

Verksamhetsplan 2027

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Beslutad av:	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Diarienr:	SK-2026/00618
Gäller för:	Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen	Beslut:	2026-11-18 § 99
Giltighetstid:	2027		
Ansvarig:	Nicklas Wallmark, utbildning- och arbetsmarknadsdirektör		

Innehåll

Innehåll 2

Inledning 3

Begrepp som används i verksamhetsplanen 4

Plan för grunduppdrag 6

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens grunduppdrag 6

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamhet, åligganden och övriga uppgifter 6

Nationellt lagstadgat uppdrag 7

Grunduppdragets genomförande och uppföljning 8

Verksamhetsområden, strategier och utveckling 9

Arbetsmarknad och integration 9

Gymnasieskola 10

Vuxenutbildning 11

Digital utveckling 12

Ekonomi 12

HR 13

Säkerhet 13

Plan för inriktningsmål och program 14

Inriktningsmål 1 14

Inriktningsmål 2 & 3 15

Inriktningsmål 4 17

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige 18

Nämndens uppdrag till förvaltningen 22

Drift- och investeringsbudget 23

Personalpolitiska mål 27

Kompetensförsörjningsplan 29

Bilaga 1:1 Utmaningar och möjligheter på 3 – 5 års sikt
Bilaga 1:2 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens styrkort 2027
Bilaga 1:3 GVN Fördelning av budgetram 2027 per verksamhet
Bilaga 1:4 GVN Ersättning för kommunala skolor per program och/eller inriktning år 2027
Bilaga 1:5 Socioekonomiskt strukturtillägg per kommunal skola per program och/eller inriktning 2027
Bilaga 1:6 Kompetensförsörjningsplan 2026-2029

Inledning

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden bidrar till Umeå kommuns långsiktiga utveckling genom att skapa förutsättningar för utbildning, kompetensförsörjning och inkludering som främjar ett socialt, ekologiskt, kulturellt och ekonomiskt hållbart samhälle. Nämndens verksamheter har en central roll i arbetet för att nå kommunfullmäktiges vision om 200 000 invånare år 2050 samt målen om ett sammanhållet samhälle utan utsatta områden, ökad jämställdhet och ett klimatneutralt Umeå år 2040.

Sedan 1 januari 2026 bedrivs verksamheten inom en egen förvaltning. Den nya organisationen skapar bättre förutsättningar för en sammanhållen styrning och utveckling av utbildnings-, arbetsmarknads- och integrationsfrågor. Förvaltningen ansvarar för utbildning och insatser som varje år omfattar cirka 6 400 studerande[1] inom gymnasie- och vuxenutbildning, omkring 1 000 deltagare inom arbetsmarknadsinsatser, 300 deltagare inom integrationsverksamhet samt cirka 850 ungdomar som erbjuds feriearbete. Tillsammans med omkring 1 000 medarbetare arbetar gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen för att stärka individers möjligheter till utbildning, arbete och egen försörjning, samtidigt som vi bidrar till kompetensförsörjningen till Umeås arbetsmarknad.

För att möta samhällets och arbetslivets förändrade behov behöver utbildningsutbudet fortsätta utvecklas. Särskilt viktigt är att stärka och dimensionera yrkesutbildningar inom gymnasieskolan, vuxenutbildningen, lärlingsutbildningar och yrkeshögskolan för att möta arbetsmarknadens efterfrågan på kompetens. Ett nära samarbete med näringsliv, offentliga verksamheter och andra samhällsaktörer är avgörande för att skapa relevanta utbildningar och säkerställa tillgången till praktikplatser och arbetsplatsförlagt lärande för elever och deltagare.

Verksamhetens utveckling utgår från tre strategiska områden; kvalitet, trygghet och likvärdighet. Genom hög kvalitet i utbildning och arbetsmarknadsinsatser stärks individers möjligheter till fortsatta studier, arbete och delaktighet i samhället. Trygga lär- och arbetsmiljöer skapar goda förutsättningar för lärande, utveckling och hälsa, medan ett systematiskt arbete för likvärdighet säkerställer att alla invånare, oavsett bakgrund och förutsättningar, ges möjlighet att nå sin fulla potential.

Verksamhetsplanen för 2027 utgör en gemensam riktning för detta arbete och ska stödja förvaltningens fortsatta utveckling för att möta både dagens och morgondagens behov hos invånare, arbetsliv och samhälle.

[1] Unika individer den 15/9 2026.

Begrepp som används i verksamhetsplanen

Begrepp	Beskrivning
AMI	Arbetsmarknad och integration
Kommunalt Grunduppdrag	Grunduppdrag som kommunfullmäktige fattat beslut om och som gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ska genomföra. Grunduppdraget ingår i det av kommunfullmäktige fastställda reglementet.
Lagstadgat nationellt uppdrag	Uppdrag som fastställs genom nationell lagstiftning såsom skollagen, skolförordning och läroplanen för gymnasieskola, anpassad gymnasieskola, kommunal vuxenutbildning, kommunal vuxenutbildning som anpassad utbildning samt undervisning i svenska för invandrare. Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen har lagstadgade uppdrag genom lagen om kommunalt aktivitetsansvar, lagen om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning, lag om arbetslöshetsnämnd samt lagen om mottagande av asylsökande m.fl.
Reglemente	Ett reglemente ger de grundläggande reglerna för ansvar och beslutanderätt i en kommun (kommunallagen 2017:725). Reglementet fastställs av kommunfullmäktige och beskriver nämndens ansvar, att verksamheten bedrivs i enlighet med de grunduppdrag, mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt, de föreskrifter som kan finnas i lag eller förordning samt bestämmelserna i reglementet.
Inriktningsmål	Mål fastställda av kommunfullmäktige för att skapa riktning och förändring inom en viss fråga eller avgränsat område. Inriktningsmål är gemensamt för flera nämnder.
Program	Ett program fungerar som en konkretisering och inramning av respektive inriktningsmål som kommunfullmäktige antar. Ett program berör oftast flera nämnder. Inom respektive program finns ett eller flera fokusområden.
Nämndmål och uppdrag	Utöver grunduppdraget kan gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden fatta beslut om ytterligare nämndmål och uppdrag med tillhörande strategier och insatser för att bidra till förverkligande av målen med utbildningen.
Systematiskt kvalitetsarbete (SKA)	Umeå kommun är huvudman för pedagogisk verksamhet som är nationellt lagstiftad och bedrivs i kommunal regi. Huvudman är enligt skollagen ansvarig för att planera, genomföra, analysera och följa upp utbildningens effekt i sin helhet mot de nationella målen.

Strategiområden	Genomförandet av det kommunala grunduppdraget och reglementet samt det nationellt lagstiftade uppdraget beskrivs utifrån tre strategiområden. Strategiområden är *likvärdighet*, *trygghet* samt *kvalitet*.
Styrkort	Mäter utfall av nämndspecifika och personalpolitiska mål mot ett förväntat målvärde.
UGS	Umeås kommunala gymnasieskolor
Vuxenutbildning	Samlingsbegrepp för komvux och yrkeshögskola.

Plan för grunduppdrag

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens grunduppdrag

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ansvarar övergripande för ledning, samordning och utveckling av nämndens ansvarsområden; gymnasieskola, kommunal vuxenutbildning, yrkeshögskoleutbildning som kommunen anordnar samt arbetsmarknadsinsatser och integration.

Nämnden ska säkerställa att dess verksamheter ger elever, studerande och deltagare grund för fortsatta studier, yrkesverksamhet, samt ett resursmässigt oberoende aktivt deltagande i samhället i övrigt.

Nämnden har ett övergripande ansvar för att alla ungdomar boende i kommunen har tillgång till gymnasieskola i kommunens egna verksamheter eller i fristående verksamheter. Nämnden ansvarar för kommunens gymnasieskolor, anpassad gymnasieskola, Elitidrottsgymnasium (NIU- och RIG) och Riksgymnasium för rörelsehindrade (RH-gymnasium).

Nämnden ansvarar för att fördela resurser till egen verksamhet och fristående verksamheter enligt bidrag på lika villkor, samt svara för insyn och samråd gällande fristående gymnasieskolor.

Nämnden har ett samlat ansvar för det kommunala aktivitetsansvaret, kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå, på gymnasienivå, som anpassad utbildning, yrkesinriktad vuxenutbildning (Yrkesvux), lärlingsutbildning inom Komvux (Lärlingsvux) och svenska för invandrare (sfi) samt yrkeshögskoleutbildningar som kommunen anordnar.

Vidare svarar nämnden för att tillhandahålla arbetsrehabiliterande åtgärder samt mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamhet, åligganden och övriga uppgifter

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ansvarar för myndighetsutövning enligt skollagen och ska verka för att skollagstiftningens mål kan uppfyllas för gymnasieskola, anpassad gymnasieskola, kommunal vuxenutbildning, kommunal vuxenutbildning som anpassad utbildning samt undervisning i svenska för invandrare. Nämnden ansvarar även för att följa annan lagstiftning som berör verksamheterna.

Vidare ska gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden:

- ansvara för arbetsmiljön för de elever, studerande och deltagare som finns i nämndens verksamhet.
- ansvara för bestämmelserna kring elevresor, interkommunala skolfrågor och modersmålsundervisning.
- samverka med för- och grundskolenämnden för lärande och utveckling av barn och ungdomar i ett kommunalt helhetsperspektiv.
- leda, utveckla, stärka och följa upp strategiska satsningar inom yrkesinriktad vuxenutbildning (Yrkesvux), lärlingsutbildning inom komvux (Lärlingsvux), samt yrkeshögskoleutbildningar

som kommunen anordnar i nära samarbete med näringslivet för att möta kompetensförsörjningsbehov.
- samverka med universitet och andra utbildningsanordnare.
- ansvara för planering och dimensionering av gymnasie- och kommunala vuxenutbildningar inom respektive samverkansområde.
- samverka och samordna arbetsmarknadsåtgärder som främjar sysselsättning, kompetenshöjning, integration och arbetsrehabilitering i samarbete med arbetsförmedling, näringsliv, offentliga arbetsgivare samt andra adekvata myndigheter, organisationer och föreningar.
- samverka genom Samordningsförbundet kring målgruppen med sammansatta behov och lång tid i arbetslöshet utifrån att insatserna mellan aktörerna behöver samordnas.
- finansiellt samordna verksamhet inom ramen för samordningsförbundet.
- vidare svara för den kommunala mottagningen av vissa nyanlända invandrare för bosättning och ansvara för vissa nyanländas etablering på arbetsmarknaden.
- ansvara för att anordna feriearbete samt i samarbete med de kommunala gymnasieskolorna ferieskola, för ungdomar som fyller 17 år aktuellt år.
- ansvara för anskaffning av praktik- och arbetsträningsplatser för personer som av olika skäl står utanför reguljär arbetsmarknad.
- samordna kommunens kvalitetsredovisning för kommunala gymnasieskolor, vuxenutbildning samt arbetsmarknad och integration.

Nationellt lagstadgat uppdrag

Huvudman ansvarar för att utbildning inom gymnasieskola och kommunal vuxenutbildning genomförs i enlighet med skollag och andra föreskrifter och bestämmelser som kan finnas kring utbildning, till exempel läroplanen. Vidare ska kommunen fördela resurser till utbildningen.

Utbildningen vilar på demokratisk grund och ska säkra respekten för de mänskliga rättigheterna och präglas av kärnvärden som människolivets okränkbarhet, alla människors lika värde, jämställdhet, individens frihet och integritet samt solidaritet. Verksamheten ska ge eleverna kunskaper och en livslång lust att lära, och vila på vetenskaplig grund samt beprövad erfarenhet. Samtidigt ska skolan aktivt motverka all form av kränkande behandling.

Barnkonventionen gäller som svensk lag sedan 2020 och är implementerad i alla nämndens verksamhetsområden. Det innebär att ett barnrättsperspektiv ska beaktas. Artikel 2 och 3 fastställer barns samma rättigheter, lika värde och att barnens bästa ska tas hänsyn till vid beslut som rör barn. Artikel 28 föreskriver barns rätt till utbildning och i artikel 12 fastställs barns rätt att få komma till tals och uttrycka sin mening.

Ett systematiskt kvalitetsarbete ska enligt skollag genomföras både på huvudmannanivå och på enhetsnivå enligt skollag. Nämnden ansvarar för att följa upp alla verksamheters kvalité kontinuerligt och systematiskt.

Kommunen har enligt lag ett ansvar för att erbjuda och samordna arbetsmarknads- och integrationsinsatser. Genom Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen (AMI) fullgör Umeå

kommun sina uppgifter enligt bland annat lagen om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning, lagen om mottagande av asylsökande med flera, lagen om arbetslöshetsnämnd, aktivitetskrav för försörjningsstöd samt det kommunala aktivitetsansvaret. Dessa uppdrag innebär att kommunen ska säkerställa mottagande, bosättning och etablering av skyddsbehövande och nyanlända samt genomföra arbetsmarknadsfrämjande åtgärder för personer som står långt från arbetsmarknaden.

Kommunen har också ansvar för att aktivt arbeta för att ungdomar i åldern 16–19 år som varken studerar eller arbetar ska erbjudas vägledning, stöd och sysselsättning som leder vidare till utbildning eller arbete. AMI:s arbete ska därmed bidra till att fler unga fullföljer sin gymnasieutbildning och minskar risken för långvarigt utanförskap.

Grunduppdragets genomförande och uppföljning

Arbetet med nämndens grunduppdrag påverkas av ett antal strategiska utmaningar och möjligheter på medellång sikt. Dessa redovisas närmare i bilaga 1.1, *Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt.*

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden följer kontinuerligt och systematiskt upp att grunduppdraget säkerställs och genomförs med hög kvalitet inom samtliga verksamhetsområden.

Uppföljningen sker i huvudsak genom:

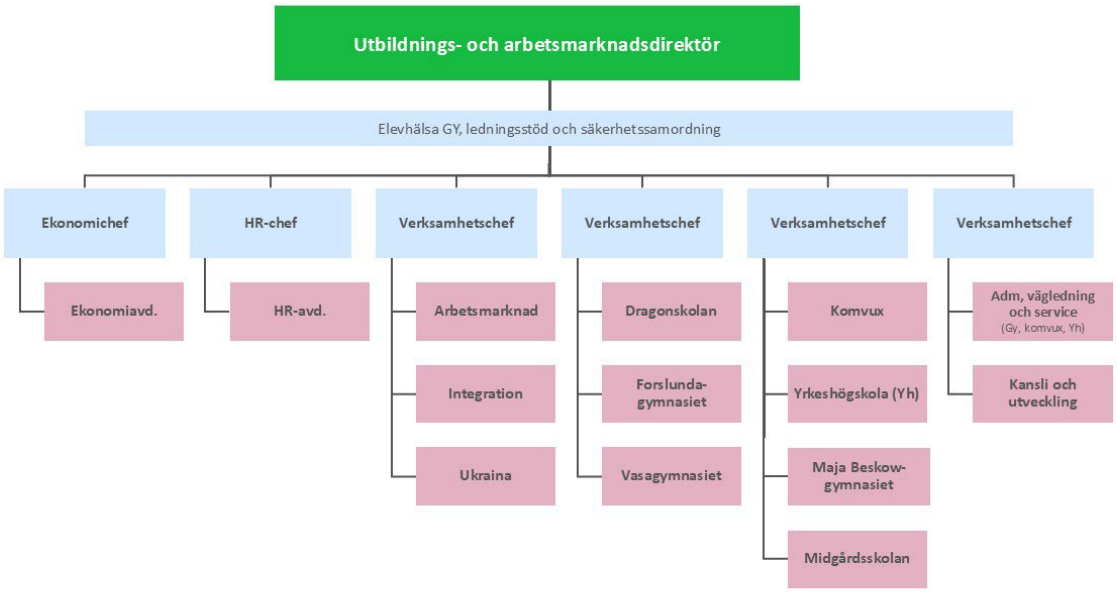
- **Styrkort och bokslut:** Uppföljning av resultatmått och indikatorer i nämndens styrkort bilaga 1.2, tertial- och årsbokslut samt internkontroll.
- **Kvalitetsrapporter:** Kvalitetsrapporter för gymnasieutbildning, vuxenutbildning samt arbetsmarknads- och integrationsavdelningen, vilka ger en omfattande sammanställning och analys av verksamhetens prestationer, utveckling och utmaningar.
- **Månadsuppföljningar:** Månatlig uppföljning (exklusive juli och augusti) av budgetutfall och prognos för helåret.

Data och resultatmått hämtas från kommunens elevregister (Edlevo och Skola24), Skolverkets statistik, Kolada, Statistiska centralbyrån (SCB) samt genom egna beräkningar. Uppföljningar görs för jämförelser mellan olika grupper (till exempel program och kön) samt mot nationella resultat.

Verksamhetsområden, strategier och utveckling

Kvalitet, trygghet och likvärdighet är de tre strategiområden som styr Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningens arbete inom arbetsmarknad och integration, gymnasieskola och vuxenutbildning. Områdena utgör grunden för en verksamhet som präglas av hög kvalitet, trygga lär- och utvecklingsmiljöer samt likvärdiga och jämställda förutsättningar för alla att nå sina mål och stärka sin delaktighet i samhället. Figur 1 nedan visar förvaltningens verksamheter.

Figur 1: Verksamheter inom gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen.



Arbetsmarknad och integration

Avdelningen ska arbeta för att fortsatt främja en jämställd etablering, minska utanförskapet och stärka vägen till egen försörjning. I en tid av demografiska förändringar och snabb samhällsomvandling prioriteras individanpassade, nära och samordnade insatser för målgrupper som står långt från arbetsmarknaden.

Genom tidiga förebyggande åtgärder, arbetet inom Samordningsförbundet samt en fördjupad samverkan med näringsliv, myndigheter och civilsamhälle ska vägen från utanförskap till arbete, studier och ett självständigt liv förkortas.

En central prioriteringsfråga under året är att operativt verkställa och utforma effektiva insatser kopplade till aktivitetskravet inom försörjningsstöd i nära samverkan med socialtjänsten. För att denna omställning ska kunna genomföras krävs ett stärkt engagemang och fördjupat samarbete internt i kommunen och med de kommunala bolagen för att skapa träningsplatser och uppdrag.

Under 2027 ställs höga krav på verksamheten i och med det utökade uppdraget att även erbjuda sommarjobb till 18-åringar, samtidigt som de nya SAO-platserna (studiemotiverande arbetslivsorientering) ska tillgodoses för elever i årskurs 8 på Södra Ålidhemsskolan. Vidare ska det under året planeras för en utökning av uppdraget.

Strategiområden och utvecklingsområden 2027

- **Kvalitet:** Fördjupa samarbetet med det lokala näringslivet, branscher, Arbetsförmedlingen och civilsamhället för att förbättra matchningen och kompetensförsörjningen. Verksamheten ska utveckla träffsäkra och rättssäkra insatser samt skapa sömlösa övergångar mellan rehabilitering, studier och arbete utan onödiga avbrott.
- **Trygghet:** Erbjuda trygga, inkluderande mötesplatser som stärker deltagarnas tillit till sin egen förmåga. Verksamheten ska arbeta proaktivt och förebyggande över sektorsgränserna för att motverka utanförskap, våld och rekrytering till kriminalitet. Arbetet ska ha ett särskilt fokus på föräldrar, långtidsarbetslösa samt unga som varken arbetar eller studerar (KAA)
- **Likvärdighet:** Fortsätta etablera och erbjuda tillgängliga och individanpassade studie- och yrkesvägar med särskilt fokus på språkutveckling och riktat stöd. Arbetet ska säkerställa att alla deltagare ges likvärdiga förutsättningar till egen försörjning och ett aktivt deltagande i samhället, oavsett bakgrund eller kön.

Gymnasieskola

De kommunala gymnasieskolorna (UGS) visar fortsatt goda resultat med hög genomströmning, minskad frånvaro och en hög upplevd trygghet bland eleverna. Resultaten i elevenkäterna ligger över rikssnittet inom flera områden, och verksamheten har stärkt sitt arbete med tillgängliga lärmiljöer, elevhälsa och närvarofrämjande insatser. Erfarenheterna från arbetet med tidiga och samordnade insatser bekräftar samtidigt betydelsen av att arbeta förebyggande och långsiktigt för att skapa goda förutsättningar för alla elevers lärande och måluppfyllelse.

Under verksamhetsåret, hösten 2027, kommer Vasagymnasiet att starta och bli den femte kommunala gymnasieskolan inom UGS. Fullt utbyggd kommer skolan ha cirka 675 elever.

Strategi- och utvecklingsområden 2027

- **Kvalitet:** För att ytterligare stärka kvaliteten behöver undervisningen fortsatt utvecklas med särskilt fokus på progression, kunskapsresultat och måluppfyllelse. Matematik är ett prioriterat område där tidiga stödinsatser, differentierad undervisning och systematisk uppföljning är avgörande för att fler elever ska nå examen. I samverkan med näringslivet och kommunen behöver yrkesprogrammens behov av platser för arbetsplatsförlagt lärande öka. Arbetet för fortsatt digital utvecklingen och ett mer datadrivet arbetssätt, som kan skapa nya möjligheter att utveckla undervisningen, stärka uppföljning och öka träffsäkerhet i stödinsatser kommer att fortsätta.

- **Trygghet:** Gymnasieskolorna ska erbjuda en trygg och säker lärmiljö som främjar studiero, delaktighet och god hälsa. Analysen visar att närvaro, psykisk hälsa och skolrelaterad stress har stor betydelse för studieresultaten. Därför behöver elevhälsans främjande och förebyggande arbete fortsätta att utvecklas, med särskilt fokus på att stärka motivation, delaktighet och stödinsatser för elever med olika behov. En väl fungerande samverkan kring övergångar mellan skolformer och verksamheter är en central framgångsfaktor för att säkerställa att ingen elev riskerar att hamna utanför utbildning eller sysselsättning.
- **Likvärdighet:** Gymnasieskolorna fortsätter sitt arbete för att alla elever, oavsett kön, bakgrund och förutsättningar, ska ges likvärdiga möjligheter att lyckas i sin utbildning oberoende av program, skola eller individuella förutsättningar. För att nå detta krävs fortsatt systematisk uppföljning av resultat, närvaro och stödinsatser samt ett målmedvetet arbete för att minska skillnader mellan program och elevgrupper. Ett viktigt utvecklingsområde är att stärka elevernas delaktighet och inflytande. Delaktighet utvecklas genom att skolorna tydligare visar hur synpunkter och erfarenheter omsätts i konkreta förbättringar av undervisning och skolmiljö. Genom ett långsiktigt fokus på kvalitet, trygghet och likvärdighet skapas förutsättningar för att varje elev ska nå sin fulla potential och för att gymnasieskolan ska kunna möta framtidens krav och behov.

Vuxenutbildning

Vuxenutbildningen ska fortsatt möta den höga omställningstakten i regionen och stärka kompetensförsörjningen i en tid av demografiska förändringar och grön samhällsomvandling.

Förverkligandet sker genom att dimensionera och anpassa utbudet efter den växande efterfrågan på yrkesutbildad arbetskraft, särskilt inom vård, omsorg, teknik och service. Verksamheten ska erbjuda tillgängliga och individanpassade studievägar för en elevgrupp med skiftande utbildningsbakgrund.

Genom flexibla studieformer, stärkt validering och utökade kombinationsutbildningar (svenska integrerat med yrkesutbildning) ska sträckan från utbildning till egen försörjning förkortas.

Strategi- och utvecklingsområden 2027

- **Kvalitet:** Stärka den arbetsmarknadsnära kompetensförsörjningen genom fördjupad samverkan med lokalt näringsliv, branscher och Arbetsförmedlingen. Verksamheten ska även fortsatt utveckla valideringsprocesser, stärka den pedagogiska måluppfyllelsen samt vidareutveckla metoder för flexibla och digitala undervisningsformer som säkerställer en hög genomströmning.
- **Trygghet:** Skapa och främja en trygg, inkluderande miljö med god arbetsro i både fysiska och digitala sammanhang. Verksamheten ska arbeta systematiskt med tidiga insatser, uppföljning och elevhälsa för att förebygga studieavbrott och stärka elevernas tillit till sin egen förmåga.
- **Likvärdighet:** Skapa tillgängliga och individanpassade studievägar. Arbetet ska säkerställa att alla elever, oavsett studiebakgrund eller språknivå, ges adekvata förutsättningar att nå sina studiemål.

Digital utveckling

Utvecklingsavdelningen ska stödja förvaltningens verksamheter i den digitala omställningen genom att samordna utveckling, förvaltning och användning av digitala verktyg och tjänster. Arbetet ska bidra till ökad verksamhetsnytta, effektiva arbetssätt och en säker informationshantering samt utgå från förvaltningens strategiska områden kvalitet, trygghet och likvärdighet. Arbetet bedrivs i nära samverkan med verksamheterna och kommunens gemensamma digitaliseringsorganisation.

Strategi- och utvecklingsområden 2027

- **Kvalitet:** Utveckling ska arbeta med digitala stöd, uppföljning och beslutsunderlag som stärker verksamheternas förmåga att följa resultat, analysera behov och fatta välgrundade beslut. Arbetet ska bidra till hög kvalitet i myndighetsutövning, processer, service och verksamhetsutveckling genom ökad användning av data, automatisering och gemensamma arbetssätt.
- **Trygghet:** Säkerställer att förvaltningens digitala miljöer är säkra, stabila och rättssäkra. Fokus ligger på informationssäkerhet, behörighetsstyrning, efterlevnad av lagkrav samt utveckling av arbetssätt som stärker verksamheternas förmåga att hantera digitala risker och förändrade krav inom cybersäkerhet.
- **Likvärdighet:** Skapa förutsättningar för en likvärdig tillgång till digitala verktyg, stöd och arbetssätt inom hela förvaltningen. Genom samordning, standardisering och gemensam prioritering ska digitaliseringens möjligheter komma alla verksamheter, medarbetare och målgrupper till del på ett likvärdigt och hållbart sätt.

Ekonomi

Ekonomiavdelningens uppdrag är att vara ett kvalificerat stöd till verksamheterna och bidra till god ekonomisk hushållning. Genom stöd inom budget, uppföljning, analys, intern kontroll samt vägledning inom inköp och upphandling skapar avdelningen förutsättningar för välgrundade beslut, effektiv resursanvändning och likvärdiga förutsättningar i förvaltningens verksamheter.

Strategi- och utvecklingsområden 2027

- **Kvalitet:** Under året prioriteras utvecklingen av den ekonomiska styrningen, planering och uppföljningen. Särskilt fokus läggs på att stärka prognossäkerheten och analysförmågan, främst inom vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsverksamheten, för att möjliggöra tidiga åtgärder och välgrundade beslut.
- **Trygghet:** Implementering av policy och riktlinjer för inköp och upphandling är ett prioriterat område. Genom utvecklade arbetssätt för inköp, upphandling och avtalsuppföljning stärks regelefterlevnad och intern kontroll, vilket bidrar till en trygg och hållbar verksamhet.
- **Likvärdighet:** Avdelningen följer upp och analyserar gymnasieskolans resursfördelningsmodell för att säkerställa en ändamålsenlig, transparent och likvärdig fördelning av resurser. Särskilt fokus riktas mot uppföljning av lärverktyg.

HR

HR-enhetens uppdrag är att utgöra ett värdeskapande stöd till nämnd, förvaltningsledning och chefer i att skapa organisatoriska förutsättningar för en tillitsbaserad, attraktiv och hållbar arbetsplats för alla. HR ska samordna, utveckla och ge professionellt stöd som bidrar till att verksamheterna når resultat och hög måluppfyllelse för elever, studerande och deltagare.

Strategi- och utvecklingsområden 2027

- **Kvalitet:** HR stödjer både det strategiska och operativa kompetensförsörjningsarbetet kring att säkra tillgång på behöriga och kompetenta medarbetare. Genom riktade ledarinsatser, kompetensutveckling och en strategisk lönebildning stärks chefers och medarbetares förmåga och förutsättningar att bedriva pedagogisk kvalitativ verksamhet.
- **Trygghet:** HR ger stöd inom det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), arbetsrätt och facklig samverkan. Fokus ligger på att skapa en god och säker fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, främja friskfaktorer samt uppmärksamma tidiga signaler på ohälsa och erbjuda anpassning- och rehabiliteringsstöd för ett hållbart arbetsliv.
- **Likvärdighet:** HR verkar förebyggande och främjande för en enhetlig och konsekvent tillämpad personalpolitik där alla chefer och medarbetare möts av goda villkor och enhetliga processer. Genom en kvalitativ rekryteringsprocess och stöd i arbetet med aktiva åtgärder säkerställs att alla verksamheter har lika goda förutsättningar att nå sina mål.

Säkerhet

Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen ska under perioden fortsätta utveckla verksamheten för att säkerställa hög kvalitet, stärkt trygghet och likvärdiga förutsättningar för alla elever. Arbetet omfattar fortsatt utveckling av det förebyggande säkerhetsarbetet genom säkerhetsvandringar, säkerhetshöjande åtgärder, kompetensutveckling samt implementering av säkerhetskapitlet i skollagen.

Vuxennärvaron kommer stärkas i skolmiljön. Insatserna syftar till att skapa en trygg och inkluderande lärmiljö samt ge elever likvärdiga förutsättningar för lärande, utveckling och måluppfyllelse.

För att stärka verksamhetens stabila och långsiktiga kvalitet utvecklas arbetet inom säkerhet och beredskap, bland annat genom att utveckla organisatoriska förutsättningar för säkerhet och beredskap samt deltagande i kommunens arbete med civil beredskap. Detta ska säkerställa att verksamheten kan bedrivas med hög kvalitet och likvärdighet även vid extraordinära händelser.

Plan för inriktningsmål och program

Inriktningsmål 1

Umeås tillväxt ska klaras med social, ekologisk, kulturell och ekonomisk hållbarhet med visionen om 200 000 medborgare år 2050

Program: Program för tillväxt

Arbetsmarknad och integration

Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen (AMI) ska vara en central aktör för kommunens hållbara tillväxt genom att ta tillvara hela befolkningens arbetskraftsresurs och skapa förutsättningar för att alla invånare ska beredas plats i samhället. Genom insatser som minskar utanförskapet och underlättar vägarna till egen försörjning och vidare studier bidrar AMI direkt till regionens kompetensförsörjning.

En viktig strategisk framgångsfaktor är den fördjupade samverkan med Umeå universitet, där forskningsbaserade metoder och tillgängliga kunskapsresurser nyttjas för att vidareutveckla arbetsmarknadsinsatserna och stärka integrationsarbetet.

Gymnasieskola och vuxenutbildning

Gymnasieskolan och vuxenutbildningen ska under 2027 vidareutveckla samarbetet med Umeå universitet och Lärarhögskolan för att stärka lärarkompetensen och undervisningskvaliteten, i syfte att positionera Umeå kommun som en attraktiv arbetsgivare och trygga den framtida kompetensförsörjningen.

Verksamheterna ska aktivt driva utvecklingen av den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) samt säkerställa VFU-platser av hög kvalitet. Samverkan med forskare för deltagande i ULF-projekt (Utbildning, Lärande, Forskning) för praktiknära forskning pågår.

Gymnasieskolan ska samverka med Curiosum Science Center för att stimulera elevernas intresse för STEM-ämnen (vetenskap, teknik, ingenjörskonst och matematik), forskning och entreprenörskap.

För att möta regionens kompetensbehov och möjliggöra yrkesväxlingar ska vuxenutbildningen anpassa och vidareutveckla sitt utbud i nära samverkan med näringslivet, regionala aktörer och kompetensplattformar. Genom flexibla utbildningsformer underlättas vuxnas omställning på arbetsmarknaden, vilket förbereder studerande för både yrkesliv och vidare studier på högskole- och universitetsnivå.

Verksamheterna prioriterar ett starkt och målinriktat utbud av yrkesutbildningar (bland annat inom bygg, mark och anläggning) inom både gymnasieskolan och vuxenutbildningen för att tillgodose förutsättningarna för kommunens fortsatta bostadsbyggande och utvecklingen av attraktiva livsmiljöer.

Uppföljning
Arbetet följs upp kontinuerligt i samband med tertialrapportering, kvalitetsrapporter med fördjupade analyser samt nämndens arbete med kompetensförsörjning.

Inriktningsmål 2 & 3

Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden / Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv

Program: Program för social hållbarhet

Arbetsmarknad och integration

Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen (AMI) ska fortsatt erbjuda tidiga, individanpassade och jämställda insatser för att förhindra utanförskap och minska långtidsarbetslösheten.

Med det införda aktivitetskravet inom försörjningsstödet utgör AMI en central aktör för att stärka människors väg till egen försörjning. Vägen till arbete och självförsörjning ska underlättas genom myndighetsgemensamma insatser med särskilt fokus på personer som står långt från arbetsmarknaden.

Avdelningen ska också bidra aktivt i det kommunövergripande arbetet Umeå växer tryggt och säkert genom tidiga insatser, brottsförebyggande samverkan och stärkt etablering.

Som en del i det förebyggande och etablerande arbetet ska ferieverksamheten utökas till att även erbjuda sommarjobb för 18-åringar. I samverkan med För- och grundskolenämnden ska även implementeringen av studiemotiverande arbetslivsorientering (SAO) för unga genomföras.

Gymnasieskola

Gymnasieskolan ska fortsätta utveckla och förstärka det kompensatoriska uppdraget genom en resursfördelning som tar hänsyn till socioekonomiska förutsättningar samt genom tillämpning av bidrag på lika villkor, för att säkerställa en likvärdig utbildning av hög kvalitet.

Det trygghetsskapande och våldsförebyggande arbetet ska vidareutvecklas inom ramen för samverkansstrukturen Umeå växer tryggt och säkert. Verksamheten ska kombinera ett systematiskt säkerhetsarbete, genom uppföljning av skolenhetsvisa beredskapsplaner, regelbundna säkerhetsvandringar och implementering av nya passer- och låssystem, med ett starkt fokus på relationsbyggande insatser. Det dagliga bemötandet, närvarande vuxna och tillitsfulla relationer ska utgöra fundamentet för elevernas trygghet och studiero.

Gymnasieskolan ska fortsatt bedriva ett systematiskt och långsiktigt arbete för att stärka kunskapen om hedersrelaterat våld och förtryck bland elever och personal.

Elevinflytandet och delaktigheten ska utvecklas systematiskt via Skolforum och elevkårer. Barnkonsekvensanalyser (BKA) ska tillämpas vid alla väsentliga beslut. Vidare ska ett aktivt, normkritiskt arbete bedrivas för att bryta könssegregerade studie- och yrkesval samt skapa mer jämställda och inkluderande lärmiljöer.

Vuxenutbildning

Vuxenutbildningen vidareutvecklar anpassade och flexibla studievägar för att stärka individer med svag etablering på arbetsmarknaden och underlätta deras väg till egen försörjning.

Verksamheten driver ett aktivt och målinriktat arbete med normkritik och jämställdhetsintegrering inom både undervisning och studie- och yrkesvägledning (SYV), i syfte att bryta traditionella studiemönster och bredda rekryteringen till könsdominerade yrken.

Verksamheten prioriterar trygghet, tillgänglighet och studiero i alla lärmiljöer så att varje elev, oavsett bakgrund, ges likvärdiga förutsättningar att nå sina studiemål.

Uppföljning
Arbetet följs upp kontinuerligt via tertialrapporter, kvalitetsrapporter, enkätsvar (såsom Elevenkäten och Unga-enkäten) samt genom fastställda indikatorer och resultat i nämndens styrkort.

Inriktningsmål 4

Umeå ska vara klimatneutralt till 2040

Program: Program för Klimatneutrala Umeå 2040

Arbetsmarknad och integration

Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen (AMI) driver och utvecklar tränings- och arbetsplatser med direkt inriktning mot cirkulär ekonomi, såsom återbruk, byggåterbruk, reparation och resurseffektivitet.

Verksamheten tar nästa steg i skapandet av en cirkulär hub för människor och miljö, där reströmmar som möbel- och textilåterbruk hanteras och förvaltas. Detta genererar tydliga synergieffekter mellan arbetsmarknadsinsatser och kommunens miljö- och hållbarhetsarbete.

Gymnasieskola

Gymnasieskolan integrerar kunskap om hållbar utveckling, cirkulära materialflöden och grön kompetens i undervisningen, med ett särskilt fokus på yrkesprogrammen.

Vuxenutbildning

Vuxenutbildningen anpassar och utvecklar sitt kurs- och yrkesutbildningsutbud för att möta arbetsmarknadens omställningsbehov mot klimatneutralitet. Verksamheten fördjupar samverkan med lokala aktörer och branscher för att identifiera och tillgodose nya kompetensbehov kopplade till den gröna omställningen. Ett centralt exempel är utbildningen till Byggnadsvårdsingenjör – arbetsledning, renovering och återbruk, där de första studerande tar examen under 2027. Utbildningen svarar direkt mot de ökade ambitionerna kring återbruk och bevarande av befintliga värden, oavsett byggnadens ålder.

Hållbara resvanor och transporter

Hållbara resvanor och transporter främjas genom att underlätta för studerande, deltagare och medarbetare att välja cykel, gång och kollektivtrafik. Kunskap och klimatsmarta resval möjliggör fossilfria förflyttningar och bidrar till omställningen mot ett klimatneutralt Umeå.

Uppföljning
Arbetet följs upp inom ramen för nämndens systematiska kvalitetsarbete, årliga uppföljningar av handlingsplaner samt via specifik projektrapportering.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Tilläggsuppdrag Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2023:1

Tilläggsuppdrag 2023:1 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar

Nämndens arbete:	Kompetensförsörjningsåtgärder för att attrahera och bibehålla medarbetare till nämndens område vidtas i enlighet med nämndens kompetensförsörjningsplan och förvaltningens prioriterade aktiviteter samt handlingsplan för arbetsmiljö. Analyser visar att kompetensförsörjningsåtgärder som i större omfattning möjliggör utveckling och vidareutbildning av befintlig kompetens behöver prioriteras likväl som utveckling av strategier för omställning och samverkan, allt för att möta de långsiktiga kompetensförsörjningsbehoven.
Nämndens uppföljning:	Analyser av nämndens kompetensförsörjningsbehov genomförs med systematik i samband med årlig befolkningsprognos och kompetensförsörjningsprognos samt avrapporteras nämnd vid delårsbokslut samt årsbokslut. I enlighet med nämndens årshjul.

Tilläggsuppdrag Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2023:2

Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndgränser.

Nämndens arbete:	Deltar i kommunövergripande utvecklingsarbete för att främja samarbete och ansvarstagande i kommunorganisationen, bland annat genom aktivt deltagande i kommungemensamma forum, nätverk och arbetsgrupper. Dessutom pågår inom ramen för både det systematiska arbetsmiljöarbetet samt nämndens miljö och hälsoskyddsarbete, aktiviteter för att utveckla och främja samverkan över förvaltningsgränser med fokus på gränssnitt mot teknik- och fastighetsförvaltningen. Implementering av ny lagstiftning gällande aktivitetskrav för försörjningsstöd sker tillsammans med stöd- och omsorgsförvaltningen samt kompetensutvecklingsinsatser för äldreomsorgen sker i samarbete med komvux.
Nämndens uppföljning:	Avrapportering till nämnd avseende tilläggsuppdrag 2023:2 sker inom ramen för avrapportering av delårsbokslut samt årsbokslut. I enlighet med nämndens årshjul.

Tilläggsuppdrag Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2025:1

Kommunfullmäktige ger alla nämnder i uppdrag att genomföra en analys av konsekvenser utifrån förändrade demografiska förutsättningar. Arbetet ska säkerställa att kommunen inte åtar sig kostnader som inte kan bäras över tid, samt ske i enlighet med av fullmäktige fastställd riktlinje för god ekonomisk hushållning. Förslag på förändring av principiell karaktär ska tillställas fullmäktige.

Nämndens arbete: Analys av konsekvenser utifrån förändrade demografiska förutsättningar har avrapporterats i nämnden oktober 2026.

Nämndens uppföljning: Identifierade åtgärder omhändertas i ordinarie processer.

Tilläggsuppdrag Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2025:5

Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden i uppdrag att analysera behovet och utreda förutsättningarna för idrottshall för Vasaskolan, samt att gymnasie- och vuxenutbildningen ges i uppdrag att se över framtida programstrukturen på kommunens gymnasieskolor.

Nämndens arbete: I oktober 2026 fattade gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslut kring programstrukturen för kommunens gymnasieskolor. Arbetet med att förbereda den beslutade flytten av program från Dragonskolan till Vasagymnasiet samt AGY:s flytt från Midgård till Dragonskolan fortsätter under vårterminen 2027.
Fortsatt dialog förs med MEX och Teknik- och fastighet för att finna en långsiktig lösning för behovet av idrottshall kopplat till Vasaskolan.

Nämndens uppföljning: Följs upp genom gemensamma presidiedialoger.

Tilläggsuppdrag Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2025:6

Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen, fritidsnämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och tekniska nämnden i uppdrag att i dialog med berörda verksamheter och föreningslivet utreda förutsättningarna för att utveckla idrottsanläggningarna Gammlia Arena, Visionite Arena och Nolia Arena ur ett tillväxtperspektiv.

Nämndens arbete: Nämnden har tjänstepersoner representerade i såväl styrgrupp som arbetsgrupp för uppdraget.

Nämndens uppföljning: Avrapportering kring dessa förutsättningar ges till gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samt kommunfullmäktige under 2027.

Tilläggsuppdrag Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2027:4

Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen, kulturnämnden, fritidsnämnden, för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, individ- och familjenämnden, byggnadsnämnden, tekniska nämnden, samt AB Bostaden i uppdrag att arbeta med ungas delaktighet inför Ungdomshuvudstadsarbetet 2029.

Nämndens arbete: Kartlägga befintliga former för ungas delaktighet. Ta fram gemensamma principer och pröva utvecklade arbetssätt i berörda verksamheter som grund för det fortsatta arbetet.

Nämndens uppföljning: Avrapportering till gymnasie-och vuxenutbildningsnämnden i samband med årsbokslut 2027.

Tilläggsuppdrag Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2027:6

Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen tillsammans med fritidsnämnden, kulturnämnden, för- och grundskolenämnden, samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden i uppdrag att fortsätta arbetet med att motverka segregation genom att utveckla Medborgardialogen om segregation.

Nämndens arbete: Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (GVN) integrerar arbetet med medborgardialog och segregation i den ordinarie verksamheten genom:

Undervisning och elevinflytande: Demokratiuppdraget lyfts i ämnesundervisningen, samt genom strukturerade dialoger via klass-, skol- och programråd där elever ges inflytande över sin studiemiljö.
Vuxenutbildning och AMI: Inom vuxenutbildningen och Arbetsmarknadsenheten (AMI) bedrivs ett omfattande arbete med språkutveckling, yrkesinriktad utbildning och vägledning för att bryta segregation, stärka etableringen på arbetsmarknaden och främja vuxnas delaktighet i samhället. Samverkan sker med civilsamhället för att minska segregering och öka delaktighet i samhällslivet bland annat via IOP:er och projekt. Inom ramen för samverkan inom samordningsförbundet sker samordnade insatser mellan huvudmännen Umeå kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Västerbotten och Kriminalvården i syfte att öka etablering på arbetsmarknaden och minska segregation.
Brukarinflytande: Användning av enkäter (bland annat Unga-enkäten) för att fånga upp ungas upplevelser av trygghet och delaktighet som grund för utvecklingsinsatser.
Samverkan: Sker med civilsamhället för att minska segregering och öka delaktighet i samhällslivet bland annat via IOP:er och projekt. Inom ramen för samverkan inom samordningsförbundet sker samordnade insatser mellan huvudmännen Umeå kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Västerbotten och Kriminalvården i syfte att öka etablering på arbetsmarknaden och minska segregation

Nämndens uppföljning: Uppföljning av hur medborgardialog och insatser mot segregation efterlevs och utvecklas sker inom ramen för nämndens ordinarie systematiska kvalitetsarbete och årliga kvalitetsrapporter.

Tilläggsuppdrag Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2027:10

Kommunfullmäktige ger fritidsnämnden, kulturnämnden, för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och tekniska nämnden i uppdrag att inventera och tillgängliggöra mötes- och samlingsplatser för föreningslivet och allmänheten i stads- och kommundelar, samt synliggöra eventuella vita fläckar och områden där förutsättningar för närvarande är begränsad.

Nämndens arbete: Lokaler på gymnasieskolorna hyrs ut till föreningar och allmänheten. Det kan vara klassrum, aula, matsal, hundhall vid våra olika gymnasieskolor. Idrottshallar har Fritidsförvaltningen som förstahandshyresgäst men lokaler hyrs ut utöver det av förvaltningen. Ibland är det per timme, en natt och ibland en hel helg eller vecka.

Nämndens uppföljning: Uthyrningstillfällen följs upp per skola och läsår.

Tilläggsuppdrag Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2027:13

Kommunfullmäktige ger gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden i uppdrag att ta nästa steg i att skapa en cirkulär hub för människor och miljö inom ramen för arbetsmarknadsenhetens verksamhet där reströmmar som möbelåterbruk och textil hanteras.

Nämndens arbete: Utifrån uppdraget att skapa en cirkulär hub för människor och miljö pågår ett arbete där arbetsmarknad och integration tillsammans med strategisk utveckling har lämnat in en projektansökan till Tillväxtverket för att stödja utvecklingsarbetet.

Aktiviteten omfattar utveckling och test av arbetssätt, rutiner och digitala stöd för att göra återbruk till ett naturligt förstahandsval i kommunens verksamheter. Även förutsättningar i upphandling, logistik och intern styrning kommer att analyseras för att stärka möjligheterna till långsiktig cirkulär hantering av produkter och material.

En viktig del av hubbens utveckling är att förena miljömässiga och sociala värden genom att skapa möjligheter för arbetsträning, arbetslivsinriktad rehabilitering och andra inkluderande insatser kopplade till verksamheten.

Under projektet utvecklas också underlag för långsiktig organisering, finansiering och vidareutveckling av verksamheten. Erfarenheter kommer att delas med andra projektparter och relevanta aktörer, samtidigt som möjligheter till framtida samverkan kring cirkulära flöden och värdekedjor hålls öppna.

Nämndens uppföljning: Uppföljning sker inom ramen för nämndens ordinarie systematiska kvalitetsarbete och årliga kvalitetsrapporter, samt till styrgruppen för återbruk och till Tillväxtverket i det fall att projektet beviljas.

Nämndens uppdrag till förvaltningen

2026:A	I samverkan med hållbarhetsutskottet ta fram en strategi och åtgärdsplan för en ekologisk och klimatmässig hållbarhet för våra verksamheter.
2026:B	Att presentera en modell för hur GVN kan ta sitt uppföljningsansvar för alla ungdomar 16–19 år folkbokförda i Umeå kommun.
2026:C	Vidta och föreslå trygghetsskapande åtgärder i nämndens verksamheter utifrån behov och ny lagstiftning på området
2026:F rev. 2027	Ta fram en långsiktig utvecklingsplan för att stärka, utveckla och säkra Forslundas naturbruksutbildningar, inklusive utbildningsutbud, attraktivitet, kompetensförsörjning och ändamålsenliga utbildningsmiljöer, samt utveckla samverkan med relevanta aktörer inom de gröna näringarna och högre utbildning.
2026:G	Vidta åtgärder på skolorna för att åstadkomma tysta rum.
2026:H	Utred möjligheterna att få till stånd en mer långsiktig APL-försörjning.
2026:I	I samverkan med berörda aktörer implementera SAO-modellen i Umeå.
2026:J	Utifrån en myndighetsgemensam analys av utanförskapet erbjuda särskilda insatser för att stävja långtidsarbetslöshetens utveckling.
2026:K	Undersök attityden till demokrati bland ungdomar i Umeå kommun samt utforma en rapport med resultat och slutsatser som presenteras för nämnden.
2027:A	Öka intresset för STEM bland Umeås elever och öka andelen elever som väljer naturvetenskaps- och teknikprogrammen i första hand.
2027:B	I dialog med tekniska nämnden, skyndsamt säkerställa att en idrottshall byggs i anslutning till Vasagymnasiet.
2027:C	I dialog med tekniska nämnden, säkerställa att den planerade fordonsverkstaden färdigställs till våra fordonsutbildningar.
2027:D	Utreda möjligheten och kostnaderna för att på förvaltningsnivå ansöka om ackreditering hos Erasmus+ för skolverksamheten.

Drift- och investeringsbudget

Kommunfullmäktiges beslut om tilldelning av medel

Kommunfullmäktige har 15 juni 2026 fattat beslut om planeringsdirektiv och ekonomiska ramar för drifts- och investeringsbudget för Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (GVN). Nämndens budgetram för driftmedel uppgår för år 2027 till -756,87 mnkr, ett tillskott med -70,82 mnkr jämfört med 2026 års ram.

Kommunfullmäktige har till driftsramen beslutat att utöver modellen prioritera medel för:

- Justering för minskad kostnad PO- pålägg 5,05 mnkr.
- Fler vuxna i skolan -3,0 mnkr
- Elevvärdar -1,4 mnkr
- Aktivitetskravet -13,0 mnkr
- Utökning feriearbete 17-åringar 1,2 mnkr
- Sommarjobbslöfte 18-åringar -7,7 mnkr
- Sommarjobb och SAO för 15 - 16 åringar -3,0 mnkr

Kommunfullmäktiges beslut från 15 juni omfattar även investeringsmedel för kommande år. För 2027 har Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (GVN) beviljats årliga reinvesteringsmedel om 8,0 mnkr samt 15,0 mnkr för inventarier till Vasaskolan. Därutöver har nämnden tilldelats 35,0 mnkr under perioden 2027 - 2030 för fastigheterna vid Forslundagymnasiet.

Utöver de investeringsmedel som avsatts direkt till GVN har kommunfullmäktige även beslutat om investeringar inom Teknik- och fastighetsnämndens (TN) ansvarsområde. TN ansvarar bland annat för att tillhandahålla och utveckla de fastigheter och den IT-infrastruktur som stödjer GVN:s verksamheter.

För perioden 2027 - 2030 har kommunfullmäktige avsatt 35,0 mnkr till projektet *Vasaskolan gymn elevökn* för färdigställande av skolan. Investeringen avseende idrottshall har däremot senarelagts och ligger utanför nuvarande planeringsperiod.
Vidare har medel avsatts för projektet *Champinjonen vux elevökn* om 0,08 mnkr samt *Ram anpassningar Gym-Vux* om 8,7 mnkr. För år 2027 har 13,4 mnkr avsatts för *Ram IT GY (elevdatorer)*. Inför 2027 har dessutom nya investeringsmedel om 5,0 mnkr per år prioriterats till TN för *säkerhet lokaler, skolor med mera.*

Driftsbudget

Kommunfullmäktige har beslutat om att nämndens budgetram för driftsmedel för år 2027 uppgår till –756,87 mnkr, ett tillskott med –70,82 mnkr jämfört med 2026 års ram. Utökningen av ram ger nämnden möjlighet att hantera kostnader för ökad volym och index samt implementera aktivitetskravet och genomföra ambitionsökningarna som KF beslutat om.

GVN är en nämnd som till stor del påverkas av förändringar i befolkningen, den senaste tillgängliga befolkningsprognosen (P26) för Umeå kommun visar att åldersgruppen 16–18 år ökar under kommande planeringsperiod. Enligt den senaste befolkningsprognosen ökar antalet ungdomar i åldern 16–18 år i genomsnitt med ca 80 individer (1,7 %) från år 2026 till 2027. Befolkningsprognosen inkluderar dock inte elever från kranskommunerna.
Som hemkommun har nämnden en lagstadgad skyldighet att erbjuda gymnasieplats till alla ungdomar i Umeå kommun, utöver det så har Umeå kommun ett avtal tillsammans med Umeåregionen (exkl. Örnsköldsvik) om att dimensionera för att tillsammans med Vännäs kommun kunna erbjuda samtliga elever en gymnasieplats. Bedömningen år 2027 är att ca 780 elever från andra kommuner går inom Umeås kommunala gymnasieskola.

Nämndens prioritering utifrån tilldelade driftsmedel

Den största delen av nämndens budget hanteras genom resursfördelningsmodellen för gymnasieskolorna. Resursfördelningsmodellen är elevpengsbaserad och omfattar de nationella programmen, introduktionsprogrammen samt anpassad gymnasieskola. Detta innebär att gymnasieskolorna till allra största del erhåller medel utifrån en peng per elev och program och år.

I viss mån finns också så kallad anslagsfinansierade delar inom gymnasieskolan såsom delar av lärverktyg inom naturbruk, tillägg till idrottsutbildningar NIU/RIG, elevassistenter inom anpassad gymnasieskola med mera där bedömningen är att kostnaden inte följer förändringar i antalet elever fullt ut. Övriga verksamheter inom nämndens ansvarsområde är helt anslagsfinansierade, exempelvis arbetsmarknad och vuxenutbildning.

Nämndens budgetbeslut innebär att man erhållit medel för uppräkning av index för alla verksamheter och kompensation för volymökningar i de delar som styrs av resursfördelnings-modeller. Hänsyn har även tagits till lägre PO-kostnader.

Kommunfullmäktige har i sitt beslut prioriterat medel motsvarande 3,0 mnkr för fler vuxna i skolan samt 1,4 mnkr för elevvärdar. Nämnden prioriterar dessa medel till skolgemensam verksamhet för att öka vuxennärvaron i skolmiljön. Satsningen möjliggör inrättandet av en säkerhetsavdelning och ett utökat arbete för att skapa en trygg och säker skolmiljö, som en förutsättning för att utbildningen ska kunna bedrivas med hög kvalitet och likvärdighet.

KF har tillfört nämnden medel med anledning av den lagändring som innebär att aktivitetskravet för personer som uppbär försörjningsstöd trädde i kraft 1 juli 2026. Nämnden prioriterar majoriteten av dessa medel till arbetsmarknadsverksamheten, som har i uppdrag att säkerställa att berörda individer erbjuds aktiviteter i enlighet med lagstiftningens intentioner. Därutöver är trygghets- och säkerhetsfrågor för deltagare och personal en prioriterad del i uppbyggnaden av verksamheten, därav avsätts en mindre del av pengarna till skolgemensamverksamhet.

Nämnden tilldelas också medel för att utöka feriearbete för 17-åringar, säkerställa sommarjobb för 18-åringar samt utveckla sommarjobb och studiemotiverande arbetslivsorientering (SAO-jobb) för ungdomar 15 - 16 år. Dessa insatser är viktiga för att stärka ungas etablering på arbetsmarknaden och bidra till målet om ett socialt hållbart Umeå utan utsatta områden. Nämnden prioriterar därför totalt 11,9 mnkr till arbetsmarknadsavdelningen, som ansvarar för verksamheten. Medlen möjliggör en ambitionshöjning och utökning av insatserna. Inom SAO-jobben prioriteras i första hand en utökning till fler skolor, medan satsningen för 18-åringar bland annat omfattar ett utökat samarbete med äldreomsorgen för att både skapa sommarjobb och stärka äldreomsorgens långsiktiga kompetensförsörjning.

Umeå är en tillväxtkommun med visionen att nå 200 000 invånare år 2050. För att möjliggöra en hållbar tillväxt är kompetensförsörjning en av nämndens viktigaste uppgifter. Nämnden avsätter årligen medel för arbetet med kommunens inriktningsmål.

Gymnasieskola inkl. anpassad gymnasieskola
Elevunderlaget för gymnasieskolan ökar år 2027. Umeå kommun har ett positivt netto avseende antalet elever som väljer att gå skola i annan kommun än folkbokföringskommunen. Umeås riksidrottsgymnasium är en av anledningarna till det, i kombination med att kranskommunerna har ett mindre utbud av gymnasieutbildningar än Umeå utifrån sin storlek.

Ersättning per program i den kommunala gymnasieskolan 2027 inkl. introduktionsprogram och anpassad gymnasieskola finns sammanställd i bilaga 1.4 och sammanställning av socioekonomiskt strukturtillägg per kommunal skola per program och/eller inriktning 2027 återfinns i bilaga 1.5.

Vuxenutbildning
Vuxenutbildningen är anslagsfinansierad. Stora delar (ca. 40%) av verksamheten är dock finansierad via statsbidrag i olika former.

Arbetsmarknadsåtgärder
Verksamheten arbetsmarknadsåtgärder är anslagsfinansierad. Stora delar (ca. 30 %) av verksamheten är dock finansierad via statsbidrag i olika former.

Integration
Verksamheten integration finansieras helt via statsbidrag främst från Migrationsverket.

Övriga verksamheter
Budgeten för verksamheterna; nämnd och skolgemensam verksamhet utgår från 2026 års budget uppräknad med index och volym till 2027 års nivå.

Mot bakgrund av de kompetensförsörjningsutmaningar som välfärden och näringslivet står inför, samt de demografiska förändringar som väntas påverka nämndens verksamhet

genom ökade volymer på kort sikt och minskade volymer på längre sikt efter 2037, är det viktigt att arbeta med långsiktiga och strukturella åtgärder. Detta är en förutsättning för att kunna möta framtida kompetensbehov och hantera de ekonomiska utmaningar som utvecklingen medför.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens budget fördelas per verksamhet 2027 enligt bilaga 1.3.

Prioritering utifrån tilldelade investeringsmedel

Medel för reinvesteringar till nämndens verksamheter har utökats till år 2027 och uppgår nu till 8,0 mnkr årligen under planeringsperioden. Det ger nämnden förutsättningar att prioritera och köpa in inventarier och utrustning som behövs i verksamheterna.

Fastigheterna på Forslunda ägs under 2026 fortfarande av gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden men från och med 2027 planeras ägandet att övergå till tekniska nämnden (TN). Investeringsmedel för byggnaderna på Forslunda har tillskjutits och under planeringsperioden finns 35 mnkr avsatt.

I investeringsplanen har medel tilldelats TN, för färdigställande av Vasagymnasiet. Byggnation av idrottshall har förskjutits i tid och ligger utanför planeringsperioden. Det planeras för en tillfällig lösning av idrottshall för att kunna uppfylla lagkrav och tillhandahålla eleverna sin garanterade undervisningstid men det är av vikt att det tillskapas en idrottshall för permanent lösning.

För de medel som avsatts under TN för *Ram anpassningar Gym-Vux* pågår en dialog med TN om prioriteringar. Under 2027 planeras medlen i första hand att användas för anpassningar av lokaler vid Dragonskolan med anledning av att den anpassade gymnasieskolan flyttas från Midgårdsskolan samt att vissa program flyttas från Dragonskolan till Vasagymnasiet. Därutöver kan det bli aktuellt att genomföra ytterligare lokalanpassningar på Dragonskolan för att vidareutveckla fordonsutbildningen.

Kommunfullmäktige har även avsatt medel till TN för säkerhetsanpassningar av lokaler. I dialog med TN görs löpande bedömningar av vilka lokaler som behöver anpassas utifrån aktuella säkerhetsbehov och det rådande säkerhetsläget.

Personalpolitiska mål

Mål 5 Attraktiv arbetsgivare

Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningens verksamheter ska spegla samhällets struktur och präglas av jämställdhet och kulturell mångfald. Att bredda perspektivet på rekrytering och ta tillvara kompetenser är därför en viktig fråga för att attrahera och nå framtida medarbetare likväl som nya grupper av medarbetare på arbetsmarknaden. Det är viktigt med en bred syn på lärande och att möjliggöra både karriär och omställning under hela arbetslivet. Forskningen visar att kvarstannandegraden i anställningen påverkas av god introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning. Att fortsätta synliggöra lön och villkor är också av vikt för tilliten i organisationen.

Under 2027 prioriterar gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen;

- Utveckling av former och förutsättningar för kompetensutveckling, karriärvägar och en lärande organisation
- Implementering av professionsprogram för lärare och skolledare
- Implementering av förordning om undervisningstid inkluderat uppföljning effekter på tjänsteplaneringsprocess.
- Utveckling av lönestruktur och befattningsöversyn
- Kvalitetssäkring av rekryterings- och anställningsprocess.
- Deltagande i kommunövergripande utvecklingsarbete kopplat till rekryteringsprocessen.
- Översyn av rutiner gällande introduktion av nya medarbetare samt mottagande av VFU/praktik.
- Samverkan med universitet och högskola.
- Implementering av rutiner och ge stöd kopplat till kränkande särbehandling samt trakasserier och sexuella trakasserier.

Mål 6 Ledarskap

Ledarskapet inom gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen har stor påverkan på verksamheternas kvalitet och måluppfyllelse likväl som medarbetares arbetsmiljösituation. Att stärka långsiktig ledarförsörjning och chefers förutsättningar i ledarskapet är därför högt prioriterat. Nya talanger behöver prövas och chefer, såväl nya som erfarna, behöver stöd i form av nätverk, mentorer och handledning. Även kompetensutveckling och kollegialt stöd för chefer för att underlätta uppdraget, lära av varandra och dela goda exempel är av vikt. Ett fortlöpande arbete kring chefers förutsättningar som bidrar till hållbara uppdrag ska fortgå såväl inom ramen för det systematiska arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) som i den individuella dialogen mellan chef och medarbetare.

Under 2027 prioriterar gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen;

- Implementering av reviderad ledarskaps- och medarbetarpolicy
- Kompetensutveckling, stöd och verktyg kopplat till chefs- och ledarskapet
- Utveckla former för långsiktig ledarförsörjning.

Mål 7 Friskfaktorer

Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen ska fortsatt prioritera ett systematiskt och långsiktigt arbete med arbetsmiljöfrågor, där fokus ligger på att identifiera, följa upp och utveckla de faktorer som bidrar till hälsa. Det kan handla om att integrera friskfaktorer i det systematiska arbetsmiljöarbetet, använda medarbetarundersökningar för att följa utvecklingen och säkerställa att chefer har rätt förutsättningar att arbeta hälsofrämjande i vardagen. Att fortsatt främja samverkan samt skapa öppna och tillgängliga arbetsplatser för alla, vidta *aktiva åtgärder* för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare oavsett diskrimineringsgrund.

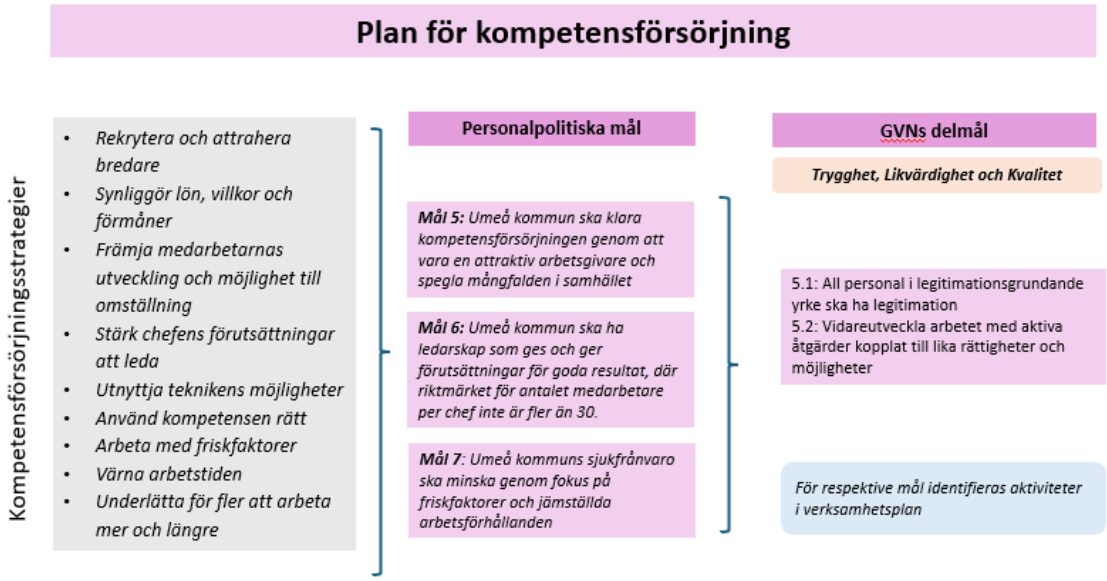
Under 2027 prioriterar Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen att;

- Stärka cheferna i arbetet med egenkontroll och fysisk arbetsmiljö utifrån behov och förutsättningar.
- Implementera systemstöd och dokumentation gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet (Opus).
- Vidareutveckla stöd till cheferna i arbetet med att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning.
- Fortsatt arbete med att införliva Friskfaktorer i befintligt arbetsmiljöarbete.
- Kompetensutveckling, stöd och verktyg för ökad beredskap och trygghet, anpassat till behov i respektive skolform/verksamhet.
- Delta i kommunövergripande arbete kopplat till säkerhet och trygghet.
- Införliva skollagens nya krav på skolsäkerhet i befintliga rutiner.
- Säkerhetsvandringar, praktiska övningar och trygghetsskapande i enlighet med skollagens bestämmelser om säkerhet.

Kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningen har blivit alltmer utmanande på arbetsmarknaden generellt. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens förmåga att långsiktigt fullgöra sitt uppdrag för elever, studerande och deltagare likväl som medarbetare och chefer är direkt beroende av tillgången till rätt kompetens. Demografiska förändringar, ökade krav på kvalitet och rättssäkerhet samt en mer konkurrensutsatt arbetsmarknad ställer höga krav på ett strategiskt och systematiskt arbete med kompetensförsörjning. Att allt färre personer söker till och slutför utbildning till lärare samt att rörligheten på arbetsmarknaden har ökat bidrar ytterligare till kompetensförsörjningsutmaningen.

Figur 2: Översikt mål och strategier i förhållande till kompetensförsörjningsplan



Förvaltningen står inför ett rekryteringsbehov på drygt 700 medarbetare fram till 2036, med särskild brist på legitimerade lärare, särskilt inom matematik/fysik/kemi, yrkeslärare och speciallärare. Med avstamp i nämndens kompetensförsörjningsplan, bilaga 1:6 och perspektiven kvalitet, trygghet och likvärdighet arbetar förvaltningen systematiskt utifrån SKR:s strategier för att säkra rätt kompetens på kort och lång sikt.

Arbetet fokuserar på att rekrytera, men även på att behålla och utveckla och vara en attraktiv arbetsgivare samt skapa ett hållbart arbetsliv (ARUBA-modellen). Genom ett närvarande ledarskap, att prioritera friskfaktorer samt ett hållbart arbetsliv på lika villkor ska fler medarbetare attraheras, utvecklas och vilja stanna kvar längre i verksamheten.

Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen ser fortsatta behov av att prioritera lönestrukturarbetet för att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare och motverka konkurrens med andra branscher.

Bilaga 1:1 Utmaningar och möjligheter på 3 – 5 års sikt års sikt

Möjligheter

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har goda förutsättningar att bidra till Umeås långsiktiga utveckling genom utbildning, kompetensförsörjning, arbetsmarknadsinsatser och integrationsarbete. Den relativt stabila utvecklingen av antalet ungdomar i gymnasieålder skapar goda planeringsförutsättningar för gymnasieskolan och möjliggör ett långsiktigt arbete med kvalitet och utveckling.

Samtidigt behöver nämnden ha beredskap för en förändrad demografi. Befolkningen i arbetsför ålder förväntas öka, vilket innebär ett fortsatt behov av kommunal vuxenutbildning, omställning och kompetensutveckling. Detta bidrar till en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning genom att stödja såväl individers väg till arbete som arbetsgivarnas behov av kvalificerad arbetskraft.

Verksamheternas breda uppdrag utgör också en styrka. Genom att samla gymnasieutbildning, vuxenutbildning, arbetsmarknadsinsatser, feriejobb och integrationsverksamhet skapas goda möjligheter att erbjuda sammanhängande insatser som leder till utbildning, arbete och egen försörjning. Detta kan bidra till ökad inkludering, förbättrad etablering på arbetsmarknaden och minskat utanförskap.

Den snabba tekniska utvecklingen och framväxten av artificiell intelligens skapar nya möjligheter att utveckla utbildningsutbud, arbetssätt och kompetensförsörjning. Genom att anpassa utbildningarna till framtidens arbetsmarknad och stärka förutsättningarna för livslångt lärande kan verksamheterna bidra till att stärka både individers och näringslivets konkurrenskraft.

Prioriterade åtgärder

- Vidareutveckla samverkan mellan utbildning, arbetsmarknadsinsatser och integration för att skapa fler sammanhängande vägar till arbete och studier.
- Stärka yrkesutbildningar inom områden där arbetsmarknaden har ett långsiktigt kompetensbehov.
- Utveckla flexibla utbildningsformer som möter behovet av omställning och livslångt lärande.
- Öka samverkan med näringsliv, offentliga arbetsgivare och lärosäten för att säkerställa relevanta utbildningar och stärkt kompetensförsörjning.
- Ta tillvara digitaliseringens och AI:s möjligheter för att utveckla undervisning, administration och stöd till elever, studerande och deltagare.

Utmaningar

Den största långsiktiga utmaningen är att möta arbetsmarknadens växande behov av kompetens inom STEM området samt bristyrken inom flertalet yrkesutbildningar. Utbildningar inom områden där efterfrågan på arbetskraft är stor behöver fortsätta utvecklas och dimensioneras, samtidigt som utbildningsutbudet behöver anpassas till en arbetsmarknad i förändring.

En särskild utmaning är att säkerställa tillgången till praktikplatser och arbetsplatsförlagt lärande. En utbyggnad av yrkesutbildningarna förutsätter ett nära samarbete med arbetsgivare inom både offentlig och privat sektor för att kunna erbjuda studerande de praktikplatser som krävs för utbildningarnas genomförande.

Det kommande aktivitetskravet inom försörjningsstödet förväntas leda till en ökad efterfrågan på arbetsmarknadsinsatser. För att kunna möta ett ökat antal deltagare och skapa effektiva vägar till utbildning, arbete och egen försörjning behöver kapacitet och samverkansformer utvecklas.

Säkerhetsläget och en alltmer osäker omvärld ställer också högre krav på robusthet, beredskap och kontinuitet i verksamheterna. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden behöver säkerställa att utbildning och stödinsatser kan upprätthållas även vid kriser, störningar eller förändrade samhällsförutsättningar.

Slutligen innebär den snabba teknikutvecklingen att kompetenskraven på arbetsmarknaden förändras i allt snabbare takt. Förmåga till omställning behöver därför stärkas och flexibla utbildningslösningar utvecklas som ger både ungdomar och vuxna möjlighet att kontinuerligt utveckla och komplettera sin kompetens.

Prioriterade åtgärder

- Säkerställa att utbildningsutbudet kontinuerligt anpassas till arbetsmarknadens behov och till identifierade bristyrken.
- Fördjupa samverkan med arbetsgivare för att öka tillgången till praktikplatser och arbetsplatsförlagt lärande.
- Förbereda verksamheterna för ett ökat inflöde av deltagare inom arbetsmarknadsinsatserna kopplat till aktivitetskravet inom försörjningsstödet.
- Fortsätta utveckla samverkansformer mellan kommunens verksamheter, Arbetsförmedlingen, näringslivet och andra relevanta aktörer.
- Stärka arbetet med civil beredskap och informationssäkerhet för att säkerställa robusta verksamheter och god förmåga att hantera störningar, kriser och förändrade omvärldsförutsättningar.
- Utveckla medarbetares och verksamheters kompetens inom digitalisering och AI för att möta framtida förändringar i utbildning och arbetsliv.

Bilaga 1:2 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens styrkort 2027

GVN övergripande mål: ***Andel elever som tar gymnasieexamen ska öka.***

Strategiområde: KVALITET

Effektmål: En ökad andel ska fullfölja sin utbildning med goda resultat och därmed stärka sin förmåga att etablera sig på arbetsmarknaden eller fortsätta till högre studier, vilket bidrar till kompetensförsörjningen och en positiv utveckling av Umeåregionen.

GVN delmål	Resultatmått	Mätvärde 2024	Mätvärde 2025	Mätvärde 2026	Målvärde 2027
1. Elevernas meritvärde och genomströmning ska öka.	1.1 Andelen elever med fullföljd gymnasieutbildning inom tre år (%)[1] *flickor* *pojkar*	79,3 *79,7* *78,9*	79,5 *80,9* *78,0*	*Redovisas i årsbokslut*	85,0
	1.2 Andel elever som slutfört utbildningen på yrkesintroduktion inom två år (%) *flickor* *pojkar*	29,1 *25,0* *30,0*	48,1 *37,5* *63,6*	42,9 *45,5* *40,7*	50,0
	1.3 Andel elever som lämnar Individuellt alternativ (IMA) eller Språkintroduktion (IMS) med behörighet till nationellt program (%) *flickor* *pojkar* ** Mätvärde nytt för 2027*	* * *	* * *	* * *	50,0
	1.4 Genomsnittliga meritpoängen (0-20p) 1.4.1 Högskoleförberedande program *flickor* *pojkar* 1.4.2 Yrkesprogram *flickor* *pojkar*	15,0 15,3 *15,8* *14,7* 14,2 *15,0* *13,6*	14,8 15,2 *15,6* *14,7* 14,0 *14,4* *13,6*	*Redovisas i årsbokslut*	15,5 16,0 14,5
	1.5 Index GR medel av meritvärde från grundskolan och genomsnittligt betyg GY.[2] *flickor* *pojkar*	-0,39 *-0,53* *-0,24*	-0,16 *-0,27* *-0,03*	-0,04 -0,04 -0,14	> 0
	1.6 Andelen elever med godkända betyg inom vuxenutbildningen (%) *kvinnor* *män*	85,4 * *	81,5 * *	*Redovisas i kvalitetsrapport*	88,0
	1.7 Genomströmningen på yrkesvux (%) *kvinnor* *män*	67,4 * *	68,2 * *	*Redovisas i kvalitetsrapport*	70,0
	1.8 Genomströmningen på grundvux (%) *kvinnor* *män*	81,6 * *	80,6 * *	*Redovisas i kvalitetsrapport*	85,0
	1.9 Genomsnittligt antal dagliga besök vid Lärcentrum **Mätvärde nytt för 2026*	*	*	*Redovisas i årsbokslut*	40,0
2. Umeås gymnasieskolor ska vara attraktiva och kvalitativa nog för att behålla andelen elever.	2.1 Antal tillgängliga utbildningsplatser i relation till antal sökande (%)[3]	108,5	103,7	106,5	≥ 100,0
	2.2 Andel elever som får sitt förstahandsval efter reservantagning (%) *flickor* *pojkar*	81,4 *82,2* *77,8*	80,3 *83,1* *74,3*	81,0 *80,8* *80,2*	85,0
	2.3 Andel elever som väljer en kommunal gymnasieskola (%) *flickor* *pojkar*	76,9 *78,0* *72,3*	77,4 *82,5* *72,2*	75,4 *78,2* *72,3*	82,0
3. Andelen elever som väljer yrkesprogram ska öka med hänsyn tagen till arbetsmarknadens behov	3.1 Andel elever som väljer att påbörja en yrkesutbildning på gymnasiet (%) *flickor* *pojkar*	38,2 *34,5* *42,3*	36,3 *32,2* *41,1*	38,5 *32,9* *45,9*	40,0
4. Samverkan mellan skola och arbetsgivare inom såväl näringslivet som offentlig sektor ska bli bättre.	4.1 Antalet kvalitetssäkrade APL-platser per program och läsår	*Presentation för nämnd vid återrapportering av programråd.*			
	4.2 Antalet arbetsgivare och verksamheter som tar APL-ansvar per program och läsår	*Presentation för nämnd vid återrapportering av programråd.*			
	4.3 Antalet närvarande företag i genomsnitt per program och läsår **Mätning började 2024 och beräknades då utifrån annan programrådsstruktur.*	5,2*	10,5	9,1	12,0

[1] Statistik SCB, Skolverket, kommungrupp större städer enligt Kolada. Andel elever av avgångseleverna som når gymnasieexamen.

[2] Exclusive nyanlända.

[3] Utbildningsplatser hos kommunala och fristående huvudmän i Umeå och Vännäs för sökande folkbokförda i Umeå regionen exkl. Örnsköldsvik per 31 augusti

GVN övergripande mål: *Andel elever som tar gymnasieexamen ska öka.*					
Strategiområde: TRYGGHET					
Effektmål: Ökad trygghet, en god hälsa samt delaktighet i studier, på arbetsmarknaden och i samhället skapar förutsättningar för livslångt lärande och egen försörjning.					
GVN delmål	**Resultatmått**	**Mätvärde 2024**	**Mätvärde 2025**	**Mätvärde 2026**	**Målvärde 2027**
5. Gymnasieelevernas skolnärvaro samt upplevelse av trygghet, studiero, inflytande och delaktighet ska öka.* **UGS exk.IM, Rh och AGY*	5.1 Andelen elever med mer än 20 procents frånvaro (%) *flickor* *pojkar*	16,6 *18,3* *14,7*	19,2 *20,4* *18,0*	17,0 *19,0* *14,7*	15,0
	5.2 Elevers totala frånvaro (%) *flickor* *pojkar*	12,6 *13,6* *11,6*	13,7 *14,7* *12,6*	13,0 *13,9* *11,9*	10,0
	5.3 Index för elevers upplevda trygghet i skolan (skala 1–10)[4] *flickor* *pojkar*	8,7 *8,5* *9,1*	8,7 *8,5* *9,0*	8,7 *8,5* *8,9*	9,0
	5.4 Elevernas upplevelse av möjligheten att påverka sin skola genom klassråd, elevråd, föreningar eller motsvarande (skala 1–10) *flickor* *pojkar*	6,1 *5,7* *6,5*	6,1 *5,9* *6,4*	6,1 *5,9* *6,3*	8,0
	5.5 Elevernas upplevelse av delaktighet i sitt lärande (skala 1-10) *flickor* *pojkar*	5,6 *5,4* *5,9*	5,6 *5,3* *5,8*	5,4 *5,2* *5,7*	8,0
	5.6 Elevernas upplevelse av studiero i klassrummet (skala 1–10) *flickor* *pojkar*	6,9 *6,8* *7,1*	7,0 *6,8* *7,2*	7,0 *6,9* *7,2*	8,0
6. Elevers och deltagares fysiska och psykiska hälsa ska förbättras.	6.1 Ungas hälsa, 16–18 år (index 0–100)[5] *flickor* *pojkar* *annat/vill ej ange* ** Mätvärde saknas, då Unga enkäten görs vartannat år*	67,3 *61,7* *76,8* *49,2*	* ** ** *	*Redovisas i årsbokslut*	70,0
	6.2 Elevers upplevda stress i relation till skolmiljön (prov, bedömning, betyg) (Skala 1–10)[6] *flickor* *pojkar* *annat/vill ej ange*	*Frågan saknades i 2024 års enkät.*	5,5 *6,3* *4,6* *6,3*	5,4 *6,3* *4,4* *6,6*	5,0
	6.3 Andelen som avslutas av hälsoskäl från Arbetsmarknadstorget (%) *kvinnor* *män* ** Mätvärde saknas*	*	*31,0* ** *	*Redovisas i årsbokslut*	<31,0

[4] Avser medelvärde för "trygg i skolan" -"trygg i min klass" i elevenkät

[5] Avser faktorn självuppskattad hälsa i Unga enkäten

[6] Avser medelvärde självuppskattad stress i Elevenkäten

GVN övergripande mål: *Andel elever som tar gymnasieexamen ska öka*					
Strategiområde: LIKVÄRDIGHET					
Effektmål: En starkare och mer jämställd etablering på arbetsmarknaden, genom att fler individer, oavsett kön eller tidigare studieavbrott, fullföljer utbildning och andra aktiviteter leder till egen försörjning och bidrar till minskat utanförskap.					
GVN delmål	**Resultatmått**	**Mätvärde 2024**	**Mätvärde 2025**	**Mätvärde 2026**	**Målvärde 2027**
7. Jämställdheten i elevernas studieval ska öka.	7.1 Underrepresenterat kön ska utgöra minst 25 procent av eleverna i yrkesprogram (%)	20,8	16,6	16,5	25,0
	7.2 Flickors förstahandsval (%)[6]				
	högskoleförberedande program	59,0	56,1	56,0	
	yrkesprogram	41,0	43,9	44,0	
	7.3 Pojkars förstahandsval (%)[6]				
	högskoleförberedande program	56,3	56,0	55,0	
	yrkesprogram	43,7	44,0	45,0	
	7.4 Andel elever som väljer högskoleförberedande program i första hand (%)[6]	57,7	*56,1*	*55,5*	
	flickor	*52,8*	*49,3*	*52,0*	
	pojkar	*47,2*	*50,7*	*48,0*	
	7.5 Andel elever som väljer yrkesprogram i första hand (%)[6]	42,3	43,9	44,5	
	flickor	*50,1*	*49,3*	*51,1*	
	pojkar	*49,9*	*50,7*	*48,9*	
8. Arbetsmarknadsenheten ska genom sin verksamhet ta vara på hela befolkningens arbetsförmåga.	8.1 Andel helårsekvivalenter (%)[7]	9,5	9,7	*Redovisas i årsbokslut*	9,0
	8.2 Andelen deltagare i våra arbetsmarknadsinsatser som lämnar till förmån för studier (%)	17,0	*13,0*	*Redovisas i årsbokslut*	20,0
	kvinnor	*10,9*	*6,5*		
	män	*6,1*	*6,5*		
	8.3 Antal bidragsmånader för personer som uppbär ekonomiskt bistånd på grund av arbetslöshet	*	*3491*	*Redovisas i årsbokslut*	<3491
	kvinnor	*	*1714*		
	män	*	*1777*		
	**Mätvärde saknas*				
9. Andelen elever som återvänder till studier efter avbrott ska öka.	9.1 Andel ungdomar som omfattas av kommunens aktivitetsansvar, populationen 16-19 år, i Umeå Kommun (%)	9,3	8,8	*Redovisas i årsbokslut*	8,5
	flickor	*	*		
	pojkar	*	*		
	9.2 Andel ungdomar som lämnat KAA för studier på nationellt program eller motsvarande (%)	37,5	43,9	*Redovisas i årsbokslut*	45,0
	9.3 Andel ungdomar som lämnat KAA för studier på ett introduktionsprogram (%)	4,8	4,3	*Redovisas i årsbokslut*	6,0

[6] Elevers första handsval valomgång 1 till gymnasiet (jan) exkl val till IM och till annat kansli

[7] Mått från SCB som anger hur stor andel av befolkningen (20–64 år) som försörjs med sociala ersättningar. En helårsekvivalent motsvarar en person som försörjs med full ersättning ett helt år, dvs två personer som varit arbetslösa ett halvår var blir en helårsekvivalent tillsammans.

Personalpolitiska mål	GVN personalmål	Resultatmått	Mätvärde 2024	Mätvärde 2025	Mätvärde 2026	Målvärde 2027
5. Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	5.1. All personal i legitimationsgrundande yrke ska ha legitimation	5.1 Andel legitimerade lärare (%)	95,7	95,8	*Rapportering årsbokslut*	100,0
	5.2 Vidareutveckla arbetet med aktiva åtgärder kopplat till lika rättigheter och möjligheter	5.2Lika rättigheter och möjligheter, totalt medelvärde (index 1-6)	5,4	5,5	*Rapportering årsbokslut*	6,0
6. Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.		6.1 Chefer med max 30 medarbetare/chef (%)	94,0	94,0	*Rapportering årsbokslut*	95,0
7. Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden		7.1 Sjukfrånvaro i GVN (%) *kvinnor* *män*	3,8 *4,5* *2,7*	4,0 *4,6* *2,8*	3,6 (T2) *4,3 (T2)* *2,3 (T2)*	4,0
		7.2 Sjukdagar per årsarbetare, antal *kvinnor* *män*	9,6 *11,3* *6,5*	10,0 *11,7* *7,1*	8,7 (T2) *10,8 (T2)* *5,0 (T2)*	*9,0*
		7.3 Långtidsfriska (%) *kvinnor* *män*	*76,4* *72,3* *83,5*	77,5 *74,0* *83,7*	80,4 (T2) *75,7 (T2)* *88,5 (T2)*	80,0
		7.4 Heltidsanställda (%) *kvinnor* *män*	86,6 *85,6* *88,3*	87,0 *85,7* *89,4*	87,8 (T2) *85,7 (T2)* *91,5 (T2)*	90,0
		7.5 Sysselsättningsgrad, genomsnittlig *kvinnor* *män*	95,2 *94,6* *96,2*	*96,0* *95,0* *97,0*	*97,1 (T2)* *96,3 (T2)* *98,3 (T2)*	*97,0*
		7.6 Tillsvidareanställda (%) *kvinnor* *män*	91,4 *90,8* *92,6*	91,7 *91,2* *92,7*	*93,7 (T2)* *92,6 (T2)* *95,6 (T2)*	95,0
		7.7 Utomnordisk bakgrund (%) *kvinnor* *män*	9,9 *9,4* *10,7*	10,1 *9,7* *10,9*	*9,4 (T2)* *9,7 (T2)* *8,8 (T2)*	12,0
		7.8 Medarbetarenkäten, totalt medelvärde (index 1-6)	5,2	5,2	*Rapportering årsbokslut*	5,3
		7.9 Skyddsombud, antal aktiva ** Mätvärde saknas*	*	*	*Rapportering årsbokslut*	*

Bilaga 1:3 GVN Fördelning av budgetram 2027 per verksamhet

	100	450	453	470	490	600	610	
	Nämnd/ styrelsev	Gymnasie- skola	Anpassad gymnasieskola	Vuxen- utbildning	Skolgemen. verksamhet	Flykting- mottagande	Arb.markn. åtgärder	Summa ram GVN
Budget per verksamhet 2026	**3 240**	**418 477**	**39 478**	**70 189**	**108 529**	**0**	**50 240**	**690 153**
Behov index	86	10 638	712	4 511	5 588	0	1 680	**23 215**
Behov volym	0	12 104	-3 858	1 224	4 179	0	552	**14 201**
Teknisk ramjustering		-2 468	68	-438	2 838			**0**
Summering av behov	**86**	**20 274**	**-3 078**	**5 297**	**12 605**	**0**	**2 232**	**37 416**
Summering ram efter behov	**3 326**	**438 751**	**36 400**	**75 486**	**121 134**	**0**	**52 472**	**727 569**
Prioriteringar GVN								
Elevvärdar					*1 400*			**1 400**
Fler vuxna i skolan					*3 000*			**3 000**
Aktivitetskrav					*438*		*12 562*	**13 000**
Utökning feriearbete 17-åringar							*1 200*	**1 200**
Sommarjobbslöfte 18-åringar							*7 700*	**7 700**
Sommarjobb o studiemotiverande arbetslivsorientering 15-16 åringar							*3 000*	**3 000**
								0
Budget per verksamhet 2027	**3 326**	**438 751**	**36 400**	**75 486**	**125 972**	**0**	**76 934**	**756 869**

Bilaga 1:4 GVN Ersättning för kommunala skolor per program och/eller inriktning år 2027. (2 sid.)

Program*	Undervisning	Lärverktyg	Elevhälsa	Lokaler	Måltider	Övrigt	Totalt
BA	71 310	6 850	4 862	1 620	813	6 566	92 021
BAMAA	91 519	28 692	4 862	1 620	813	6 860	134 366
BAÖVR	84 989	16 967	4 862	1 620	813	6 874	116 125
BF	61 742	2 517	4 862	1 620	188	6 423	77 352
BF0L	62 804	2 121	4 862	1 343	0	6 438	77 568
EE	80 429	4 905	4 862	1 620	625	6 692	99 133
EK	57 920	2 482	4 862	1 620	0	6 369	73 253
ESMUK	79 098	4 920	4 862	1 620	0	6 707	97 207
ESÖVR	72 275	4 243	4 862	1 620	0	6 591	89 591
FR	78 779	4 594	4 862	1 620	813	6 675	97 343
FS0L	55 344	2 064	4 862	1 343	0	6 330	69 943
FT0L	81 865	4 201	4 862	1 343	0	6 715	98 986
HT0L	57 238	2 257	4 862	1 343	0	6 361	72 061
IN	80 429	12 131	4 862	1 620	813	6 699	106 554
IN0L	81 865	7 260	4 862	1 343	0	6 719	102 049
NA	60 506	3 292	4 862	1 620	0	6 408	76 688
NBDJD	80 585	18 509	4 862	1 620	813	6 906	113 295
NBHAG	103 171	61 191	4 862	1 620	813	7 158	178 815
NBLAK	96 276	25 499	4 862	1 620	813	6 924	135 994
	Undervisning	Läromedel	Kurator	Förbruk.material	Lunchersättning (APL)	Pers.vård	
	Basstöd/Spec.ped	Bibliotek drift	Skolsköterska	Förbruk.invent.		Komp.utv	
	Bibliotek pers.		Skolläkare	Vaktmästare		Drift (kaffe, porto mm)	
	Rektor		Psykolog			SYV	
	Bitr. rektor					Elevkonsulent	
						Korttidsbemmaning	
						Skoladmin.	
						Schemaläggare	
						Skolassistent	
						Skolvärd	

*Nya programkoder för GY25, gäller även motsvarande för program inom GY11.

Program*	Undervisning	Lärverktyg	Elevhälsa	Lokaler	Måltider	Övrigt	Totalt
FB	199 809	11 585	13 603	1 620	813	9 650	237 080
HR	199 809	6 493	13 603	1 620	813	9 650	231 988
HR0L	202 909	4 216	13 603	1 343	0	9 697	231 768
HS	199 809	6 493	13 603	1 620	813	9 650	231 988
HS0L	202 909	4 216	13 603	1 343	0	9 697	231 768
IAIND	283 240	8 698	13 603	1 620	813	10 859	318 833
SK	199 809	18 874	13 603	1 620	813	9 650	244 369
SK0L	202 909	10 864	13 603	1 343	0	9 697	238 416
	Undervisning	Läromedel	Kurator	Förbruk.material	Lunchersättning (APL)	Pers.vård	
	Basstöd/Spec.ped	Bibliotek drift	Skolsköterska	Förbruk.invent.		Komp.utv	
	Bibliotek pers.		Skolläkare	Vaktmästare		Drift (kaffe, porto mm)	
	Rektor		Psykolog			SYV	
	Bitr. rektor					Elevkonsulent	
						Korttidsbemmaning	
						Skoladmin.	
						Schemaläggare	
						Skolassistent	
						Skolvärd	

*Nya programkoder för GY25, gäller även motsvarande för program inom GY11.

Program*	Undervisning	Lärverktyg	Elevhälsa	Lokaler	Måltider	Övrigt	Totalt
IMA	164 216	4 823	13 603	1 620	0	12 340	196 602
IMS	164 216	4 823	13 603	1 620	0	12 340	196 602
IMYBA	154 715	8 677	13 603	1 620	813	12 209	191 637
IMYFS	154 715	1 911	13 603	1 620	188	12 201	184 238
IMYRL	154 715	12 711	13 603	1 620	500	12 201	195 350
IMYVO	162 784	3 208	13 603	1 620	188	12 317	193 720
	Undervisning	Läromedel	Kurator	Förbruk.material	Lunchersättning (APL)	Pers.vård	
	Basstöd/Spec.ped	Bibliotek drift	Skolsköterska	Förbruk.invent.		Komp.utv	
	Bibliotek pers.		Skolläkare	Vaktmästare		Drift (kaffe, porto mm)	
	Rektor		Psykolog			SYV	
	Bitr. rektor					Elevkonsulent	
						Korttidsbemmaning	
						Skoladmin.	
						Schemaläggare	
						Skolassistent	
						Skolvärd	

*Nya programkoder för GY25, gäller även motsvarande för program inom GY11.

Program*	Undervisning	Lärverktyg	Elevhälsa	Lokaler	Måltider	Övrigt	Totalt
FB	199 809	11 585	13 603	1 620	813	9 650	237 080
HR	199 809	6 493	13 603	1 620	813	9 650	231 988
HR0L	202 909	4 216	13 603	1 343	0	9 697	231 768
HS	199 809	6 493	13 603	1 620	813	9 650	231 988
HS0L	202 909	4 216	13 603	1 343	0	9 697	231 768
IAIND	283 240	8 698	13 603	1 620	813	10 859	318 833
SK	199 809	18 874	13 603	1 620	813	9 650	244 369
SK0L	202 909	10 864	13 603	1 343	0	9 697	238 416
	Undervisning	Läromedel	Kurator	Förbruk.material	Lunchersättning (APL)	Pers.vård	
	Basstöd/Spec.ped	Bibliotek drift	Skolsköterska	Förbruk.invent.		Komp.utv	
	Bibliotek pers.		Skolläkare	Vaktmästare		Drift (kaffe, porto mm)	
	Rektor		Psykolog			SYV	
	Bitr. rektor					Elevkonsulent	
						Korttidsbemmaning	
						Skoladmin.	
						Schemaläggare	
						Skolassistent	
						Skolvärd	

*Nya programkoder för GY25, gäller även motsvarande för program inom GY11.

Bilaga 1:5 Socioekonomiskt strukturtillägg per kommunal skola per program och/eller inriktning 2027. (2 sid.)

Budget Undervisning	217 834 671
% av budget	2,0%
Totalbelopp	4 356 693
Minimum skattad andel	25,00
Belopp/elev	11 765

Genomsnittlig skattad andel		
	2027	2026
UK skolor	21,4	21,0
UK elever	22,6	21,2

Skolenhet	Program*	Antal enl SCB	Skattat antal	Skattad andel	Index	Belopp /elev	Belopp /program
Dragonskolan GY1	BF	59	16	26,3	122	3 094	131 495
Dragonskolan GY1	NA	106	22	20,8	97	0	0
Dragonskolan GY2	BA	64	10	16,0	74	0	0
Dragonskolan GY2	BAÖVR	121	21	17,5	81	0	0
Dragonskolan GY2	SA	252	46	18,2	84	0	0
Dragonskolan GY2	VF	44	5	10,3	48	0	0
Dragonskolan GY3	EE	189	19	10,2	47	0	0
Dragonskolan GY3	FR	93	7	7,7	36	0	0
Dragonskolan GY3	IN	71	20	28,5	132	3 353	231 357
Dragonskolan GY3	TE	43	10	22,4	104	0	0
Dragonskolan GY3	TEÖVR	61	10	16,0	74	0	0
Dragonskolan GY4	BF0L	40	15	38,0	177	4 471	169 898
Dragonskolan GY4	EK	280	55	19,5	91	0	0
Dragonskolan GY4	FT0L	32	7	21,6	100	0	0
Dragonskolan GY4	HT0L	40	9	22,8	106	0	0
Dragonskolan GY4	IN0L	17	3	17,7	82	0	0
Dragonskolan GY4	RL0L	32	11	33,9	157	3 988	139 580
Dragonskolan GY4	VO	88	30	34,6	161	4 071	372 497
Dragonskolan GY4	VO0L	43	14	31,9	148	3 753	189 527
Forslundagymnasiet GY	BA	25	9	37,2	173	4 377	83 163

*Nya programkoder för GY25, gäller även motsvarande för program inom GY11.

Skolenhet	Program*	Antal enl SCB	Skattat antal	Skattad andel	Index	Belopp /elev	Belopp /program
Forslundagymnasiet GY	BAMAA	35	10	28,7	133	3 377	123 261
Forslundagymnasiet GY	NBDJD	67	24	35,6	166	4 188	265 938
Forslundagymnasiet GY	NBHAG	40	12	29,9	139	3 518	140 720
Forslundagymnasiet GY	NBLAK	35	10	28,6	133	3 365	124 505
Idrottsgymnasiet Dragonskolan	BF	55	14	26,2	122	3 082	77 050
Idrottsgymnasiet Dragonskolan	EK	127	18	14,1	65	0	0
Idrottsgymnasiet Dragonskolan	NA	38	5	12,5	58	0	0
Idrottsgymnasiet Dragonskolan	SA	92	15	15,9	74	0	0
Maja Beskowgymnasiet GY1	EK	118	33	28,2	131	3 318	403 137
Maja Beskowgymnasiet GY1	NA	59	13	21,2	99	0	0
Maja Beskowgymnasiet GY1	RL	89	28	31,5	146	3 706	333 540
Maja Beskowgymnasiet GY1	SA	95	29	30,1	140	3 541	331 084
Maja Beskowgymnasiet GY1	TE	16	5	30,6	142	3 600	72 000
Maja Beskowgymnasiet GY1	TEÖVR	46	13	27,5	128	3 235	142 340
Midgårdsskolan GY	BF	24	10	42,0	195	4 941	229 757
Midgårdsskolan GY	ESMUK	171	41	24,2	113	0	0
Midgårdsskolan GY	ESÖVR	261	68	26,1	121	3 071	795 389
Midgårdsskolan GY	NA	73	14	18,8	87	0	0
Midgårdsskolan GY	SA	177	42	24,0	112	0	0
Umeå Elitidrottsgymnasium	BF	83	16	19,1	89	0	0

*Nya programkoder för GY25, gäller även motsvarande för program inom GY11.

Budget Undervisning	217 834 671
% av budget	2,0%
Totalbelopp	4 356 693
Minimum skattad andel	25,00
Belopp/elev	11 765

Genomsnittlig skattad andel		
	2027	2026
UK skolor	21,4	21,0
UK elever	22,6	21,2

Skolenhet	Program*	Antal enl SCB	Skattat antal	Skattad andel	Index	Belopp /elev	Belopp /program
Umeå Elitidrottsgymnasium	EK	169	20	11,9	55	0	0
Umeå Elitidrottsgymnasium	NA	41	3	8,5	39	0	0
Umeå Elitidrottsgymnasium	SA	69	9	12,6	58	0	0
Umeå Elitidrottsgymnasium	TE	9	0	0,0	0	0	0
Umeå Elitidrottsgymnasium	TEÖVR	12	2	15,3	71	0	0

*Nya programkoder för GY25, gäller även motsvarande för program inom GY11.

Bilaga 1:6



Kompetensförsörjningsplan 2026-2029

Beslutad av: Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
Gäller för: Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen
Giltighetstid: 2026-2029

Diarienr: SK-2026/00281
Beslut: 2026-06-17
Ansvarig: Nicklas Wallmark, utbildnings- och arbetsmarknadsdirektör

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning 2
1. Inledning och bakgrund 3
2. Metod och systematik 3
2.1 Nämndens övergripande mål och styrning 4
2.2 SKRs strategier och ARUBA-modellen 5
3. Nämndens huvudsakliga uppdrag 5
4. Kompetensförsörjning nuläge och analys 2026-2036 7
4.1 Kompetensförsörjningsanalys 9
5. Nämndens strategier för att möta kompetensförsörjningen 10
5.1 Rekrytera och attrahera bredare 10
5.2 Synliggör lön, villkor och förmåner 11
5.3 Främja medarbetarnas utveckling och omställning 11
5.4 Stärk chefernas förutsättningar att leda 12
5.5 Utnyttja teknikens möjligheter 12
5.6 Använd kompetensen rätt 13
5.7 Arbeta med friskfaktorer 13
5.8 Värna arbetstiden 14
5.9 Underlätta för fler att arbeta mer och längre 14
Bilaga 1: Uppföljning och avrapportering nyckeltal till nämnd 16
Bilaga 2: Kompetensförsörjningsprognos 2026-2036 per etikett 17

1. Inledning och bakgrund

Kompetensförsörjningen har blivit alltmer utmanande på arbetsmarknaden generellt. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens förmåga att långsiktigt fullgöra sitt uppdrag för elever, studerande och deltagare likväl som medarbetare och chefer är direkt beroende av tillgången till rätt kompetens. Demografiska förändringar, ökade krav på kvalitet och rättssäkerhet samt en mer konkurrensutsatt arbetsmarknad ställer höga krav på ett strategiskt och systematiskt arbete med kompetensförsörjning. Att allt färre personer söker till och slutför utbildning till lärare samt att rörligheten på arbetsmarknaden har ökat bidrar ytterligare till kompetensförsörjningsutmaningen.

Genom att planera för hur kompetens ska attraheras, utvecklas och behållas skapas förutsättningar för hållbar välfärd, effektiv resursanvändning och attraktiva arbetsplatser – både på kort och lång sikt. Kompetensförsörjningsplanen ska därför betraktas som ett strategiskt verktyg som bidrar till att säkerställa rätt kompetens och förutsättningar för Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter. Planen beskriver nämndens strategier för att möta kompetensutmaningen under kommande period samt ger en riktning till förvaltningen i arbetet med att vidareutveckla systematik, öka delaktighet, engagemang och ansvar för kompetensförsörjningen på alla nivåer i organisationen.

2. Metod och systematik

I kommunstyrelsens anvisningar inför arbete med verksamhetsplan 2026 lyfts vikten av att nämnderna inkluderar planering för kompetensförsörjning i den årliga verksamhetsplanen. Detta utifrån nämndens operativa ansvar för arbetsmiljö och kompetensförsörjning.

Nämnden ska i sin verksamhetsplan beskriva sin planering för kompetensförsörjning. Om nämnden avdelar specifika medel för kompetensförsörjning bör dessa framgå i nämndens detaljbudget. Har nämnden utarbetat en separat kompetensförsörjningsplan kan den med fördel biläggas till verksamhetsplanen. (Källa KS anvisningar 2026)

Det systematiska kompetensförsörjningsarbetet bereds av förvaltningen årligen och aktuella kompetensförsörjningsprognoser, kompetensförsörjningsbehov och prioriteringar med tillhörande aktiviteter samt behov av resurser redovisas i verksamhetsplanen.

Kompetensförsörjningsprognosen omfattar en tioårsperiod och utgår ifrån tillsvidareanställda, månadsavlönade. Den redovisar antal anställda, ålder, pensionsavgångar

där avgångsåldern skattas till 65 år samt antalet beräknade avgångar där faktiska avgångar de senaste fem åren utgör grund för prognos om avgångar för kommande tio år.

Underlag bereds på så sätt att ansvariga chefer i samråd med HR gör en bedömning mot bakgrund av elevkullars och deltagares utveckling, ny lagstiftning, lokalmässiga förutsättningar, övrigt verksamhetsbehov samt tillgång och efterfrågan på arbetskraft på arbetsmarknaden.

Nämnden ges en övergripande avrapportering av utfall och status av kompetensförsörjningsläget och vidtagna åtgärder enligt årshjul i samband med delårsbokslut, beslut om ny verksamhetsplan samt vid årsbokslut. (Se bilaga 1 uppföljning och avrapportering till nämnd).

Nämndens kompetensförsörjningsplan ska visa långsiktig riktning och vara vägledande för förvaltningens arbete med att säkerställa kompetensförsörjningen inom nämndens alla verksamheter.

2.1 Nämndens övergripande mål och styrning

Kommunfullmäktige har uppdragit till alla nämnder att ansvara för sin kompetensförsörjning. Alla verksamheter inom Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ska hålla hög kvalitet och nå uppsatta mål. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har fastställt att detta ska ske med utgångspunkt i strategierna Kvalitet, Trygghet och Likvärdighet.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har i uppdrag att säkerställa att förvaltningen följer Umeå kommuns personalpolitiska mål och har även egna övergripande personalmål.

Uppföljningen av de personalpolitiska målen sker inom ramen för nämndens systematiska kompetensförsörjningsarbete, det systematiska arbetsmiljöarbetet inkluderat arbetet med lika rättigheter och möjligheter och följs upp i enlighet med gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens årshjul. Tids- och resurssatta aktiviteter identifieras på förvaltningsnivå och avrapporteras systematiskt till nämnd.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter vilar på demokratiska grunder där elever och deltagare ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Värdegrundsarbetet utgår ifrån de grundläggande demokratiska arbetsformer som ska råda i skolan, där all personal har ett ansvar att bidra i arbetet. Både i och utanför undervisningen ska förutsättningar för delaktighet och inflytande, tillgänglig lärandemiljö, frihet från diskriminering och kränkande behandling främjas. Barnkonventionens rättigheter och intressen ska genomsyra all verksamhet.

Den styrning och vägledning som ligger till grund för Umeå kommuns kompetensförsörjningsarbete är kommunövergripande värdegrund, arbetsmiljöpolicy, medarbetarpolicy, ledarpolicy och samverkansavtal.

2.2 SKRs strategier och ARUBA-modellen

I arbetet med att säkerställa kompetensförsörjningen tar Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden sin utgångspunkt i både SKRs nio kompetensförsörjnings-strategier och ARUBA-modellen.
Sveriges kommuner och regioner, SKR, är Umeå kommuns arbetsgivarorganisation. SKR har utarbetat nio strategier för kompetensförsörjning till stöd för proaktivt arbete för arbetsgivare att säkra sin långsiktiga kompetensförsörjning. Kompetensförsörjnings-strategierna har ett tydligt arbetsgivarperspektiv och kopplas samman med SKRs långsiktiga kompetensförsörjningsarbete.

ARUBA-modellen, är en allmänt vedertagen kompetensförsörjningsmodell som beskriver hur de olika delarna inom arbetslivs- och kompetensförsörjningscykeln hänger samman. ARUBA står för Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla. Inom Umeå kommun arbetar förvaltningarna strategiskt med kompetensförsörjning där processer och aktiviteter struktureras i de olika stegen i modellen.

3. Nämndens huvudsakliga uppdrag

Umeå kommun är huvudman för utbildningar som sker i kommunal regi. I skollagen fastställs det nationellt lagstadgade uppdraget att i varje kommun ska det finnas en nämnd eller flera, som ansvarar för fullgörandet av kommunens uppgifter för utbildning enligt lagstiftning. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har huvudmannaansvar för utbildningar i Umeå kommunala gymnasieskolor, komvux och är utförare av yrkeshögskoleutbildningar samt ansvarig för arbetsmarknad och integration.

3.1 Nationellt lagstadgat uppdrag

Huvudman ansvarar för att utbildning inom gymnasieskola och kommunal vuxenutbildning genomförs i enlighet med skollag och andra föreskrifter och bestämmelser som kan finnas kring utbildning, till exempel läroplanen. Vidare ska kommunen fördela resurser till utbildningen.

Utbildningen ska enligt lag vila på demokratisk grund, vilket innebär att den ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna. Elever ska inhämta och utveckla kunskaper och lärande samt en livslång lust att lära. Utbildningen ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Alla former av kränkande behandling ska aktivt motverkas.

Barnkonventionen gäller som svensk lag sedan 2020 och är implementerad i alla nämndens verksamhetsområden. Det innebär att ett barnrättsperspektiv ska beaktas. Artikel 2 och 3 fastställer barns samma rättigheter, lika värde och att barnens bästa ska tas hänsyn till vid beslut som rör barn. Artikel 28 föreskriver barns rätt till utbildning och i artikel 12 fastställs barns rätt att få komma till tals och uttrycka sin mening.

Ett systematiskt kvalitetsarbete ska enligt skollag genomföras både på huvudmannanivå och på enhetsnivå enligt skollag. Nämnden ansvarar för att följa upp alla verksamheters kvalité kontinuerligt och systematiskt.

Kommunen har enligt lag ett ansvar för att erbjuda och samordna arbetsmarknads- och integrationsinsatser. Genom Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen (AMI) fullgör Umeå kommun sina uppgifter enligt bland annat lagen om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning, lagen om mottagande av asylsökande med flera, lagen om arbetslöshetsnämnd samt det kommunala aktivitetsansvaret. Dessa uppdrag innebär att kommunen ska säkerställa mottagande, bosättning och etablering av skyddsbehövande och nyanlända samt genomföra arbetsmarknadsfrämjande åtgärder för personer som står långt från arbetsmarknaden.

Kommunen har också ansvar för att aktivt arbeta för att ungdomar i åldern 16–19 år som varken studerar eller arbetar ska erbjudas vägledning, stöd och sysselsättning som leder vidare till utbildning eller arbete. AMI:s arbete ska därmed bidra till att fler unga fullföljer sin gymnasieutbildning och minskar risken för långvarigt utanförskap.

3.2 Kommunalt grunduppdrag

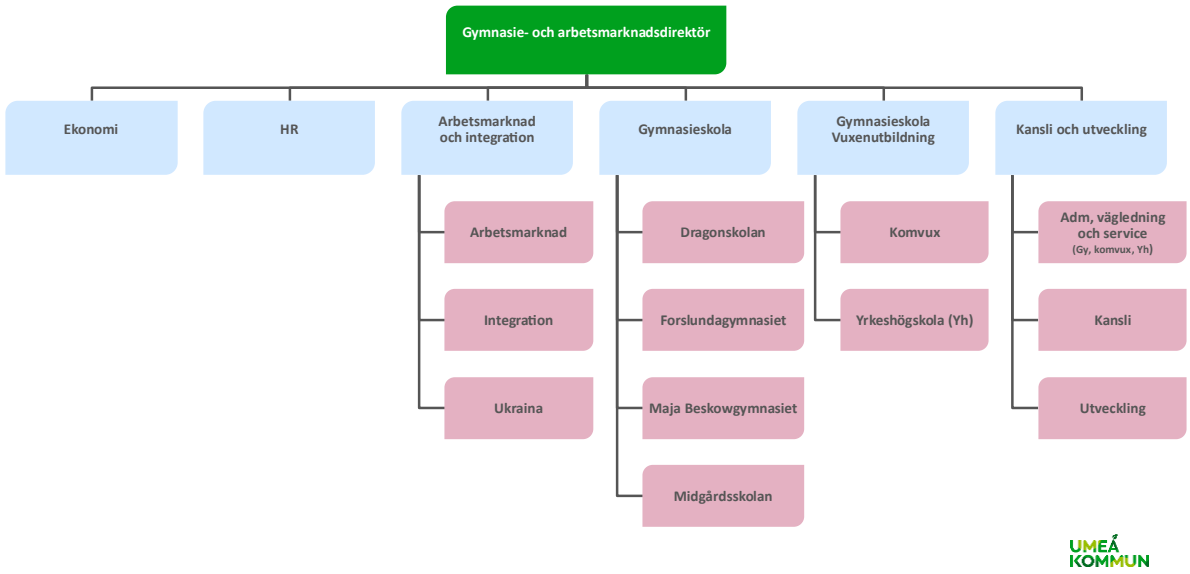
Nämnden har ett övergripande ansvar för att alla ungdomar och unga vuxna boende i kommunen har tillgång till skola i kommunens egna verksamheter eller i fristående verksamheter. Nämnden ansvarar för kommunens gymnasieskolor, anpassad gymnasieskola, Elitidrottsgymnasium (NIU- och RIG) och Riksgymnasium för rörelsehindrade (RH-gymnasium).

Nämnden ansvarar för att fördela resurser till egen verksamhet och fristående verksamheter enligt bidrag på lika villkor, samt svara för insyn och samråd gällande fristående gymnasieskolor. Nämnden ska säkerställa att nämndens verksamheter ger eleverna en grund

för fortsatta studier och/eller yrkesverksamhet, samt ett aktivt deltagande i samhället i övrigt. Nämnden ansvarar övergripande för ledning, samordning och utveckling av skolväsendet.

Vidare har nämnden ett samlat ansvar för det kommunala aktivitetsansvaret och kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå, gymnasienivå och som anpassad utbildning samt svenska för invandrare (sfi). Nämnden svarar vidare för arbetsmarknad och integration, genom att tillhandahålla sysselsättningsbefrämjande åtgärder samt mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning.

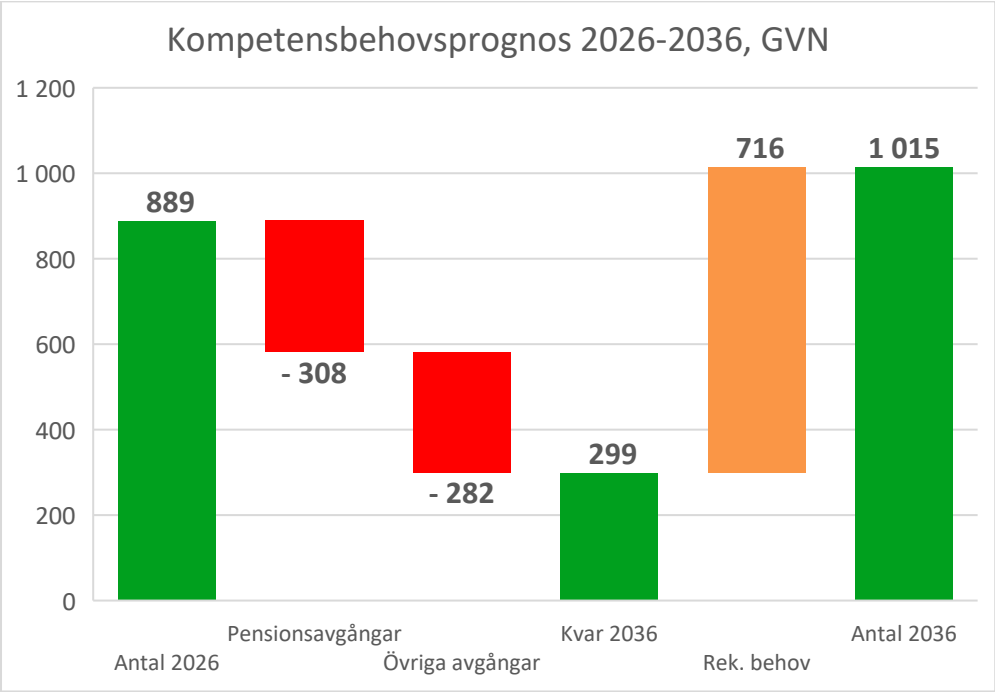
Bild 1. Organisation Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen



4. Kompetensförsörjning nuläge och analys 2026-2036

Totalt arbetar cirka 900 månadsavlönade tillsvidareanställda medarbetare inom nämndens område per april 2026. Det finns cirka 50 olika yrkesgrupper och den genomsnittliga personalomsättningen är att betrakta som låg i jämförelse med övriga personaltäta nämnder i kommunen. Två tredjedelar består av kvinnor resterande män och medelåldern är sammantaget 49 år. Fördelat på kön är kvinnorna ett år yngre.

Diagram 1. Kompetensförsörjningsprognos GVN 2026-2036



**Kompetensförsörjningsprognos baserad på befolkningsprognos P26. Sammanställd av SLK efter beredning av Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen.*

Antalet tillsvidareanställningar inom nämndens område förväntas enligt prognosen öka från 889 till 1015 under den närmaste tioårsperioden (se diagram ovan). Beräknade pensionsavgångar motsvarar 308 anställningar och övriga avgångar, som visar personalrörlighet, prognosticeras till 282 anställningar. Prognosen visar att sammantaget 299 av nuvarande tillsvidareanställningar finns kvar i verksamheten år 2036. Det innebär att gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens område därmed har ett sammantaget rekryteringsbehov om 716 tillsvidareanställningar fram till 2036. Detta innebär i snitt cirka 70 medarbetare per år.

Inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens område finns goda förutsättningar att erbjuda en bra kvalitet i undervisningen med en hög andel behöriga och legitimerade pedagoger samt andra kompetenta yrkesroller som bidar till lärande.

Det finns utöver specialpedagoger och speciallärare en väl utbyggd elevhälsa med kuratorer, skolsköterskor, skolpsykologer samt skolläkare och elevkonsulenter som arbetar förebyggande och främjande tillsammans med pedagoger med elevens lärande i fokus.

Inom Arbetsmarknad och integrationsverksamheten finns arbetsmarknadskonsulenter, arbetsledare, handledare, integrationsassistenter, m fl som bidrar till ökad tillväxt i Umeå kommun genom perspektiven ekologisk, social, kulturell och ekonomisk hållbarhet samt möjliggör förändring, utveckling och ökad hälsa genom anpassade insatser för deltagare. För fördjupad information om kompetensförsörjningsprognos nedbruten per yrkesgrupp/etikett 2026-2036, se bilaga 2.

4.1 Kompetensförsörjningsanalys

Analysen nedan tar sikte på där utmaningarna inom nämndens område är som störst. Rekryteringsbehov konstateras även inom Arbetsmarknad och integration, men där har rekryteringsläget i relation till lärargrupperna bedömts relativt gott.

Trots att behörighet och legitimationsgrad inom gymnasieskola och vuxenutbildning är sammantaget hög i ett nationellt perspektiv framträder utmaningar i samband med rekrytering, vilket främst omfattar anställningar som lärare i allmänna ämnen; moderna språk, matematik -och naturvetenskapliga ämnen och vissa teknikämnen. Även SFI lärare är svårrekryterade.

Yrkeslärare är också en svårrekryterad grupp där konkurrensen med ex näringsliv och aktuella branscher påverkar förutsättningarna att rekrytera. Aktuell branschkunskap är av stor vikt för att kunna erbjuda eleverna en god kvalitativ utbildning och förståelse för blivande yrken. Allt högre lönenivåer i andra branscher på arbetsmarknaden bidrar yttermera till utmaningar att rekrytera.

Anpassad gymnasieskola står inför flera pensionsavgångar de kommande åren parallellt med att tillgången på utbildade speciallärare med inriktning utvecklingsstörning är mycket liten. Prioriteringar av vidareutbildning för pedagoger fortlöper för att säkerställa behörig personal vid legitimationskravets införande 2028.

Det kan konstateras att färre ansöker och genomför utbildningar till lärare samtidigt som våra verksamheter expanderar och när vi behöver ersätta både pensionsavgångar och volymökningar blir effekten en stor utmaning. Då lärarbristen är stor i regionen så konkurrerar vi också med andra skolhuvudmän, där det är ”arbetstagarens marknad” vilket band annat leder till ökad rörlighet, ökade krav på lön och övriga anställningsvillkor.

För att behålla och attrahera nya rektorer till gymnasieskolan och vuxenutbildningen krävs långsiktighet. Alla chefers arbetsbelastning och förutsättningar måste fortsatt följas där särskilt rektorer i högre grad ska kunna fokusera på huvuduppdraget.

En annan faktor av betydelse är ett väl fungerande mottagande och god introduktion, så att nya medarbetare och chefer blir hållbara och väljer att stanna kvar i verksamheten.

Ett systematiskt och samordnat arbete för tillvaratagande av personal, översyn av fortbildning och kompetensutveckling är viktigt inkluderat behov av kompetens och omställningsbehov.

Samarbetet med universitet- och högskolesektor bör vidareutvecklas i syfte att öka attraktiviteten till lärarutbildningen och lärarprofessionen. Detta kan exempelvis innebära utveckling av samarbetsformer kring forskningsnära samarbete, övningsskolor och verksamhetsförlagd utbildning eller skolledarförsörjning, där även former för kombinerade anställningar bör utvecklas.

5. Nämndens strategier för att möta kompetensförsörjningen

Attrahera och rekrytera

5.1 Rekrytera och attrahera bredare

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

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ska inom ramen för arbetet med arbetsgivarvarumärket verka för att olika målgrupper synliggörs för att bredda bilden av vem som kan arbeta inom nämndens område. Nämnden ska även utveckla arbetet med *aktiva åtgärder* för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla som söker arbete inom nämndens område.

Det är även av vikt att utveckla samverkan i regionen för att underlätta sysselsättning för anställningar som Arbetsmarknad och integration handlägger. Det omfattar både kommunens egna verksamheter och förvaltningar likväl som andra branscher på arbetsmarknaden. Detta särskilt med tanke på ny lagstiftning kopplat till aktivitetskrav för försörjningsstöd.

5.2 Synliggör lön, villkor och förmåner

Att synliggöra lön, villkor och förmåner handlar om att beskriva vad kommunen erbjuder som arbetsgivare – både internt till medarbetare och externt till potentiella medarbetare. Det omfattar inte bara lön i snäv mening, utan även hela erbjudandet: anställningstrygghet, arbetsmiljö, arbetstidsvillkor, utvecklingsmöjligheter, pension, förmåner och möjligheten att bidra till samhällsnytta.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ska bidra till ökad transparens kring lön och villkor i syfte att öka tilliten i organisationen. När medarbetare förstår hur löner sätts, vilka villkor som gäller och vilka utvecklingsmöjligheter som finns, stärks upplevelsen av rättvisa och likabehandling. Detta är särskilt viktigt i arbetet med jämställda arbetsförhållanden, där tydlighet minskar risken för osakliga löneskillnader och ojämlika villkor.

Att arbeta strategiskt med lönestruktur, att synliggöra villkor och förmåner bidrar dessutom till att stärka arbetsgivarvarumärket. Det gör det lättare att attrahera nya medarbetare, men också att behålla befintliga. Medarbetare som upplever att deras villkor är tydliga, rättvisa och konkurrenskraftiga har större benägenhet att stanna kvar och utvecklas i kommunen.

Utveckla och behålla

5.3 Främja medarbetarnas utveckling och omställning

Det är viktigt med en bred syn på lärande och att möjliggöra både karriär och omställning under hela arbetslivet. Forskningen visar att kvarstannandegraden i anställningen påverkas av god introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning.

Medarbetarna ska ha möjlighet att utveckla både sig själva och verksamheten, vilket gör jobben mer attraktiva. Att ha tid och möjlighet för kollegialt lärande underlättar när nya kunskaper ska omsättas i praktiskt arbete. Kompetensutveckling kan handla om formell utbildning, fortbildning, som lärande på arbetsplatsen. Goda karriärmöjligheter bidrar både till ökad attraktivitet för jobben och till ökad motivation hos medarbetarna.

Grunden för att stödja medarbetarnas utveckling är delaktighet i verksamhetsplanering och ett årligt resultat- och utvecklingssamtal. Medarbetarnas prestation och resultat följs upp i den årliga löneöversynen med ett lönebeskedssamtal som utgår ifrån tydliga lönekriterier.

Fortsatt arbete med utveckling av karriärvägar, kompetensutveckling, professionsprogram och en lärande organisation är av vikt för att stärka gymnasie- och vuxenutbildnings-nämndens långsiktiga kompetensförsörjning.

5.4 Stärk chefernas förutsättningar att leda

Enligt kommunfullmäktiges personalpolitiska mål ska Umeå kommun ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30.

Ledarskapet inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har stor påverkan på verksamheternas kvalitet och måluppfyllelse likväl som medarbetares arbetsmiljösituation. Att stärka långsiktig ledarförsörjning och chefers förutsättningar i ledarskapet är därför prioriterat. Nya talanger behöver prövas och chefer, såväl nya som erfarna, behöver stöd i form av nätverk, mentorer och handledning. Även kompetensutveckling och kollegialt stöd för chefer för att underlätta uppdraget, lära av varandra och dela goda exempel är av vikt.

Ett fortlöpande arbete kring chefers förutsättningar som bidrar till hållbara uppdrag ska fortgå såväl inom ramen för det systematiska arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) som i den individuella dialogen mellan chef och medarbetare.

5.5 Utnyttja teknikens möjligheter

För att klara kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljön och ge bättre medborgarnytta ska de möjligheter som den digitala transformationen innebär vara förstahandsalternativet för Umeå kommuns verksamhetsutveckling. Medarbetare och chefer behöver hitta nya sätt att arbeta med stöd av digital teknik. Det ställer krav på delaktighet, digital kompetens och ledarskap.

Tekniken är inget mål i sig, utan den ska bidra till verksamhetens mål. Genom innovativa hjälpmedel och arbetssätt kan den bidra till att verksamheten utvecklas och effektiviseras samtidigt som medarbetarna får stöd i sitt arbete.

Digitalisering och automatisering leder till att yrken förändras snarare än försvinner. Därmed utvecklas kompetenskraven i de flesta yrken på arbetsmarknaden. Att ha grundläggande digitala färdigheter kommer att bli allt viktigare framöver och krävas inom allt fler yrken. Alla Umeå kommuns medarbetare och chefer behöver utveckla den kompetens som behövs för att förstå digitaliseringens påverkan och möjligheter inom verksamhetsområdet, samt för att hantera en alltmer digital arbetsplats. Här krävs det både utbildning och tid för att lära av varandra.

5.6 Använd kompetensen rätt

Det är viktigt att den kompetens som finns inom nämndens område används och utvecklas utifrån verksamhetens behov. Att använda kompetensen rätt innebär även att säkerställa att medarbetares kunskaper, erfarenheter och färdigheter tas tillvara på bästa möjliga sätt i verksamheten. Strategin handlar om att organisera arbete och uppgifter så att rätt kompetens används i verksamheten för rätt uppgifter.

Strategin omfattar även att utveckla nya arbetssätt och organisationsformer. Teamarbete, tvärprofessionella samarbeten och tydligare rollfördelning bidrar till att kompetenser kompletterar varandra och används mer effektivt. Digitalisering och tekniska lösningar kan också spela en viktig roll genom att automatisera data eller förenkla administrativa uppgifter, vilket frigör tid för kärnverksamheten. Genom att använda den kompetens som redan finns på ett smartare sätt kan behovet av nyrekrytering minska, samtidigt som kvaliteten i tjänsterna förbättras.

Genom att gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningens verksamheter använder kompetensen rätt så ökar förutsättningarna för god kvalitet och måluppfyllelse, förbättrad arbetsmiljö och stärkt förmåga att möta framtidens kompetensutmaningar – utan att enbart vara beroende av att rekrytera fler.

5.7 Arbeta med friskfaktorer

Att arbeta med friskfaktorer innebär att medvetet stärka de förhållanden i arbetsmiljön som skapar hälsa, engagemang och hållbar prestation hos medarbetare. I stället för att enbart fokusera på att åtgärda problem, sjukdom eller brister, riktar strategin fokus mot de faktorer som gör att arbetsplatser fungerar väl och där medarbetare mår bra och presterar över tid.

Friskfaktorer handlar om sådant som skapar balans mellan krav och resurser, ger möjlighet till återhämtning och bidrar till upplevelsen av meningsfullhet i arbetet.

Genom att stärka arbetet med friskfaktorer kan nämnden förebygga ohälsa och minska sjukfrånvaron, vilket i sin tur minskar behovet av nyrekrytering och bidrar till kontinuitet i verksamheten. Det är också en central del i att skapa jämställda arbetsförhållanden, eftersom arbetsmiljöproblem ofta är ojämnt fördelade mellan olika yrkesgrupper och kön.

Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen ska fortsatt prioritera ett systematiskt och långsiktigt arbete med arbetsmiljöfrågor, där fokus ligger på att identifiera, följa upp och utveckla de faktorer som bidrar till hälsa. Det kan handla om att integrera friskfaktorer i det

systematiska arbetsmiljöarbetet, använda medarbetarundersökningar för att följa utvecklingen och säkerställa att chefer har rätt förutsättningar att arbeta hälsofrämjande i vardagen. Att fortsatt främja samverkan samt skapa öppna och tillgängliga arbetsplatser för alla, vidta *aktiva åtgärder* för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare oavsett diskrimineringsgrund.

En viktig del i arbetet med friskfaktorer är chefens roll. Chefer behöver ha tid, stöd och kompetens för att kunna skapa tydlighet i uppdraget, prioritera mellan arbetsuppgifter och fånga upp signaler om obalans i tid. Ett närvarande och tillitsbaserat ledarskap är ofta en avgörande friskfaktor.

Sammantaget innebär strategin ett skifte från ett reaktivt till ett proaktivt förhållningssätt – från att hantera ohälsa när den uppstår till att aktivt bygga arbetsplatser där människor kan må bra, utvecklas och prestera hållbart över tid.

5.8 Värna arbetstiden

Att värna arbetstiden handlar om att som arbetsgivare efterleva gällande lag och avtal kopplat till arbetstid samt att säkerställa förutsättningar för medarbetare att utföra arbetsuppgifter i en trygg arbetsmiljö med hållbar arbetstidsförläggning.

Genom att skapa delaktighet i verksamhetsplanering, systematiskt arbetsmiljöarbete och personal- och tjänsteplanering säkerställer Umeå kommun att medarbetare och verksamheter ges erforderlig tid för att fullfölja sitt uppdrag och nå verksamhetens mål. Chef ansvarar för att i dialog med medarbetare finna en hållbar dimensionering och balans i uppdrag och förutsättningar att utföra arbetsuppgifterna.

Åtgärder för att förebygga upplevelse av hög arbetsbelastning och brist på återhämtning ska vidtas inom ramen för arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och särskilt i arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö. För mer information, se förvaltningens handlingsplan för arbetsmiljö och aktiva åtgärder.

5.9 Underlätta för fler att arbeta mer och längre

Att underlätta för fler att arbeta mer och längre handlar om att öka den tillgängliga arbetskraften genom att skapa förutsättningar för medarbetare att både vilja och kunna arbeta i högre omfattning och under en längre del av livet.

Den långsiktiga kompetensförsörjningsutmaningen inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden kan inte enbart lösas genom nyrekrytering – det är lika viktigt att ta tillvara och kompetensutveckla den kompetens som redan finns. Det är därför viktigt att det finns hållbara förutsättningar för ett längre arbetsliv.

Det handlar också om att förebygga ohälsa, anpassa arbetsuppgifter efter individens förutsättningar och möjliggöra för medarbetare att stanna kvar i arbete högre upp i åldrarna även efter 65 år. Genom att fokusera på att fler kan och vill arbeta mer och längre förbättras nämndens möjligheter att möta framtidens kompetensbehov samtidigt som medarbetarnas arbetsliv förbättras.

Bilaga 1: Uppföljning och avrapportering nyckeltal till nämnd

Nyckeltal	Definition/beräkning	Källa	T1	T2	T3
Ansökningar, antal inskickade	**Urval:** alla rekryteringsärenden i varbi exklusive extrajobb, arvoderade uppdrag och prova-på-dagar. **Mätperiod:** ackumulerat under året, från januari till redovisad månad	Varbi			x
Arbetsmiljöhändelser, antal inrapporterade	**Urval**: alla medarbetare **Beräkning**: antal registrerade händelser uppdelat på arbetsmiljöbrister, tillbud och skador. **Mätperiod:** kalenderår	Stella			x
Arbetsmiljöhändelser, andel preventiva, procent	**Urval**: alla anställda **Beräkning**: Arbemiljöbrister plus tillbud dividerat med med totalen av alla registerade händelser (Arbetsmiljöbrister , tillbud och skador) **Mätperiod:** kalenderår	Stella			x
Chefer med max 30 medarbetare, procent	**Urval:** chef; månadsavlönade, medarbetare; tillsvidareanställda, månadsavlönade **Chef:** den som hanterar personalärenden i personalsystemet **Beräkning:** andelen chefer med max 30 medarbetare i förhållande till alla chefer **Mätperiod:** ÅÅ1231	Personec			x
Heltidsanställda, procent	**Urval**: alla månadsavlönade **Beräkning:** antalet heltidsanställda (100%) i förhållande till alla anställda **Mätperiod:** ackumulerat under året, från januari till redovisad månad	Personec	x	x	x
Långtidsfriska, procent	**Urval:** tillsvidareanställda, månadsavlönade **Beräkning:** antalet anställda med mellan 0 och 7 sjukkalenderdagar i förhållande till alla anställda **Mätperiod:** rullande 12 månader	Personec	x	x	x
Medarbetarenkäten, medelvärde	**Urval:** alla svar i medarbetaenkäten **Beräknng;** medelvärdet av alla lämnade svar. Svarsalternativ 1-6 **Mätperiod:** efter genomförd enkätomgång	Medarbetarenkäten			x
Nyanställd chef som påbörjat chefsutbildningen, antal	**Urval:** Registrerade chefer på SharePoint, Introduktion för nya chefer **Beräkning:** Antal nyanställda som påbörjar obligatorisk chefsutbildning **Mätperiod:** ÅÅ1231	SharePoint för registrering av nyanställda chefer			x
Pensionsålder, genomsnittlig	**Urval:** alla tillsvidareanställda, månadsavlönade med pensionsavgång **Beräkning**: medelvärdet av avgångsålder **Mätperiod:** kalenderår	Personec			x
Antal inskickade personalbehov	**Urval:** alla inskickade personalbehov **Mätperiod:** ackumulerat under året, från januari till redovisad månad	Easit			x
Personalomsättning, procent	**Urval:** alla tillsvidareanställda, månadsavlönade **Beräkning**: antalet anställda som slutat i kommunen i förhållande till antalet anställda vid mätperiodens början plus antalet anställda vid periodens slut, dividerat med två. **Mätperiod:** ackumulerat under året, från januari till redovisad månad	Personec			x
Personalomsättning chefer, procent	**Urval:** alla tillsvidareanställda, månadsavlönade chefer med chefskod A-C **Beräkning**: antalet anställda som slutat i kommunen i förhållande till antalet anställda vid mätperiodens början plus antalet anställda vid periodens slut, dividerat med två **Mätperiod:** ackumulerat under året, från januari till redovisad månad	Personec			x
Sjukdagar per årsarbetare, antal	**Urval:** alla tillsvidareanställda, månadsavlönade **Beräkning:** antalet sjukkalenderdagar i förhållande till antalet årsarbetare **Mätperiod:** ackumulerat under året, från januari till redovisad månad	Personec	x	x	x
Sjukfrånvaro, procent	**Urval:** alla anställda oavsett anställningsform / avtal. **Beräkning:** alla redovisade sjukfrånvarotimmar i förhållande till all förväntad arbetstid, exklusive obetald frånvaro **Mätperiod:** ackumulerat under året, från januari till redovisad månad	Personec	x	x	x
Skyddsombud, antal	**Urval:** alla aktiva skyddsombud **Beräkning;** antalet skyddsombud **Mätperiod:** ÅÅ1231	SharePoint för registrering av skyddsombud			x
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	**Urval:** alla månadsavlönade **Beräkning:** summan av alla anställdas sysselsättningsgrad i förhållande till antalet anställda **Mätperiod**: ackumulerat under året, från januari till redovisad månad	Personec	x	x	x

Bilaga 2: Kompetensförsörjningsprognos 2026-2036 per etikett

	Antal 2026	Pensionsavgångar	Övriga avgångar	Kvar 2036	Rek. behov	Antal 2036	Volym-föränd.	Faktor	Medel-ålder
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	**889**	**-308**	**-282**	**299**	**716**	**1 015**	**126**	**1,14**	**49,3**
Administration	**142**	**-61**	**-56**	**25**	**123**	**148**	**6**	**1,04**	**51,4**
Administratörsarbete	46	-23	-24	-1	47	46	0	1,00	51,4
Handläggararbete	43	-15	-24	4	39	43	0	1,00	50,9
Ledningsarbete	53	-23	-8	22	37	59	6	1,11	51,7
IFO, omsorg och integration	**94**	**-28**	**-30**	**36**	**73**	**109**	**15**	**1,16**	**47,4**
Behandlingsassistenter/socialpedagoger	1	0	0	1	0	1	0	1,00	41,0
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	1	0	0	1	0	1	0	1,00	30,0
Övrigt socialt och kurativt arbete	92	-28	-30	34	73	107	15	1,16	47,6
Kultur, turism och friluftsarbete	**11**	**-2**	**-4**	**5**	**6**	**11**	**0**	**1,00**	**42,5**
Bibliotekarie, biblioteksassistent	10	-2	-4	4	6	10	0	1,00	42,6
Övrigt fritid, kultur, turism	1	0	0	1	0	1	0	1,00	41,0
Rehabilitering och förebyggande arbete	**4**	**-1**	**0**	**3**	**2**	**5**	**1**	**1,15**	**49,3**
Rehabilitering och förebyggande arbete	4	-1	0	3	2	5	1	1,15	49,3
Skol- och barnomsorgsarbete	**582**	**-194**	**-152**	**236**	**449**	**685**	**103**	**1,18**	**49,2**
Elevassistent	56	-13	-20	23	44	67	11	1,20	47,1
Förskollärare	8	-3	0	5	3	8	0	1,00	48,1
Gymnasielärare	362	-116	-94	152	282	434	72	1,20	49,0
Lärare i fritidshem	1	-1	0	0	1	1	0	1,00	59,0
Övrigt lärararbete	111	-44	-22	45	85	130	19	1,17	51,0
Övrigt skol-/förskolearbete	44	-17	-16	11	34	45	1	1,01	48,3
Teknikarbete	**40**	**-18**	**-30**	**-8**	**50**	**42**	**2**	**1,06**	**50,6**
Hantverkararbete mm	30	-14	-30	-14	46	32	2	1,07	50,1
Köks- och måltidsarbete	8	-4	0	4	4	8	0	1,00	55,0
Tekniker	2	0	0	2	0	2	0	1,00	40,5
Vård- och omsorgsarbete	**16**	**-4**	**-10**	**2**	**14**	**16**	**0**	**1,00**	**46,4**
Sjuksköterska	12	-4	-6	2	10	12	0	1,00	49,8
Övrigt vård- och omsorgsarbete	4	0	-4	0	4	4	0	1,00	36,5

Gymnasie- och
vuxenutbildningsförvaltningen
Besöksadress: Skolgatan 31A
Postadress: 901 84 Umeå
090-16 10 00
umea.kommun@umea.se
www.umea.se