarenhetsutbyte och utveckling av samverkan. Den årliga arenan utgör ett komplement till den formella samverkan inom IOP:et och ska fungera som en öppen mötesplats för dialog mellan IOP-parterna och andra aktörer som på olika sätt arbetar med frågor kopplade till social inkludering. Genom att samla fler perspektiv och erfarenheter skapas förutsättningar för att sprida kunskap, minska dubbelarbete och identifiera möjligheter till uppväxling och vidareutveckling av pågående insatser

Den årliga lär- och samverkansarenan ska:

- Fungera som en struktur för gemensamt lärande och reflektion kring arbetet med social inkludering i Umeå
- Möjliggöra erfarenhetsutbyte mellan civilsamhälle, kommunala verksamheter/förtroendevalda och andra relevanta aktörer
- Bidra till ökad samordning och minskad fragmentering mellan insatser och aktörer
- Synliggöra pågående arbete, metoder och goda exempel inom området
- Skapa förutsättningar för kunskapsöverföring och metodutveckling
- Identifiera gemensamma utvecklingsområden, behov och samverkansmöjligheter
- Bidra till uppväxling av framgångsrika arbetssätt, utan att formellt utöka IOP-avtalet
- Fungera som en arena för dialog om strategiska vägval och framtida behov inom social inkludering

### **Uppföljning och utvärdering**

De gemensamma åtagandena följs upp två gånger per år av styrgruppen. Arbetet rapporteras årligen till kommunstyrelsen utifrån de underlag som används för styrgruppens rapportering. Information ges i övrigt till nämnder om önskar detta. Uppföljning och utvärdering av överenskommelsen i sin helhet ska påbörjas hösten 2027, för att vara klart och redovisas tidigt våren 2028.

### **Omförhandling och uppsägning**

Parterna ingår i överenskommelsen med en långsiktig intention om samverkan. Det är dock möjligt att påkalla ny förhandling eller säga upp överenskommelsen inom pågående avtalstid. I så fall gäller en uppsägningstid på sex månader.

Om betydande avvikelser från verksamhetsplan och budget sker ska parterna medverka i en dialog innan förändringar görs. Förändringar i överenskommelsen ska vara skriftliga och underskrivna.

Uppstår en tvist kring någon fråga som rör avtalet ska det primärt lösas genom dialog mellan parterna. Vid en sådan förhandling ska god vilja att nå samförstånd visas. Sekundärt ska tvist lösas av allmän domstol.

Denna överenskommelse är upprättad av två likalydande exemplar varav parterna erhållit varsitt.

### Undertecknande

För Umeå kommun

För Vän i Umeå

Datum:

Datum:

---

Mikael Brändström  
Utvecklingsdirektör  
Umeå kommun

---

Åsa Norin  
Verksamhetsledare  
Vän i Umeå

# Bilaga 1

## Uppföljningsbara aktiviteter inom effektmål 1

Avtalet kan följas upp och utvärderas genom följande konkreta indikatorer och aktivitetsnivåer.

### Matchning och relationer

- Matchning av ca 50 personer per år (individuellt och i grupp).
- Gruppträffar för matchade deltagare minst 4 gånger per år.

### Stöd till ungdomar med migrationsbakgrund

- Genomförande av minst 4 workshops per år för att skriva CV- och att söka arbete.
- Söka pengar/projekt för arbetet med att öka ungdomars förmåga och ledarskap

### Sociala mötesplatser och fritidsaktiviteter

- Minst 15 utflykter/fester och kulturaktiviteter per år (konst, dans, musik, teater).
- Minst 5 idrottsaktiviteter per vecka (fotboll, basket, pingis, beachvolley m.fl.).
- Arrangera större evenemang för allmänheten, tex Världens fika och Världens picknick.
- Parkrun (promenad-/löpning) varje vecka från april till december
- Längdskidåkning varje vecka under vintersäsong.
- Matlagning och körsång varje vecka
- Minst 10 000 registrerade deltagartillfällen per år (samlad verksamhet).

### Volontärverksamhet

- Träff för nya volontärer minst 1 gång per månad
- Minst 3 volontärutbildningar per år
- Middagar, utflykter och fester för volontärer minst 2 gånger per år
- Kontinuerligt stöd, handledning och uppföljning/utvärdering
- Aktiv samverkan med externa aktörer kring volontärutbildning

## Uppföljningsbara aktiviteter inom effektmål 2

### Språk och samhällsinformation

- Minst 4 fysiska språkcaféer per vecka (Ålidhem, Väven, Ersboda, Hedlunda).
- 1 digitalt språkcafé per vecka.
- Minst 2 000 deltagare per år inom språkcaféverksamheten.
- Samhällsinformation och temainslag integrerat i språkcaféerna löpande under året.

- Start och genomförande av gruppaktiviteter för kvinnor som står långt från arbetsmarknaden, med fokus på språk, hälsa och samhällskunskap.

#### Lärandeaktiviteter

- Minst 5 lärande aktiviteter i samverkan med studieförbund.

#### Demokrati, inkludering och samverkan

- Minst 6 offentliga samtal per år inom samtalsserien "Demokrati och inkludering".
- Mötesplatser där representanter från offentliga institutioner medverkar.
- Aktiv medverkan i Umeå antirasistiska nätverk och nätverk mot ofrivillig ensamhet.
- Minst 3 aktiviteter per år med fokus på antirasism och inkludering.

#### Samverkan med offentliga aktörer

- Regelbunden samverkan med kommunen inom IOP.
- Samverkansmöten med socialtjänst, Umeå Brå, polis och andra relevanta myndigheter minst 4 gånger per år.
- Genomförande av gemensamma aktiviteter med offentliga aktörer.

### **Uppföljningsbara aktiviteter inom effektmål 3**

#### Samverkan med kommun och övrig offentlig verksamhet

- Minst 4 konkreta aktiviteter per år med tex socialtjänsten, bibliotek, kulturskolan
- Regelbundna samverkansmöten (minst 4 per år) inom IOP-strukturen.
- Minst 2 projektansökningar tillsammans med kommunen, tex länsstyrelsen
- Genomförande av minst 3 träffar per år inom konceptet "Vi talar om fritid" tillsammans med Arbetsmarknad och Integrationsavdelningen, Föreningsbyrån och biblioteken.
- Minst 2 utbildningsinsatser i jämställdhet med kommun och länsstyrelsen,

#### Arbete mot ofrivillig ensamhet

- Minst 1 gemensam projektansökan (t.ex. till Socialstyrelsen).

#### Civilsamhälle och näringsliv

- Konkreta samarbeten med minst 3 föreningar/organisationer per år, tex familje- och ungdomsläger,
- Minst 3 gemensamt arrangerade aktiviteter med arbetsgivare riktade till ungdomar och kvinnor med migrationsbakgrund
- Minst 5 aktiviteter med ungdomar tillsammans med företag och arbetsgivare.

### Samverkan med Umeå universitet

- Minst 2 föreläsningar eller medverkanden per år.
- Mottagande av praktikanter eller studenter i projektarbete.
- Medverkan i minst 1 gemensam projektansökan eller utvecklingsinsats.

**Tjänsteskrivelse**

2026-05-11

Kommunstyrelsens  
näringslivs- och arbetsutskott

Diarienumr: KS-2026/00493

**Kommunstyrelsen - Årlig uppföljning av  
systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2025****Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen beslutar

att godkänna uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder inom förvaltningen 2025 samt framtagna förslag till prioriterade områden.

**Ärendebeskrivning**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter ska årligen följas upp. Den årliga uppföljningen görs för att säkerställa ett väl fungerande arbetsätt och identifiera utvecklingsområden.

Uppföljningen sker från arbetsplatsnivå till kommunövergripande nivå och resultatet för underliggande nivåer läggs ihop för att kunna identifiera och sätta in insatser på den nivå det bedöms mest lämpligt.

Stadsledningskontorets uppföljning visar på att arbetet i stort fungerar väl men samtidigt vad förvaltningen måste fortsätta prioritera framåt, både i arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder.

**Beslutsunderlag**

Rapport årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025

Bilaga 1: Resultatrapport

Bilaga 2: Handlingsplan SAM och aktiva åtgärder

**Beredningsansvariga**

Malin Degerman

**Beslutet ska skickas till**

Malin Degerman

Stadsledningskontorets ledningsgrupp

2 av 2

## Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2026/00493

Elin Pietroni  
stadsdirektör

Malin Degerman  
HR-chef



# Årlig uppföljning 2025

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Kommunstyrelsen**

## Sammanfattning av årlig uppföljning 2025

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och arbetet med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter ska årligen följas upp. Under januari och februari 2026 gjordes uppföljningen av de åtgärder och insatser som vidtogs under 2025.

Vid genomgång av uppföljningens resultat görs bedömningen är att det finns ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och arbete med aktiva åtgärder inom kommunstyrelsens verksamhetsområde. Med utgångspunkt i en sammanfattning av utfallet från den årliga uppföljningen för SLK har prioriterade åtgärder identifierats att jobba med under 2026.

Nytt för året är att en gemensam workshop med Stadsledningskontorets ledningsgrupp, förvaltningens samverkansgrupp och huvudskyddsombud genomförts. Fokus vid workshopen var resultatet från den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder, där de högst prioriterade områdena fortsatt är arbetsbelastning och återhämtning. Dialogen vid workshopen ligger till grund för 2026-års handlingsplan för SAM och aktiva åtgärder för kommunstyrelsens verksamheter.

## Innehållsförteckning

Sammanfattning av årlig uppföljning 2025 .....	2
Innehållsförteckning .....	3
Inledning .....	4
Årlig uppföljning .....	4
Året som varit .....	4
Arbetsmiljö .....	5
Lika rättigheter och möjligheter .....	5
Goda exempel .....	6
Åtgärder framåt.....	6
Arbetsmiljö .....	6
Lika rättigheter och möjligheter .....	6
Handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder .....	7
Samverkan .....	7
Bilagor .....	7

## Inledning

Umeå kommun strävar efter att vara en organisation som kännetecknas av den mångfald som finns i samhället. Arbetsplatser och arbeten ska vara öppna och tillgängliga för alla. Alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling tar Umeå kommun bestämt avstånd från. Enligt diskrimineringslagens krav har arbetsgivaren ett ansvar för att arbeta förebyggande och främjande i syfte att motverka diskriminering, samt verka för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Detta arbete kallas aktiva åtgärder.

Viktigt är också att medarbetare och chefer erbjuds en god arbetsmiljö där ingen kommer till skada eller får ohälsa på sin arbetsplats. Årligen följs det systematiska arbetsmiljöarbetet inom varje nämnds område för att säkerställa att:

- arbetsmiljöarbetet fungerar
- arbetsmiljöarbetet hålls levande genom att det blir en naturlig del av verksamheten på alla nivåer inom förvaltningen
- åtgärderna får effekt och att de leder till en bättre arbetsmiljö för alla medarbetare. Fokus ska vara att inga skillnader får förekomma mellan kvinnor och män
- nämnderna får en sammanställning av den årliga uppföljningen som ett underlag för att fullfölja sitt arbetsmiljöansvar (ge förutsättningar för förvaltningens arbetsmiljöarbete)

## Årlig uppföljning

Både det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter ska årligen följas upp. Kommunstyrelsens verksamhetsområde har genomfört den årliga uppföljningen enligt rutinen Gemensamt processflöde för organisatorisk och social arbetsmiljö, årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder. Resultatet från kommunstyrelsens verksamheter på den årliga uppföljningen, framgår av bilaga 1.

## Året som varit

Fokuset i 2025-års *handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och aktiva åtgärder* var för Kommunstyrelsens verksamheter återhämtning och arbetsbelastning, vilka hade identifierats som utvecklingsområden utifrån resultatet av medarbetarenkäten 2024.

Ett arbete med Friskfaktorer har under året initierats vid ett antal enheter inom förvaltningen, även det baserat på utvecklingsområden som identifierats i resultatet från medarbetarenkäten.

Enkäten för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder för 2025 hade en svarsfrekvens på 95,7 % (22 svar). Uppföljningen gjordes på organisationens alla nivåer, från enhetsnivå till förvaltningsövergripande nivå. För att identifiera behov av åtgärder inom de områden som bedöms högst prioriterade på förvaltningen, läggs resultatet från underliggande nivåer samman till ett förvaltningsövergripande resultat.

Stadsledningskontorets ledningsgrupp har, med utgångspunkt i enkätsvaren, tillsammans med samverkansgruppen och huvudskyddsombud tagit fram prioriterade områden att arbeta vidare med under 2026, se handlingsplan i bilaga 2.

## Arbetsmiljö

Kommunstyrelsens verksamheter har löpande arbetat med det systematiska arbetsmiljöarbetet under 2025, i enlighet med förvaltningens årshjul. Exempel på aktiviteter som genomförts är; löpande riskbedömningar, uppföljande arbete med utgångspunkt i resultatet från medarbetarenkäten, mål och handlingsplan för OSA samt resultat- och utvecklingssamtal.

Mot bakgrund av resultatet från medarbetarenkäten 2024, var temat på den årligen återkommande SLK-dagen *återhämtning i arbetslivet*. Med avstamp i aktuell forskning tillhandahölls praktiska redskap med syfte att ge medarbetarna möjlighet att identifiera utrymmen för återhämtning i det dagliga arbetet. Flera av förvaltningens chefer har därutöver, med stöd av ett material som tagits fram av SLK-HR, arbetat med frågan om återhämtning och arbetsbelastning på arbetsplatsträffar.

Under 2025 har OPUS, systemstödet för det systematiska arbetsmiljöarbetet, införts på SLK. I systemet tillgängliggörs bland annat alla aktuella checklistor för arbetsmiljöarbetet.

## Lika rättigheter och möjligheter

Arbetet med lika rättigheter och möjligheter pågår på olika sätt vid avdelningarna inom kommunstyrelsens område. Som exempel kan nämnas:

- dialoger förs om lika rättigheter och möjligheter vid arbetsplatsträffar
- utbildande och reflekterande insatser kring diskrimineringsgrunderna
- arbete med området samarbete och en inkluderande arbetsplats
- diskrimineringsgrunderna beaktas i samband med rekryteringar

## **Goda exempel**

Olika avdelningar har genom resultatet från medarbetarenkäten identifierat olika utvecklingsområden och har utifrån dessa vidtagit olika åtgärder, bland de goda exempel som finns inom kommunstyrelsens verksamhetsområde kan nämnas:

Arbete med Suntarbetslivs Friskfaktorlabbet har påbörjats och fortgår på redovisningsenheten. Nuläggesskattningar har genomförts och utifrån dessa har fokusområden identifierats och dessa har hela arbetsgruppen tillsammans arbetat vidare med.

Arbetsplatsträff på temat rättigheter/möjligheter har genomförts tillsammans med angränsande enheter.

## **Åtgärder framåt**

En övergripande fråga för verksamheterna inom kommunstyrelsen är att antalet skyddsombud på avdelningsnivå är få. Under 2026 är ambitionen att antalet ska öka, genom ett gemensamt arbete mellan chefer, huvudskyddsombud och HR-chef.

## **Arbetsmiljö**

Inom arbetsmiljöområdet kvarstår utmaningarna kopplat till arbetsbelastning och återhämtning inom kommunstyrelsens verksamhetsområde, vilket innebär att arbetet med de frågorna kommer att vara i fokus även under 2026.

## **Lika rättigheter och möjligheter**

Inom området aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter, ligger fokus på kunskapshöjning genom att frågan lyfts på alla avdelningar/enheter vid respektive APT. Genom att ytterligare öka kunskapen om och medvetenheten om diskrimineringsgrunderna är ambitionen att bibehålla och skapa förutsättning för arbetsplatserna att bli än mer öppna och tillgängliga för alla medarbetare – oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

För att ytterligare stärka kompetensen inom området lika rättigheter och möjligheter, så blir temat för SLK-dagen 2026 *Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, NPF, i arbetslivet*.

## Handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

Utifrån prioriteringar för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder för lika rättigheter, samt utifrån risker och hinder inom arbetsmiljö och lika rättigheter och möjligheter som har framkommit inom Stadsledningskontoret, har en handlingsplan upprättats, se bilaga 2.

### Samverkan

Enkäten för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har besvarats av chefer och när så har varit möjligt, tillsammans med skyddsombud. Med utgångspunkt i resultatet från årlig uppföljning respektive medarbetarenkäten, genomfördes den 20 mars en partsgemensam workshop med syfte att identifiera lämpliga åtgärder för verksamhetsområdet. Huvudskyddsombudet och HR-chef tog därefter med utgångspunkt i resultatet från workshopen fram en handlingsplan för 2026. Facklig samverkan av handlingsplanen genomfördes den 6 maj.

### Bilagor

Bilaga 1: Kommunstyrelsens resultatrapport från Årlig uppföljning 2025

Bilaga 2: Handlingsplan systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

# Kommunstyrelse

## Årlig uppföljning av SAM och lika rättigheter och möjligheter

Den årliga uppföljningen genomförs för att undersöka hur du och dina medarbetare jobbar med arbetsmiljön och lika rättigheter och möjligheter utifrån de krav som ställs i arbetsmiljö- och diskrimineringslagen. Men även för att undersöka vilka förutsättningar som behövs för att du som chef ska kunna driva ett främjande och förebyggande arbete för friska och inkluderande arbetsplatser.

Resultatet är ett viktigt underlag för förvaltningens och nämndens arbete med att ta fram en övergripande handlingsplan med konkreta åtgärder för kommande år kopplat till arbetsmiljö och lika rättigheter och möjligheter.

Den Årliga uppföljningen är indelad i 8 ämnesområden:

- Policy och mål
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter
- Kultur och samverkan
- Lagefterlevnad
- Riskbedömningar och handlingsplaner
- Arbetsanpassning och stöd
- Åtgärder SAM
- Lika rättigheter och möjligheter

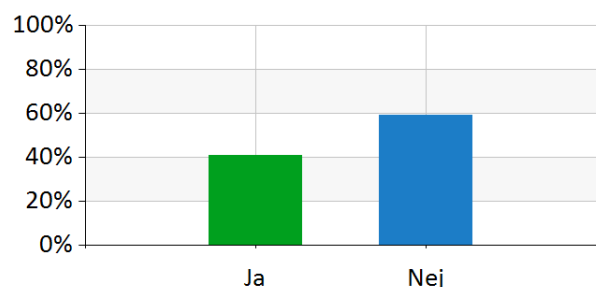
### Resultat

I denna rapport presenteras resultatet i tabell och diagram för respektive påstående.

Kommentarer och förslag på åtgärder samt övriga fritextfrågor presenteras i separata fritextrapporter. Observera att området *Åtgärder SAM* innehåller enbart fritextfrågor och presenteras därför inte i denna rapport.

### Deltar ett skyddsombud vid besvarandet av frågeställningarna i den årliga uppföljningen?

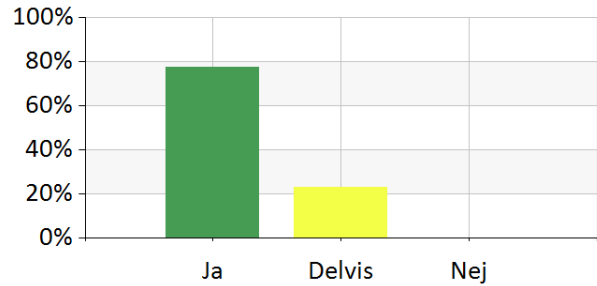
Namn	Antal	%
Ja	9	40,9
Nej	13	59,1
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



# Policy och mål

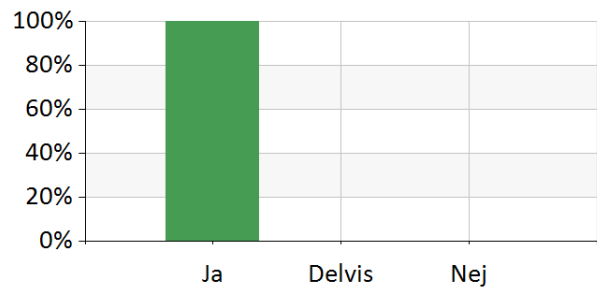
På vår arbetsplats är Umeå kommuns arbetsmiljöpolicy känd och förankrad.

Namn	Antal	%
Ja	17	77,3
Delvis	5	22,7
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



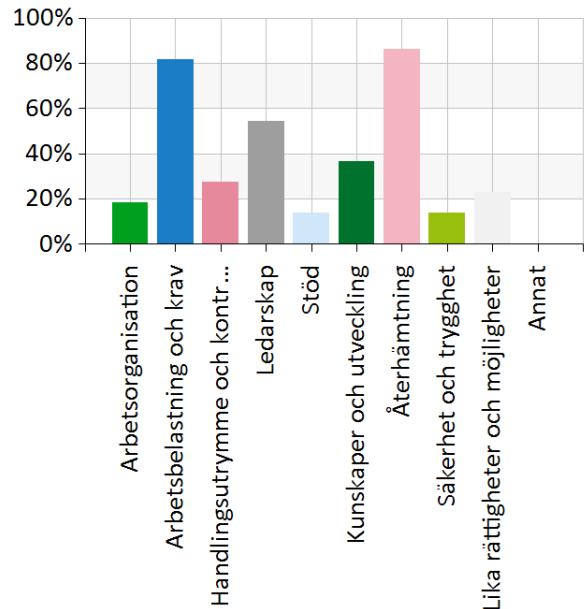
Vi har mål och strategier för OSA, organisatorisk och social arbetsmiljö.

Namn	Antal	%
Ja	22	100
Delvis	0	0
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Vårt OSA-mål handlar om:

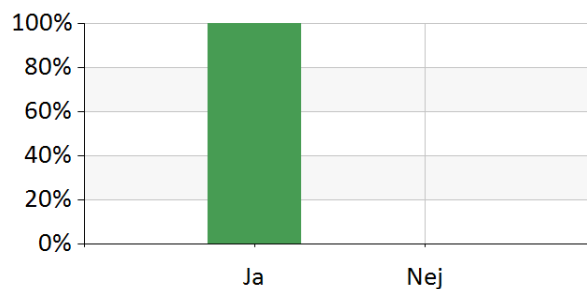
Namn	Antal	%
Arbetsorganisation	4	18,2
Arbetsbelastning och krav	18	81,8
Handlingsutrymme och kontroll	6	27,3
Ledarskap	12	54,5
Stöd	3	13,6
Kunskaper och utveckling	8	36,4
Återhämtning	19	86,4
Säkerhet och trygghet	3	13,6
Lika rättigheter och möjligheter	5	22,7
Annat	0	0
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>354,5</b>



# Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Som ansvarig chef har jag med min chef skrivit under fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

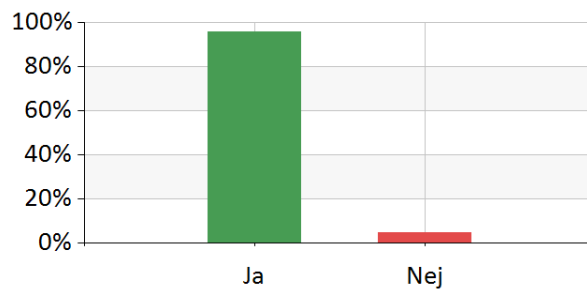
Namn	Antal	%
Ja	22	100
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Inför mottagande av fördelningen har jag haft en dialog med min chef om vad mina arbetsmiljöuppgifter konkret innebär.

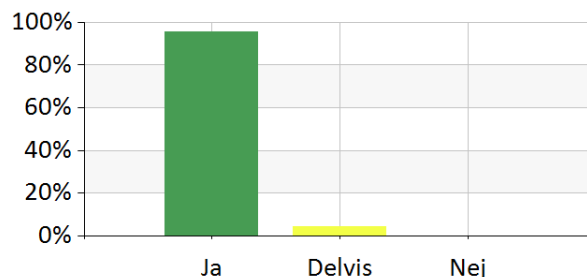
*Följdfråga*

Namn	Antal	%
Ja	21	95,5
Nej	1	4,5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



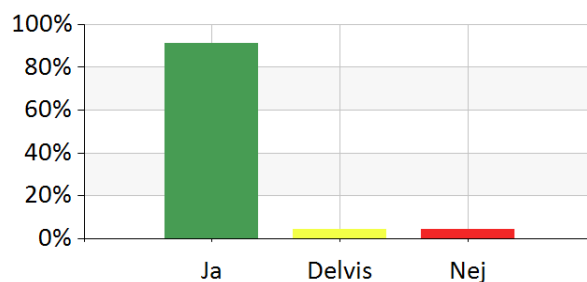
Som chef har jag tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att säkerställa att de fördelade arbetsmiljöuppgifterna hanteras.

Namn	Antal	%
Ja	21	95,5
Delvis	1	4,5
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



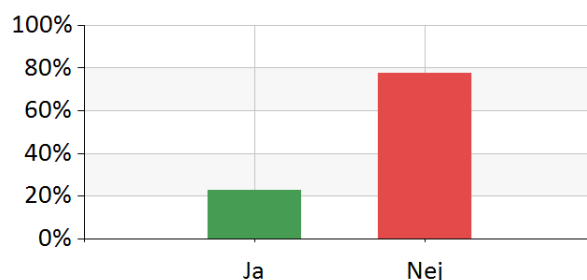
Som chef har jag med min chef i samband med RU-samtal haft en uppföljning av befogenheter, resurser och kompetens för att hantera de fördelade arbetsmiljöuppgifterna.

Namn	Antal	%
Ja	20	90,9
Delvis	1	4,5
Nej	1	4,5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



I vår verksamhet finns det medarbetare som har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

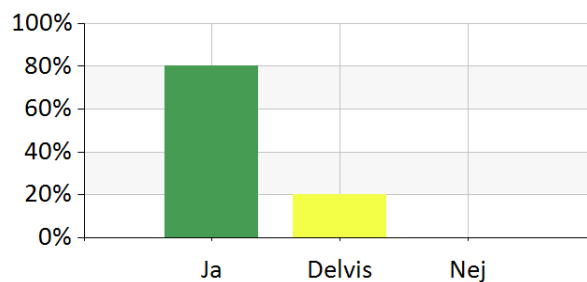
Namn	Antal	%
Ja	5	22,7
Nej	17	77,3
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Alla medarbetare med fördelade arbetsmiljöuppgifter har haft en dialog med sin chef om sitt uppdrag, arbetsplatsens risker utifrån genomförd riskbedömning, genomgång av sina fördelade arbetsmiljöuppgifter, samt hur man returnerar en arbetsmiljöuppgift.

Följdfråga

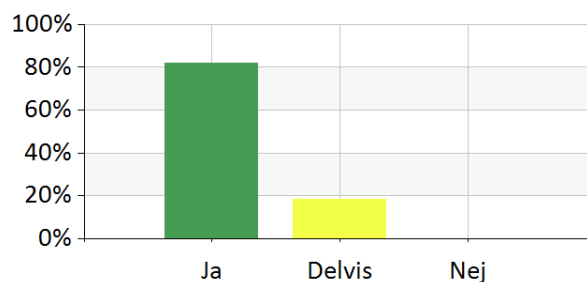
Namn	Antal	%
Ja	4	80
Delvis	1	20
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



# Kultur och samverkan

Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan med medarbetare och skyddsombud.

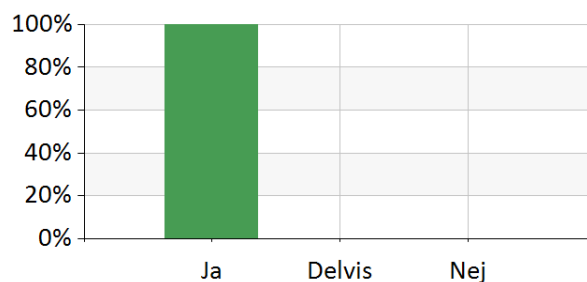
Namn	Antal	%
Ja	18	81,8
Delvis	4	18,2
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Vi har tillräckliga kunskaper om risker i arbetet och vad som främjar en god arbetsmiljö.

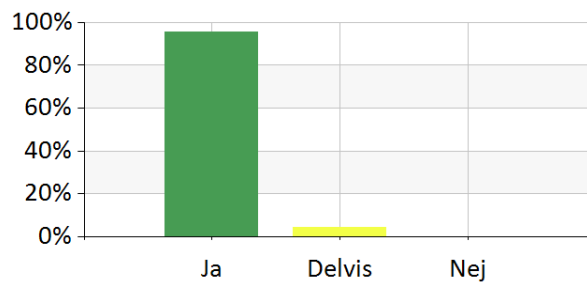
- Chef

Namn	Antal	%
Ja	22	100
Delvis	0	0
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



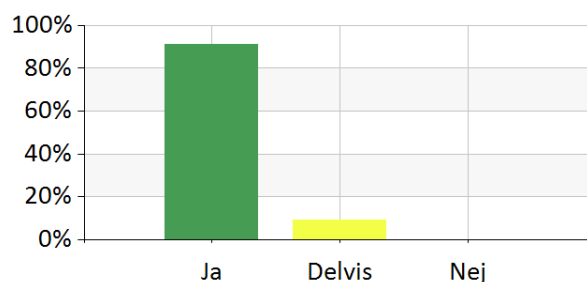
- Medarbetare

Namn	Antal	%
Ja	21	95,5
Delvis	1	4,5
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



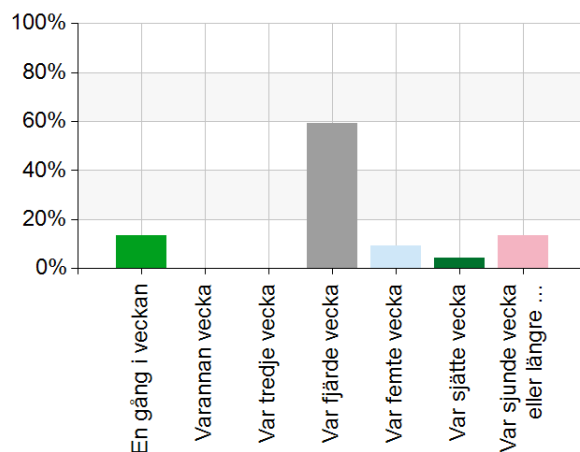
- Skyddsombud

Namn	Antal	%
Ja	20	90,9
Delvis	2	9,1
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



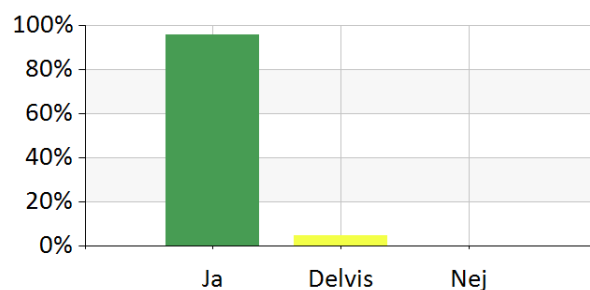
### På vår arbetsplats har vi arbetsplatsträffar med följande intervall:

Namn	Antal	%
En gång i veckan	3	13,6
Varannan vecka	0	0
Var tredje vecka	0	0
Var fjärde vecka	13	59,1
Var femte vecka	2	9,1
Var sjätte vecka	1	4,5
Var sjunde vecka eller längre emellan	3	13,6
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



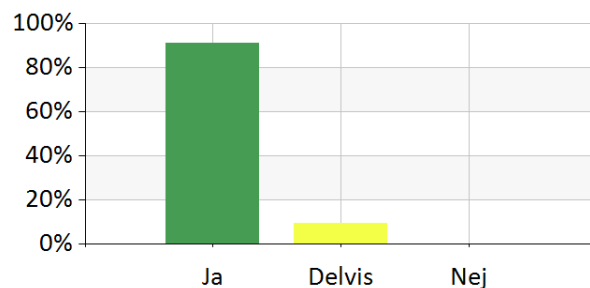
### Vi tar upp arbetsmiljöfrågor på våra arbetsplatsträffar.

Namn	Antal	%
Ja	21	95,5
Delvis	1	4,5
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



### Deltar alla medarbetare på arbetsplatsträffarna?

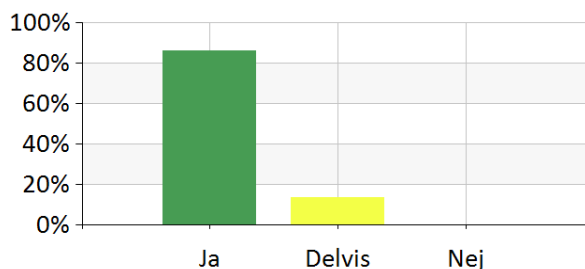
Namn	Antal	%
Ja	20	90,9
Delvis	2	9,1
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



# Lagefterlevnad

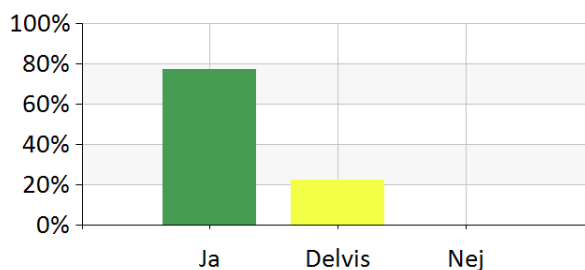
Vi känner till och efterlever de lagar och regler som omfattar verksamhetens arbetsmiljöarbete.

Namn	Antal	%
Ja	19	86,4
Delvis	3	13,6
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



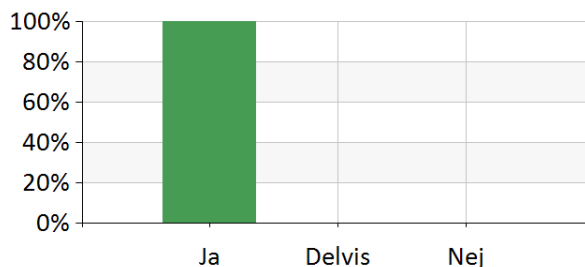
Vi följer ändringar i lagstiftningen.

Namn	Antal	%
Ja	17	77,3
Delvis	5	22,7
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Vi känner till och efterlever de kommungemensamma rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

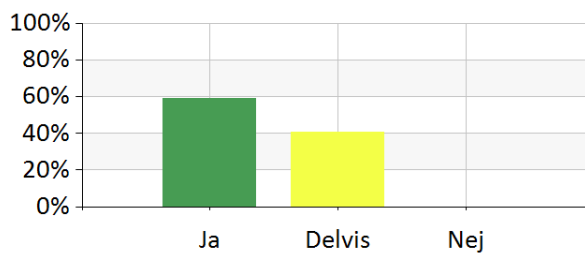
Namn	Antal	%
Ja	22	100
Delvis	0	0
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



På vår arbetsplats har vi arbetsmiljörutiner som är aktuella, väl kända och efterlevs som innefattar:

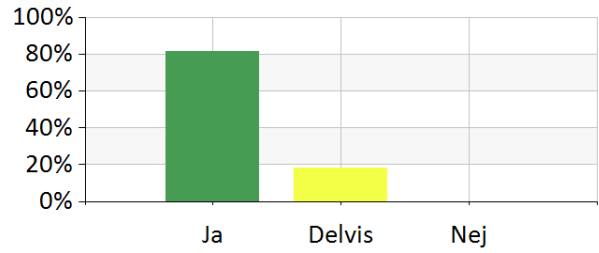
- Krisstöd

Namn	Antal	%
Ja	13	59,1
Delvis	9	40,9
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



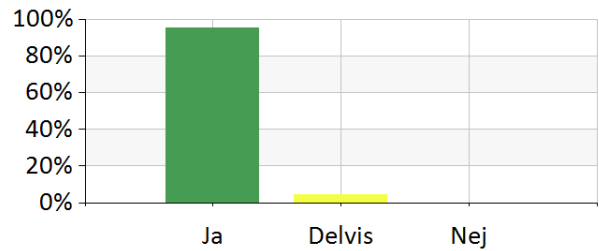
- Hot och våld

Namn	Antal	%
Ja	18	81,8
Delvis	4	18,2
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



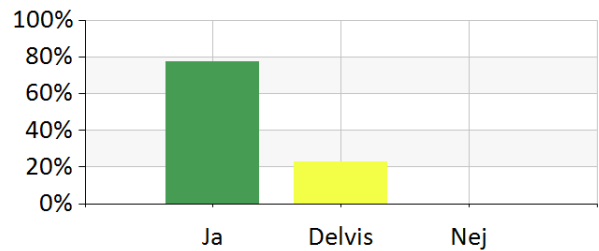
#### - Introduktion av ny personal oavsett anställning

Namn	Antal	%
Ja	21	95,5
Delvis	1	4,5
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



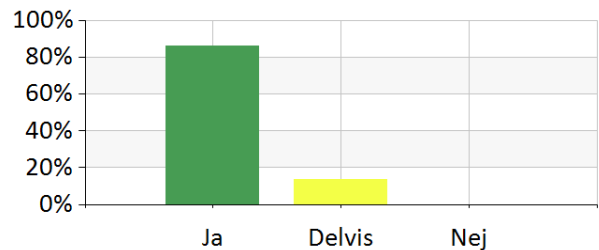
#### - Tydliggör vem som gör vad och prioritering vid personalbrist eller kompetensbrist (när rätt kompetens saknas för vissa arbetsuppgifter)

Namn	Antal	%
Ja	17	77,3
Delvis	5	22,7
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



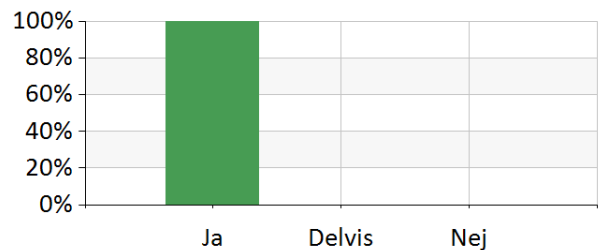
#### - Hur vi prioriterar arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning

Namn	Antal	%
Ja	19	86,4
Delvis	3	13,6
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



#### - Ergonomi

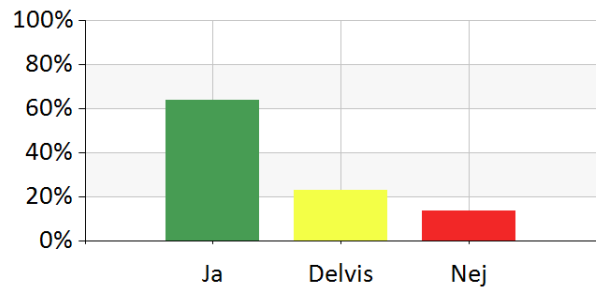
Namn	Antal	%
Ja	22	100
Delvis	0	0
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Vi har ett implementerat årshjul för arbetsmiljö och undersöker arbetsmiljön regelbundet, enligt våra rutiner, genom att:

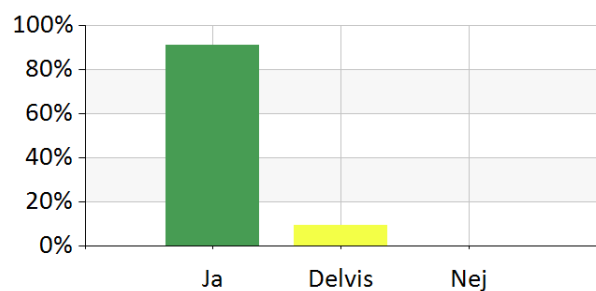
#### - Genomföra skyddsronder med anpassad checklista för verksamheten

Namn	Antal	%
Ja	14	63,6
Delvis	5	22,7
Nej	3	13,6
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



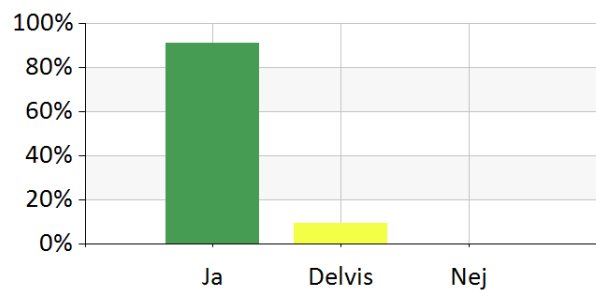
#### - Genomföra medarbetarsamtal (Resultat och utvecklingssamtal samt Lönebeskedsamtal)

Namn	Antal	%
Ja	20	90,9
Delvis	2	9,1
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



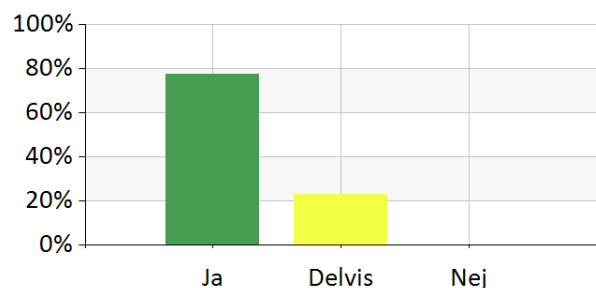
#### - Undersöka organisatoriska och sociala arbetsförhållanden med enkät

Namn	Antal	%
Ja	20	90,9
Delvis	2	9,1
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



#### - Undersöka ergonomiska faktorer

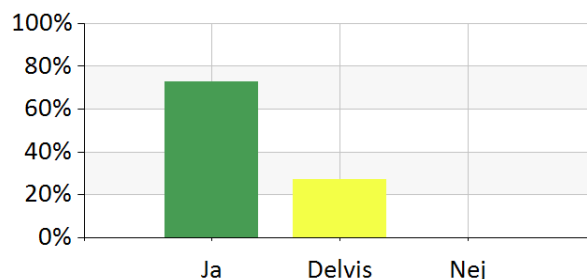
Namn	Antal	%
Ja	17	77,3
Delvis	5	22,7
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



# Riskbedömningar och handlingsplaner

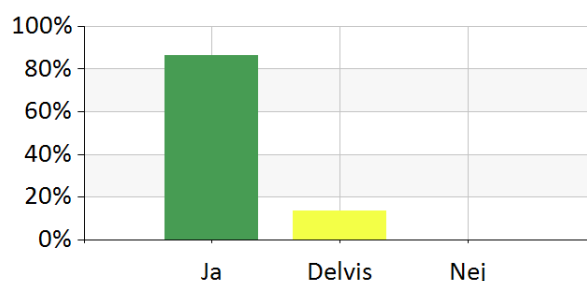
Vi har en löpande riskbedömning och handlingsplan där vi dokumenterar och bedömer de risker som finns i verksamheten (fysiska, organisatoriska och sociala risker).

Namn	Antal	%
Ja	16	72,7
Delvis	6	27,3
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



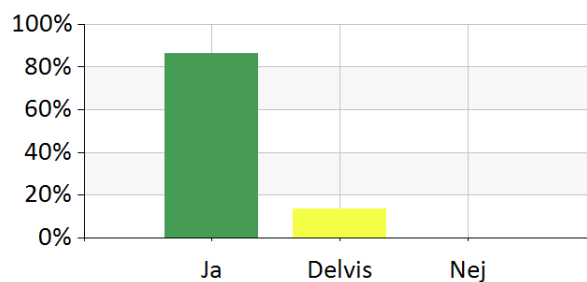
Vi åtgärdar de risker som framkommer och dokumenterar i den löpande riskbedömningen och handlingsplanen de åtgärder som inte genomförs omedelbart (inom några dagar).

Namn	Antal	%
Ja	19	86,4
Delvis	3	13,6
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



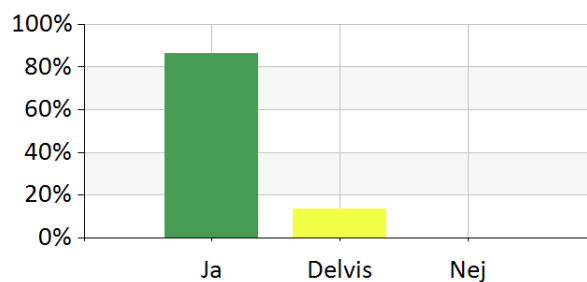
Vi följer upp genomförda åtgärder för att se om de har fått önskad effekt.

Namn	Antal	%
Ja	19	86,4
Delvis	3	13,6
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



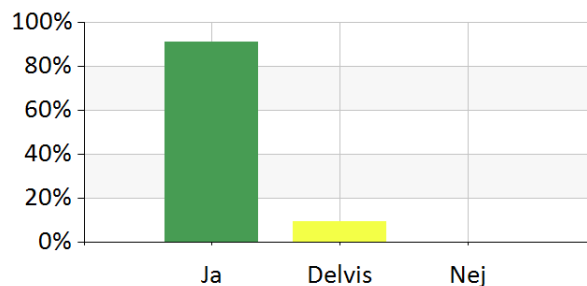
Vi gör skriftliga risk och konsekvensbedömningar inför förändringar i verksamheten.

Namn	Antal	%
Ja	19	86,4
Delvis	3	13,6
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



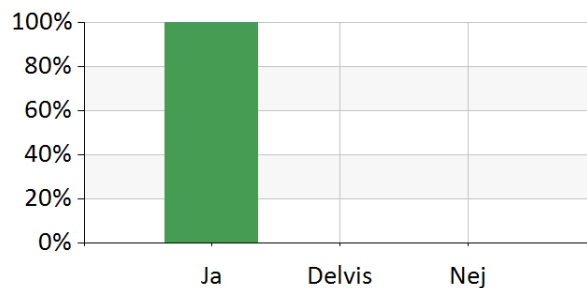
### Vi rapporterar arbetsmiljöbrister, tillbud och skador i systemstödet för arbetsmiljöhändelser.

Namn	Antal	%
Ja	20	90,9
Delvis	2	9,1
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



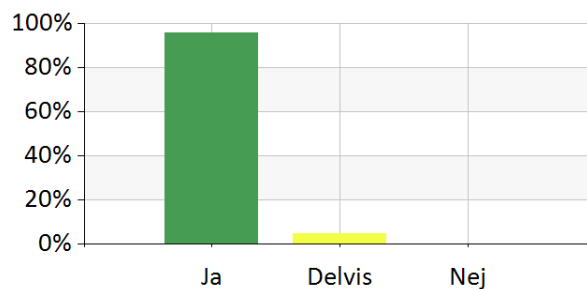
### Vi har kunskap om att allvarliga skador och tillbud ska anmälas till Arbetsmiljöverket utan dröjsmål.

Namn	Antal	%
Ja	22	100
Delvis	0	0
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



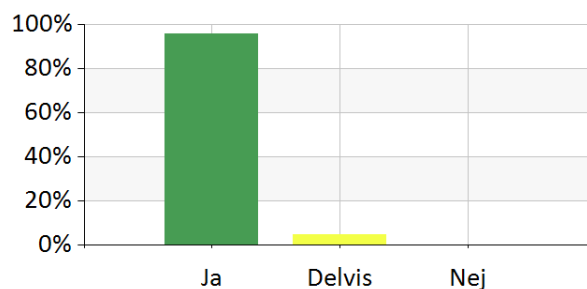
### Vi utreder, åtgärdar och följer upp orsakerna till arbetsmiljöbrister, tillbud och skador för att förebygga att det inte händer igen.

Namn	Antal	%
Ja	21	95,5
Delvis	1	4,5
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



### Vi återkopplar utredning av arbetsmiljöbrister, tillbud, skador och resultat av genomförda åtgärder till berörda medarbetare.

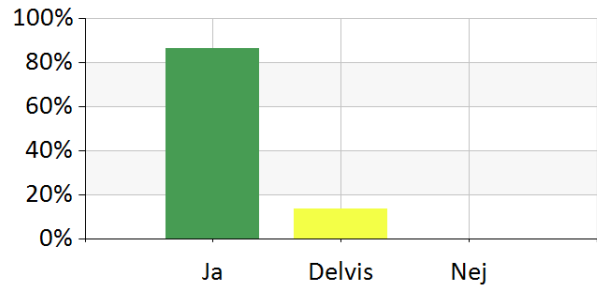
Namn	Antal	%
Ja	21	95,5
Delvis	1	4,5
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



# Arbetsanpassning och stöd

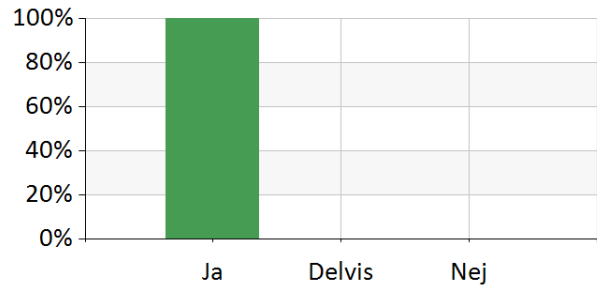
Vi känner till och efterlever rutinen för arbetsanpassning.

Namn	Antal	%
Ja	19	86,4
Delvis	3	13,6
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Vi nyttjar extern sakkunskap inom arbetsmiljöområdet när det behövs t.ex. företagshälsovården.

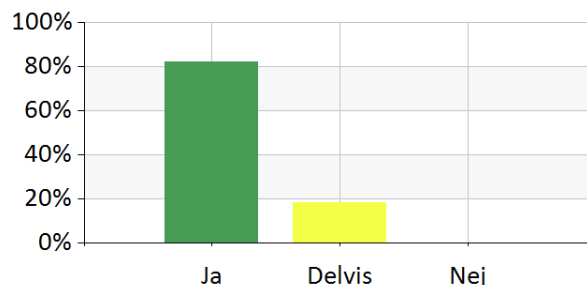
Namn	Antal	%
Ja	22	100
Delvis	0	0
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



## Lika rättigheter och möjligheter

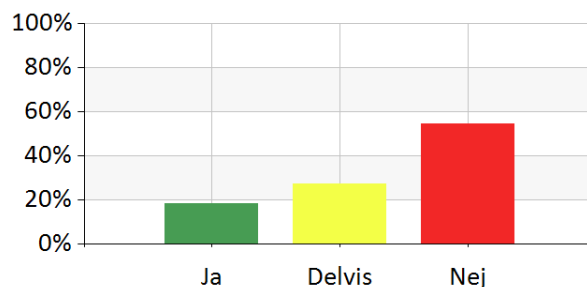
Vi känner till att det finns en övergripande handlingsplan (Handlingsplan för årlig uppföljning av SAM och aktiva åtgärder) för förvaltningens/nämndsområdets arbete för lika rättigheter och möjligheter.

Namn	Antal	%
Ja	18	81,8
Delvis	4	18,2
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



I senaste medarbetarundersökningen ställdes påståenden kring lika rättigheter och möjligheter. Har ni utifrån denna undersökning identifierat behov av åtgärder kopplat till lika rättigheter och möjligheter.

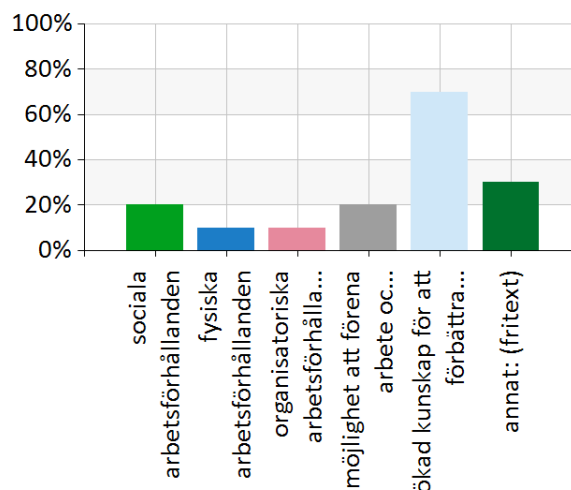
Namn	Antal	%
Ja	4	18,2
Delvis	6	27,3
Nej	12	54,5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Ange inom vilka områden ni ser behov av åtgärder:

Följdfråga

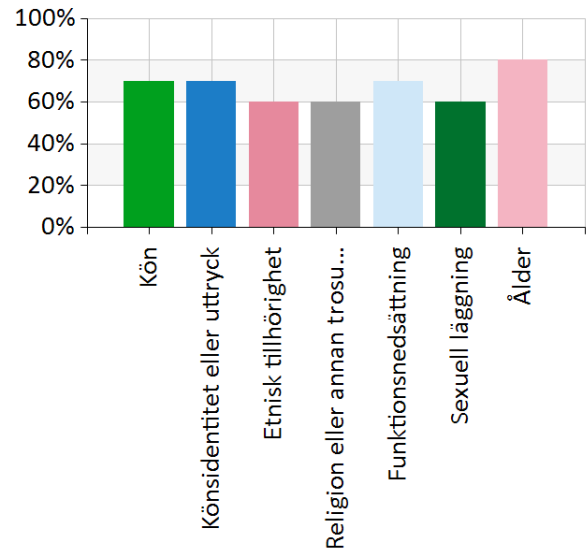
Namn	Antal	%
sociala arbetsförhållanden	2	20
fysiska arbetsförhållanden	1	10
organisatoriska arbetsförhållanden	1	10
möjlighet att förena arbete och föräldraskap	2	20
ökad kunskap för att förbättra arbetet med lika rättigheter och möjligheter	7	70
annat: (fritext)	3	30
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>160</b>



## Vilken/vilka diskrimineringsgrunder har koppling till åtgärderna:

### Följdfråga

Namn	Antal	%
Kön	7	70
Könsidentitet eller uttryck	7	70
Etnisk tillhörighet	6	60
Religion eller annan trosuppfattning	6	60
Funktionsnedsättning	7	70
Sexuell läggning	6	60
Ålder	8	80
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>470</b>



## HANDLINGSPLAN FÖR SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE OCH AKTIVA ÅTGÄRDER

ANSVARIG NÄMND: Kommunstyrelsen

SAMORDNINGSANSVAR FÖR HANDLINGSPLANEN: HR-chef på uppdrag av förvaltningschef

HUVUDSKYDDSOMBUD: Håkan Olofsson Larsson och Susanne Landström

INSTRUKTION TILL HANDLINGSPLAN; De prioriterade områden för att främja arbetsmiljön och för lika rättigheter och möjligheter ska dokumenteras i handlingsplanen nedan. Reglerna om detta finns i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Risker och hinder för lika rättigheter och möjligheter behöver inte riskbedömas enligt Diskrimineringslagen DL.

PRIORITYRADE OMRÅDEN SAMT BESKRIVNING AV BRISTER OCH HINDER	LAG- STIFTNING AML ELLER/ OCH DL*	RISKBEDÖMNING <i>(Endast risker enl. AML ska riskbedömas)</i>			ÅTGÄRDER	ANSVARIG	KLART NÄR?	UPPFÖLJNING DATUM OCH RESULTAT
		SANNO- LIKHEIT	KONSE- KVENS	RISK- KLASS				
1 Fortsatt bevakning och arbete med att skapa förutsättning för att <b>arbetsbelastning</b> och <b>återhämtning</b> ska upplevas vara på en bra nivå.	AML	3	3	3	Resp avd har dialog på <b>APT</b> , om vad återhämtning och arbetsbelastning innebär på resp arbetsplats/-grupp. Arbetet ska beröra vad vi kan under arbetsdagen och efter/mellan arbetsdagar. Dialogmaterial och film finns på intranätet <a href="#">Film Återhämtning, Arbetsbelastning - Suntarbetsliv</a>	Resp avd.chef	31 dec	270228
2 <b>Stärkt riskbaserat SAM-arbete</b>	AML, DL	3	3	3	Skriftlig information om systemstödet <b>Stella</b> till samtliga medarbetare. Samtliga avdelningar genomför den digitala utbildningen om Stella vid ett <b>APT</b> under 2026: <a href="#">Film: Stella</a>	HR-chef & HSO resp avd.chef	31 dec	270228

					<a href="#">medarbetarregistrering, Film och dialogmaterial om vårt arbetsmiljöarbete vid Umeå kommun</a>				
a)	Stärkt kunskap kring SAM/OSA kopplat till <b>hot och våld</b> i arbetsmiljön	AML	2	3	3	Samtliga avdelningar uppmärksammar underlaget i sina egna riskbedömningar <a href="#">Hot och våld i arbetsmiljön - Intranät Umeå kommun</a>	Resp avd.chef	31 dec	270228
b)	<b>Fysisk och kognitiv ergonomi</b> med anledning av förändringen av kontorsarbetsplatser följs upp på skyddsronder	AML	3			Dialog med medarbetarna på <b>APT</b> om behov och lämpliga insatser enligt kommunens rutin/checklista om ergonomi. <a href="#">Ergonomi</a>	Resp avd.chef	31 dec	270228
c)	<b>Säkerhet och trygghet</b>	AML	2			Gemensam <b>rutin</b> färdigställs för förvaltningen angående hur hantera hot via telefon, sms, chat och mejl. Resp avd anpassar till sin verksamhet. Rutinen tas fram tillsammans LG och FSG. Info på intranätet: <a href="#">Hot, Säkerhet</a> Kompetensinsats: Dialog om digitala aggressioner på <b>APT</b> <a href="#">Suntarbetsliv Film: Digitala aggressioner - starta dialogen på jobbet</a>	Resp avd.chef	31 dec	270228
d)	<b>OPUS</b> som verktyg	AML				OPUS används av samtliga avdelningschefer för det riskbaserade arbetsmiljöarbetet inkl. riskvärderingar och skyddsronder 2026.	Resp avd.chef	31 dec	270228

	e) Verka för att fler avdelningar får egna <b>skyddsombud</b>	AML	Information inom förvaltningen angående uppdraget som skyddsombud och rollens betydelse på arbetsplatserna.	HR-chef och HSO	31 dec	270228
	f) Stödja medarbetarna i utvecklingen av sitt <b>medarbetarskap</b>	AML	Aktivitet på temat medarbetarskap <a href="#">Medarbetarskap - Intranät Umeå kommun</a> med syfte att göra våra medarbetare ännu bättre rustade för att utföra sina uppdrag.	SLKs ledn-grupp och resp avd.chef		
3	Ytterligare kunskapshöjande insatser gällande de generella principerna inom området <b>lika rättigheter och möjligheter</b> .	DL	Kompetensinsats kring kommunens Aktiva åtgärder vid resp <b>APT</b> Länk till intranätet <a href="#">Aktiva åtgärder</a>	Resp Avd.chef	31 dec	270228
			SLK-dag på temat Neuropsykiatriska funktionsättningar, NPF, i arbetslivet	SLKs ledn-grupp	31 dec	270228

\*AML, Arbetsmiljölagen och DL, diskrimineringslagen



## Tjänsteskrivelse

2026-05-12

Kommunstyrelsens  
näringslivs- och arbetsutskott

Diarienumr: KS-2026/00460

### **Information om remiss: Europeiska kommissionens förslag till Förordningen om industriell acceleration och omställning (Industrial Accelerator Act, COM (2026/956)**

#### **Förslag till beslut**

Näringslivs- och arbetsutskottet beslutar

att till protokollet notera att utskottet tagit del av informationen.

#### **Ärendebeskrivning**

Vid sammanträdet 2026-05-19 informerar Thomas Nyström, enhetschef Näringsliv och Lars Mikaelsson från Umeå Energi AB m.fl. om remissen.

#### **Beslutet ska skickas till**

-



## Tjänsteskrivelse

2026-05-11

Kommunstyrelsens  
näringslivs- och arbetsutskott

Diariennr: KS-2025/00794

### Stadsdirektören informerar

#### Förslag till beslut

#### Ärendebeskrivning

Vid sammanträdet 2026-05-19 informerar stadsdirektör Elin Pietroni om aktuella frågor.

#### Beslutsunderlag

#### Beredningsansvariga

Beslutet ska skickas till