

Mötesbok: Personalnämnden (2024-03-12)

Personalnämnden

Datum: 2024-03-12

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Ärenden

| | |
|---|-----|
| 9/24 Upprop och godkännande av dagordning | 3 |
| 10/24 Information: Övriga nämnders personalrapport 2023 | 4 |
| 11/24 Yttrande på stadsledningskontorets förslag till planeringsdirektiv 2025 | 183 |
| 12/24 Informationsärenden 2024-03-12 | 193 |
| 13/24 HR-direktören informerar 2024-03-12 | 217 |

Denna behandling '9/24 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.



Tjänsteskrivelse

2024-03-04

Personalnämnden

Diariennr: PN-2024/00008

Information: Övriga nämnders personalrapport 2023

Förslag till beslut

Ärendebeskrivning

Under mötet kommer det att ges en sammanfattande redovisning av det nämnderna skrivit i årsrapporten under rubriken personalrapport. Det kommer även att skapas tid för dialog, bland annat om redovisningen föranleder justeringar i personalnämndens yttrande avseende förslag till planeringsdirektiv 2025.

Beslutsunderlag

Samtliga nämnders årsrapport till kommunstyrelsen.

Beredningsansvariga

Lina Renfors, ekonomi och styrning

Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator

Byggnadsnämnden – Årsrapport 2023 till kommunstyrelsen

Verksamhetsrapport 2023

Nämndens grunduppdrag

| Byggnadsnämnden | Bedömning |
|------------------------------------|------------------------------|
| Nämndens grunduppdrag i sin helhet | <i>I viss grad uppfyllt.</i> |

Bedömning och motivering

Nämndens grunduppdrag följs utifrån perspektiven; personal, ekonomi, kund och verksamhet. Nämndens sammanfattande bedömning är att grunduppdraget i viss grad har uppfyllts. De huvudsakliga skälen till denna bedömning är nämndens ekonomiska årsbokslut och planeringstakten för detaljplaner.

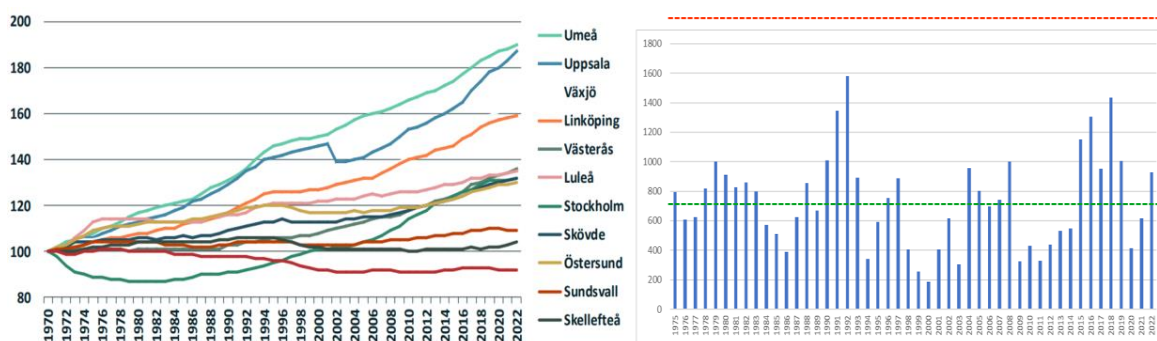
Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Lågkonjunktur

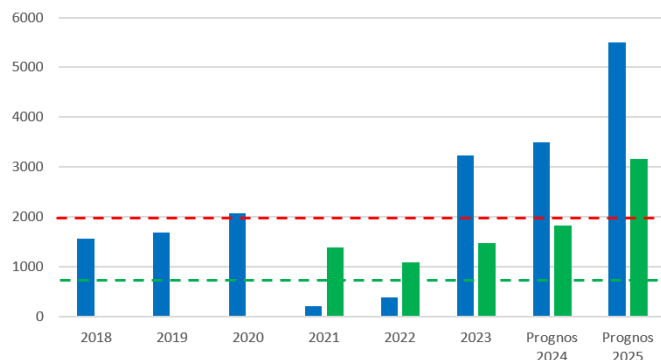
Ärendevolymerna inom bygglov och lantmäteri har varit betydligt lägre (cirka 35–40%) än tidigare år. Anledningen är den svaga konjunkturen inom byggsektorn vilket ger stor påverkan på nämndens ekonomi som i hög grad är avgiftsfinansierad. Under året har personalstyrkan minskat med fem årsarbetskrafter genom ”vanlig” omsättning och därutöver har tre medarbetare tillfälligt omplaceras till avdelningen miljö- och hälsoskydd och arbete med enskilda avlopp. Lågkonjunkturen har vidare gett möjlighet att arbeta ner kön av tillsynsärenden.

Befolkningstillväxt

Umeå har under lång tid haft en stark befolkningstillväxt i jämförelse med andra kommuner. I diagrammet nedan visar den indexerade befolkningstillväxten under perioden 1970–2022.



Det årliga bostadsbyggandet under perioden 1975–2022 visas i diagrammet ovan och har ett genomsnitt på 730 bostäder per år. Även om trendlinjen pekar uppåt är det långt kvar till kommunfullmäktiges mål om 2 000 byggda bostäder per år.



Planeringsövertag och planberedskap

En viktig grundförutsättning för att möjliggöra ett ökat bostadsbyggande är att det finns tillgängliga detaljplaner med byggrätter. I tider av lågkonjunktur är det extra viktigt att planeringen rullar på för att skapa förutsättningar när konjunkturen vänder. Diagrammet ovan visar antalet byggrätter (blåa staplar) under åren i antagna detaljplaner i relation till målet för bostadsbyggande. Gröna staplar visar medelvärdet för den senaste 4-årsperioden och målet är att medelvärdet över tid ska överstiga 2 000 bostäder. Prognosen för år 2024 är 3 500 bostäder i antagna detaljplaner och för år 2025 är prognosen 5 500 bostäder i antagna detaljplaner. Förskjutningar kan ske över åren till följd av oförutsedda händelser. Utöver prognostiserat utfall 2024 och 2025 så finns omkring 5 400 bostäder i ännu ej påbörjade planärenden.

Organisation

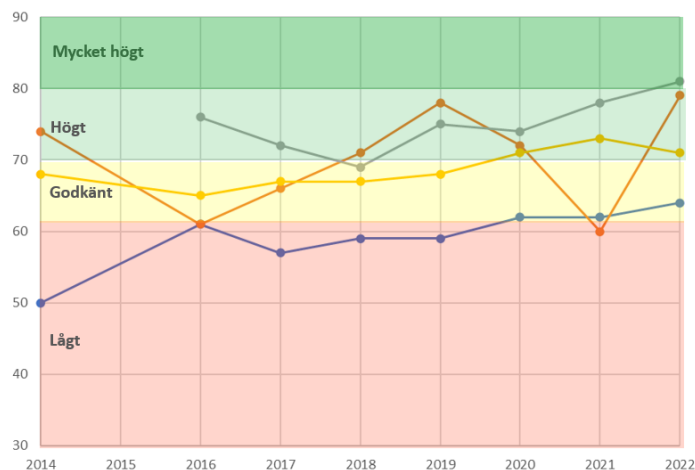
Nämnden genomförde 2023-01-01 en organisationsförändring genom vilken den översiktliga planeringen och detaljplanering enligt PBL samlades inom en avdelning. Denna förändring bedömdes som viktig för tillväxten med en sammanhållen fysisk planering som huvudargument. Strax före sommaren presenterades och genomfördes en organisationsförändring där den översiktliga planeringen enligt PBL flyttades till en annan förvaltning. Nämndens omvärldsanalys hösten 2022 visar att endast 1 av 16 av våra jämförelsekommuner har den fysiska planeringen enligt PBL uppdelad på två förvaltningar.

Handlingsplan för digitalisering

Nämnden har under året infört ett nytt ärendehanteringssystem för bygglov och förhandsbesked. Systemet har stor potential att förbättra kundresan. Nämndens verksamheter fortsätter arbetet med öppen data på kommunens plattform.

NKI – Nöjd Kund Index

Insikt är en nationell kundundersökning som samordnas genom SKR och där cirka 190 kommuner årligen deltar. Företag som har haft ett ärende får ett antal frågor att svara på inom en månad. Nämnden har över tid en handlingsplan för arbetet och det är glädjande att se att det finns en positiv trend över tid. I relation till övriga områden som följs finns ytterligare förbättringsmöjligheter och arbetet fortsätter.



Ljusgrön linje = Livsmedel, Rödbrun linje = Serveringstillstånd, Orange linje = Miljö- och hälsoskydd och Blå linje = Bygglov

Tilläggsuppdrag från fullmäktige

Nämnden betraktar tilläggsuppdragen 2021:3, 2022:30 och 2022:31 som en del av sitt grunduppdrag. Uppdragen utmanar och uppfylls inte i nuläget. Arbete pågår utifrån upprättad handlingsplan för ökat bostadsbyggande och programhandling tillväxt.

| Uppdrag | Motivering/kommentar | Status helår |
|--|--|------------------|
| Tilläggsuppdrag 2021:3 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och byggnadsnämnden i uppdrag att fortsätta med att skapa planberedskap genom att ge förutsättningar för minst 2000 bostäder per år. | Bostadsbyggandet når inte KF-målet om 2 000 byggda bostäder per år. Resursförstärkning och effektivisering har genomförts för uppfyllelse av målet. Verksamheten har tidigare under många år haft resursbrist för handläggning vilket resulterat i en kö av detaljplaner. Rekryteringar under senare år arbetar nu för att minska kön till en rimlig nivå. De senaste fyra åren har genomsnittet varit 1 476 byggrätter i antagna detaljplaner. För 2023 finns 3 231 bostäder i antagna detaljplaner. Prognosen för år 2024 är 3500 bostäder i antagna detaljplaner och för år 2025 är prognosen 5500 bostäder i antagna detaljplaner. | Delvis genomfört |
| Tilläggsuppdrag 2022:30 Att ge byggnadsnämnden i uppdrag att öka takten i arbetet med att ta fram fler detaljplaner på egen mark. | MEX köper in mark och skickar in begäran om planbesked för att skapa byggrätter för bostäder, verksamheter och annan samhällsservice. På detta sätt startar processen med fler detaljplaner på egen mark. Nämnden har genom planprioriteringar möjlighet att öka takten på det sätt som tilläggsuppdraget anger men steget före samordnas inom SLK. | Delvis genomfört |
| Tilläggsuppdrag 2022:31 Uppdra till kommunstyrelsen och byggnadsnämnden att öppna upp fler områden för byggnation av bostäder. | MEX samordnar arbetet med att utveckla byggnationsantagandena genom tydligare visualisering om framtida områden samt kvantifiering. Fysisk planering och Lantmäteriet deltar med sina kompetenser. MEX har utifrån byggnationsantagandena (verksamheter och bostäder) gjort en osäkerhets-/riskanalys detta för att säkerställa att vi har tillräckliga markinnehav de kommande 20 åren. Arbete ger input i arbetet med Planeringsstrategin (aktualitetsprövning av ÖP) som utförs av Fysisk planering. | Delvis genomfört |

Personalrapport 2023

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

| Byggnadsnämnden | Bedömning |
|---|------------------|
| Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen. | Enligt plan |
| Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. | Mer arbete krävs |
| Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. | Mer arbete krävs |
| Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. | Enligt plan |

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (Mål 6)

Vägen mot en modern och attraktiv arbetsplats sker genom det arbete som förvaltningen kallar "Vår arbetsplats". Uppföljning av arbetet har skett genom enkäter till medarbetarna. Nämndens kompetensförsörjningsplan har reviderats under året och aktiviteter har skett enligt plan. Kompetensutveckling sker enligt ett års hjul och genom de individuella utvecklingsplanerna. Nämnden anordnar cirka 15 gånger per år kompetensfrukostar i Översten. Under hösten anordnas en årlig höstfest för medarbetarna. Festen anordnas av en blandad grupp av medarbetare från de olika avdelningarna. Spelregler finns framtagna sedan 2020 för att tydliggöra det erbjudande som det innebär att vara anställd inom BN och MHN. I dessa ingår en årlig möjlighet till ett studiebesök med övernattning för medarbetarna inom en avdelning.

Ledarskap (Mål 7)

Förvaltningens chefsnätverk har träffats fyra gånger under året. Under dessa träffar möts chefer och ledare för utveckling, utbyte och dialog inom olika områden som rör chefs- och ledarskap. Under året har bland annat en av nätverksträffarna handlat om jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter. Riktvärdet för maximalt antal medarbetare per chef uppnås inte inom en av nämndens avdelningar. Denna avdelning har kvar en organisation med delprocessledare utifrån kommunens tidigare organisationsform. Avdelningen har ett mycket bra resultat i medarbetarenkäten och bedöms välfungerande vilket är anledningen till att förändringar ännu inte genomförts.

Hälsofrämjande arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete (Mål 8)

Arbete med arbetsmiljö och hälsa sker löpande och systematiskt enligt årshjul. Den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete visar att verksamheterna har ett fungerande systematiskt arbete, både för arbetsmiljön och för aktiva åtgärder. Inom flera verksamheter har kunskap och medvetenheten gällande området lika rättigheter och möjligheter höjts under året genom utbildningsinsatsen "En arbetsplats för alla".

Två gemensamma utvecklingsdagar har genomförts på förvaltningsnivå med tema återhämtning och vägen till en lyckligare arbetsplats.

Heltid och tillsvidareanställning (Mål 9)

Verksamheterna är organiserade utifrån en heltidsorganisation och där deltid finns, är det utifrån den enskilde medarbetens önskemål. Personal anställs tillsvidare förutom där skäl för visstidsanställningar finns t ex vikariat för föräldraledighet. Inom nämndens ansvarsområde har därför resultatmålet ingen styrande funktion.

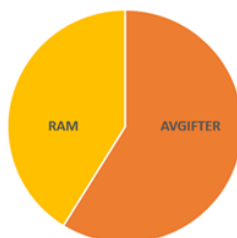
| Resultatmätt | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|--|---------------|-------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | | Kvi | Män | Tot | Kvi | Män | Tot |
| Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. | 3,5 | 5,6 | 3,3 | 4,6 | 4,4 | 4,5 | 4,4 |
| Andel långtidsfriska (%) | 80 | 70 | 92 | 80 | 51 | 72 | 60 |
| Andel heltidsanställda (%) | 99 | 99 | 98 | 98 | 98 | 98 | 98 |
| Andel tillsvidareanställda (%) | 95 | 97 | 98 | 98 | 92 | 93 | 92 |
| Andel utbildade skyddsombud (%) | 100 | - | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | 100 | 86 | 100 | 90 | 88 | 67 | 82 |
| OSA-index | - | 5,3 | 5,3 | 5,3 | 5,1 | 5,2 | 5,1 |

* Skyddsombud som genomgått arbetsgivarens introduktion för nya skyddsombud

Ekonomirapport 2023

Händelser av väsentlig betydelse som påverkat nämndens ekonomi

Till följd av lågkonjunkturen är antalet inkomna ärenden inom delar av verksamheten drygt 35 % lägre än tidigare år vilket påverkar avgiftsintäkterna kraftigt. Bilden nedan visar hur nämndens budget på helåret är fördelad (utan bostadsanpassning). Nämnden har tagit fram en handlingsplan för en budget i balans och har haft en dialog med KSNAU om denna. Vid årets slut var avdelningen bygglov fem årsarbetskrafter färre än vid årets början. Vidare kommer tre medarbetare tillfälligt omplaceras till avdelningen miljö- och hälsoskydd.



Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

Byggnadsnämnden redovisar ett resultat för 2023 på -16 170 tkr. Som en följd av konjunkturens påverkan beskriven ovan samt att arbetet med detaljplaner där planavtal upprättats enligt den tidigare PBL-taxan understiger intäkterna budget med 23 993 tkr och även 10 107 tkr lägre än 2022. Kostnaderna var totalt 7 823 tkr under budget och av detta utgör personalkostnaderna 9 089 tkr som ett resultat av restriktivitet att tillsätta vakanser i denna utmanande situation. Den absolut största posten bland övriga driftkostnader är implementationen av ett nytt ärendehanteringssystem på bygglov till en kostnad av 1 476 tkr vilket kommer att medföra en effektivare verksamhet kommande år.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 | Budgetavvikelse 2022 |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------------|----------------|----------------------|
| Verksamhetens intäkter | 62 172 | 38 179 | -23 993 | 48 286 | -5 948 |
| Verksamhetens kostnader | -115 685 | -107 862 | 7 823 | -99 489 | 5 712 |
| Verksamhetens nettokostnad | -53 513 | -68 683 | -16 170 | -51 203 | -235 |

Investeringar

Under året har en investering i en totalstation gjorts till en kostnad av 354 tkr.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 |
|----------------------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|
| Verksamhetens nettoinvesteringar | -428 | -354 | 74 | -98 |

Annan väsentlig ekonomisk information

Inga säsongsvariationer eller cykliska effekter har påverkat verksamheten under rapportperioden.

Flyktingmottagande Ukraina

Nämnden har ingen ekonomisk påverkan av flyktingmottagandet under perioden.

Brand- och räddningsnämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden jan-dec 2023

Verksamhetsrapport brand- och räddningsnämnden januari-december 2023

Nämndens grunduppdrag

| Brand- och räddningsnämnden | Bedömning – nämndens grunduppdrag |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| Nämndens grunduppdrag i sin helhet | I viss grad uppfyllt |

Bedömning och motivering

Brand- och räddningsnämnden har utifrån det förändrade läget haft perioder då nämnden inte kunnat upprätthålla bemanning enligt gällande schema fullt ut vid deltidstationerna, kompensationsåtgärder i form av övertid har krävts för att upprätthålla förmågan. Krav i lag och förordning har ökat gällande tillsyn samt utvärdering/uppföljning av olyckor och insatser. Nämnden har påbörjat anpassning av verksamheten utifrån de ändrade kraven men bemanningen är ännu ej helt anpassad till det nya regelverket.

Nämnden bedömer att den i viss grad uppfyller grunduppdraget, detta bland annat genom de prioriteringar som genomförts inom verksamheten. Situationen är dock ej hållbar över tid varför erforderliga resurser måste tillföras för att nämnden ska kunna uppfylla grunduppdraget till fullo kommande år.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Nämnden redovisar en negativ budgetavvikelse för helåret, se vidare ekonomirapporten. Nämnden har under hösten tagit beslut om ett åtgärdsprogram för att hantera budgetavvikelsen. Åtgärdsprogrammet har påverkat hela verksamheten och har därigenom påverkat möjligheten att uppfylla uppdraget i sin helhet.

Inom RiB (deltids-) verksamheten har prioriteringen under året varit rekrytering och kompetensförsörjning. Det har varit en utmaning att lyckas hitta, rekrytera och bibehålla personal. Detta arbete kommer fortsättningsvis att behöva prioriteras under flera år framöver för att en tillräckligt stabil situation ska uppnås och beredskap enligt beslutat handlingsprogram kunna upprätthållas. Som följd av detta har delar av utbildningen för den befintliga personalen nedprioriterats. Om denna prioritering behöver fortgå över tid kommer det medföra negativa effekter på förmågan att genomföra räddningsinsatser.

Utifrån de nya arbetstidsreglerna för dygnsvila, som i huvudsak berör heltidsanställda brandmän har en risk- och konsekvensbedömning tagits fram och dispensansökan för att fortsätta kunna arbeta dygn efter den 1 februari 2024 har överlämnats till Personalnämnden för vidare hantering i Kommunstyrelsen.

Utvecklingen av det gemensamma räddningsledningssystemet RSN (Räddningssamverkan Nord) har fortgått under året. Bland annat har, under en provperiod, en ny ledningsfunktion införts i centralen i Luleå. Det finns fortsatt behov av vidareutveckling av systemet vilket beräknas pågå under lång tid framöver. Myndigheten för Samhällsskydd och beredskap har inlett ett tillsynsärende avseende hur ledningssystemet uppfyller intentionen i den nya lagstiftningen.

Inom den olycksförebyggande verksamheten har arbetet under året till stor del fokuserats på tillsyn enligt lag om skydd mot olyckor, detta då kraven på tillsyn ökat samt att Myndigheten för Samhällsskydd och beredskap i sin tillsyn av verksamheten ställt krav på ökad omfattning av tillsynsverksamheten. Arbetet har gett effekt och nämndens tillsynsverksamhet har ökat betydligt jämfört mot föregående år, prioriteringen av tillsynsverksamheten har dock påverkat omfattningen av annat förebyggande arbete.

Efterfrågan av utbildningar inom HLR och grundläggande brandskydd har varit stort från Umeå kommuns verksamheter. Under våren genomfördes ett stort antal utbildningar i Brandförsvarets regi. Utifrån nämndens ekonomiska situation ställdes i princip all intern kommunal utbildning in efter sommaren, detta då kostnaden för att utbilda personal inom andra verksamheter är hög och att nämnden inte haft budget för att täcka dessa kostnader.

Arbete med planering av den nya brandstationen på Tomtebostrand har fortgått under året. En intern projektledare har lett arbetet, ett arbete som behöver intensifieras under kommande åren fram tills dess den nya brandstationen är färdigställd.

Strax efter midnatt den 21 december startade en brand på brandstationen i Holmsund. När styrkan kom dit var det en fullt utvecklad brand och det gick inte ta sig in för att nå utrustning. Hela vagnhallen brann ut, samtliga fyra fordon, all utrustning och personlig skyddsutrustning förstördes i samband med branden. Branden begränsades så att den inte spreds till kontors/lektionsdelen av brandstationen. Initialt täckte övriga stationer upp för att bibehålla förmågan i Holmsund och inom några timmar hade förmågan i Holmsund nästintill återställts med andra fordon och annan utrustning i nya lokaler.

Tilläggsuppdrag från fullmäktige

Brand- och räddningsnämnden har ej tilldelats några tilläggsuppdrag från fullmäktige.

Personalrapport brand- och räddningsnämnden januari-december 2023

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

| Brand- och räddningsnämnden | Bedömning – nämndens arbete med de personalpolitiska målen |
|---|--|
| Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen | Enligt planering |
| Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. | Enligt planering |
| Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. | Enligt planering |
| Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. | Enligt planering |

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 6)

Under året har nämnden fastställt kompetensförsörjningsplanen för 2023 - 2025. Insatser för att attrahera och rekrytera och enligt kompetensförsörjningsplanen har genomförts, tex deltagande vid arbetsmarknadsmässor, prova på dagar mm. Under året har verksamheten getts möjligheten att synas och gå ut med information via sociala medier vilket ökat möjligheten till marknadsföring av våra yrken.

I arbetet med kompetensförsörjningen och att vara en attraktiv arbetsgivare har bland annat möjligheten till distansarbete nyttjats. Genom en väl planerad schemaläggning kombinerat med digitala lösningar har verksamheten kunnat utveckla distansarbetet.

Ledarskap (mål 7)

Ett närvarande och coachande ledarskap är en förutsättning för framgång för organisationen, resultaten från medarbetarenkäten visar på att ledarskapet inom verksamheten fungerar väl. Inom brand- och räddningsnämndens verksamhetsområde finns inga arbetsgrupper där en chef har fler än 30 medarbetare.

Under året har vi även anordnat övningar och utbildningar för nya ledare, framför allt för nya styrkeledare och förmän, både inom heltids- och deltidsverksamheterna.

Hälsofrämjande arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete (mål 8)

Arbete med verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete har fortgått kontinuerligt under året. Vår verksamhet är i hög grad styrd av Arbetsmiljöverkets föreskrifter vilket innebär att kontinuerliga undersökningar av arbetsmiljön genomförs.

Delaktighet har varit, och är ett ledord för oss. Forum för dialog och delaktighet finns i samtliga arbetsgrupper och spontanitet gällande förändringar uppmuntras. Vi uppmuntrar fysisk aktivitet både via friskvårdskort samt att erbjuda träningsmöjligheter på arbetsplatserna.

Det skyddsombud som inte genomgått utbildning har valt att kliva av sitt uppdrag därav skiljer sig målvärdet och utfallet åt i nedanstående redovisning.

Heltid och tillsvidareanställning (mål 9)

Nämnden strävar efter heltidsanställningar. För att klara sommarmånaderna har det inom Räddningsverksamheten krävts vikarier. Vikarier har även behövts anställas på andra tider på året.

Målet med dessa individer är dock att de ska erhålla tillsvidareanställning om individen uppvisar egenskaper vilket gör hen intressant för återkommande till nästa vikarieperiod. kontinuerlig dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare genomförs under och efter sommarvikariatet.

| Resultatmått | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|--|---------------|-------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | | Kvi | Män | Tot | Kvi | Män | Tot |
| Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. | 3,5 | 5,1 | 2,0 | 2,4 | 7,9 | 3,7 | 4,5 |
| Andel långtidsfriska (%) | 85 | 80 | 87 | 86 | 56 | 69 | 67 |
| Andel heltidsanställda (%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Andel tillsvidareanställda (%) | 90 | 100 | 83 | 86 | 100 | 85 | 88 |
| Andel utbildade skyddsombud (%) | 100 | - | 50 | 50 | 100 | 50 | 60 |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| OSA-index | - | 5,2 | 5,2 | 5,2 | 5,2 | 5,0 | 5,0 |

Ekonomirapport brand- och räddningsnämnden januari till december 2023

Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

Umeåregionens brand och räddningsnämnd redovisar för 2023 en negativ budgetavvikelse med 2 907 tkr varav 2 377 tkr avser Umeå kommuns andel.

Nämndens underskott är till stor del hänförligt till Rib (Räddningspersonal i beredskap) verksamheten som redovisar en negativ avvikelse med 2 492 tkr. Personalsituationen inom RiB verksamheten har under en tid varit pressad och verksamheten har under perioder inte kunnat upprätthålla bemanning enligt gällande schema fullt ut, kompensationsåtgärder i form av övertid har krävts för att upprätthålla förmågan. På grund av personalbristen anställdes under hösten 2022 20 medarbetare inom RiB verksamheten vilka gjort sin introduktionsutbildning under 2023, detta har medfört ökade kostnader. Verksamheten ser att det finns ytterligare rekryteringsbehov till deltidsstationerna kommande år, dels för att kunna upprätthålla beslutad beredskap, dels för att kunna behålla befintlig personal.

Budgeten för heltidsbrandmän har de senaste två åren övertrasserats men då täckts upp av överskott inom andra delar av verksamheten. För att minska kostnaderna under 2023 har verksamheten under hösten tillfälligt ställt in/prioriterat om aktiviteter vilket givit resultat. Kostnaderna för vikarier och övertid har under hösten minskat och budgetavvikelsen är detta år 422 tkr vilket är en lägre budgetavvikelse än vad som redovisats de senaste åren.

Dagtidspersonalen (ledning, administration, olycksförebyggande och drifttekniker) har under året haft höga kostnader för främst beredskapsättning samt övertidskostnader för personalen som leder räddningsinsatser. För att minska kostnaderna för dagtidspersonalen har verksamheten under året tillfälligt prioriterat om verksamheten till aktiviteter som har kunnat finansieras via externa medel. Detta har resulterat i att dagtidspersonalen för 2023 redovisar en budget i balans.

Budgeten för driftkostnaderna har blivit mer utmanade jämfört med tidigare år, detta som följd av att prisökningar ger ökade driftkostnader. Utöver prisökningar har verksamheten under året genomfört provtagning av marken för farliga ämnen (PFAS) vid två brandstationer som följd av övning med släckskum, vilket ytterligare ökat driftkostnaderna. Underskottet avseende driftkostnaderna balanseras upp av högre intäkter än budgeterat för onödiga/falska automatlarm.

Inför budgetåret 2023 flyttades säkerhetsavdelningens verksamhet från UBRN till kommunstyrelsen vilket gör att nämndens intäkter och kostnader är lägre än 2022.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 | Budgetavvikelse 2022 |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------------|----------------|----------------------|
| Verksamhetens intäkter | 23 083 | 27 064 | 3 981 | 30 179 | 4 150 |
| Verksamhetens kostnader | -89 507 | -95 865 | -6 358 | -99 160 | -7 100 |
| Verksamhetens nettokostnad | -66 424 | -68 801 | -2 377 | -68 981 | -2 950 |

Investeringar

Nämndens investeringar avser fordon, inventarier och utrustning. Investeringarna avviker negativt med 11 882 tkr mot budget. Orsaken till avvikelsen är prisökningar samt tidigarelagda leveranser av beställda fordon. Det rådande omvärldsläget har medfört svårigheter i att bedöma när leveranser av fordon och byggnationer kan ske. Utfallet är ca 7 000 tkr högre jämfört med prognosen vid den andra tertial, detta som följd av att ytterligare två bilar med beräknad leverans 2024 levererades i december.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 |
|----------------------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|
| Verksamhetens nettoinvesteringar | -16 060 | -27 942 | -11 882 | -17 472 |

Annan väsentlig ekonomisk information

Ingen säsongsvariation eller cyklisk påverkan finns i utfallet för året.

Flyktingmottagande Ukraina

Flyktingmottagande från Ukraina har ej medfört kostnader eller intäkter för nämnden.

Redovisning av externa utförare av väsentlig betydelse 2023 brand- och räddningsnämnden

Nämnden har inte haft några externa utförare av väsentlig betydelse.

Verksamhetsrapport För- och grundskolenämnden, januari-december 2023

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Förvaltningen har varit en aktiv part i det kommungemensamma arbetet med anledning av det försämrade säkerhetspolitiska läget och kontinuerligt lämnat information till berörda parter samt vidtagit nödvändiga åtgärder. Kommunens arbete för civil beredskap pågår kontinuerligt för att kunna hantera störningar och kriser.

Studieresultat för elever i årskurs 9 läsåret 22/23 visar att behörighet till gymnasieskolans nationella yrkesprogram ligger på 89 procent, vilket är samma nivå som föregående läsår. Det genomsnittliga meritvärdet för årskurs 9 har ökat något jämfört med föregående år.

Ett prioriterat område är att främja närvaro i förskola och skola. Förvaltningen genomför kompensatoriska åtgärder på flera nivåer, exempelvis kraftigt utökad lovskola, läxhjälp, lovsimskola samt anpassade åtgärder med stöd av elevhälsan.

Förvaltningen har ett fortsatt fokus på arbetsmiljöfrågor. Årlig uppföljning av 2022 års arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM och lika rättigheter och möjligheter har ägt rum under perioden och prioriteringar gjorts. Ett prioriterat område är att förebygga och hantera situationer som inbegriper hot och våld.

Under året har beslut fattats om att det operativa teamet på Ersängsskolan ska implementeras efter projekttidens slut med stöd av statsbidrag och befintlig budget. Nämnden beviljades i december tre miljoner kr extra i arbetet med *Umeå växer tryggt och säkert*. Av dessa ska 1,7 miljoner kronor användas för att tillskapa ett mobilt operativt team i samverkan mellan skola, polis, socialtjänst och fritid som riktas till elever i årskurs 4–6 som riskerar att ha problematisk skolfrånvaro, låg måluppfyllelse och eventuellt normbrytande beteende. Den andra delen på 1,3 miljoner kronor avsätts för hantering av tillkommande kostnader för skolmåltider och mobila operativa teamet som följd av bidrag på lika villkor.

Förskola

Alla barn i förskoleålder har erbjudits en förskoleplats inom lagstadgad kötid, fyra månader.

Antalet inskrivna barn jämfört med föregående år har minskat med 102 barn och uppgår den 15 december till 6 615 barn. Behovsgraden är något högre än föregående år och uppgår till 92,34 procent, vilket är ca 0,5 procentenhet högre än föregående år och motsvarar ca 40 barn.

Barngruppernas storlek är lägre jämfört med fjolåret, främst för att vi beviljats statsbidrag som syftar till att minska barngruppernas storlek. Barngruppernas storlek var för 2022 16,2 barn/vuxen, en minskning på 0,6 barn/vuxen. Mätvärden för 2023 kommer under våren 2024. Statsbidrag för kvalitetshöjande insatser har använts till att bibehålla personal i de barngrupper som inte har tillräckligt antal inskrivna barn i syfte att ha beredskap för att ta emot fler barn under hela året.

Förskolan har från höstterminen 2023 ett nytt uppdrag utifrån förstärkt lagstiftning om att bedriva uppsökande verksamhet för att öka barns deltagande i förskolan. För höstterminen 2023 var det ca 40 barn som omfattas av detta uppdrag. Samtliga har erbjudits plats, men bara något enstaka barn har tackat ja. De flesta av dessa är utflyttade från Umeå kommun eller från Sverige.

Grundskola

Föregående års pandemi har en fortsatt stark påverkan på för- och grundskolenämndens verksamheter. Under läsåret 2022–2023 har andelen elever med mer än 20 procents frånvaro minskat något sedan föregående år men är fortfarande dubbelt så hög som läsåret före pandemin. Under perioden januari-juni var frånvaron i denna grupp 8 procent vilket inneburit utmaningar för såväl elever som skolor avseende lärande och undervisning.

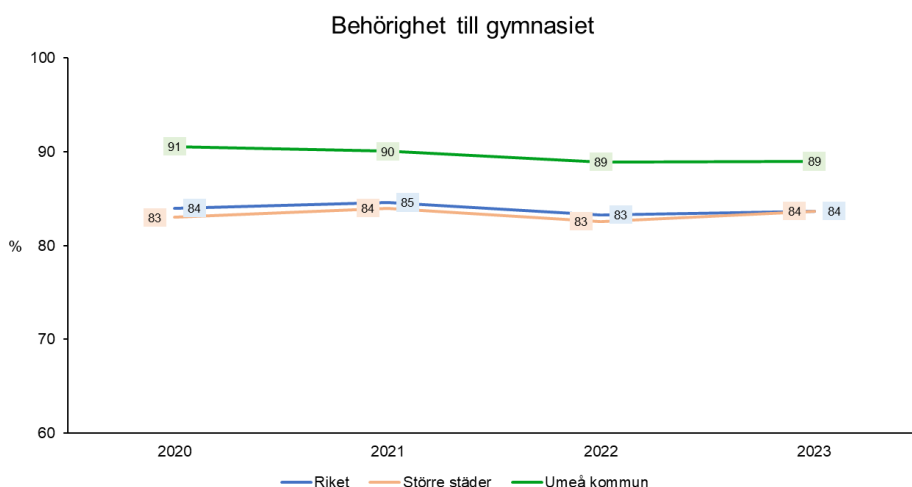
Andelen elever i åk 3 som når godkända resultat på nationella prov i både svenska och matematik var 76 procent vilket innebär en minskning med en procentenhet jämfört med föregående år. Resultaten i svenska är oförändrat medan resultaten i matematik minskat något.

Studieresultaten för eleverna i årskurs 9 innebär att behörigheten till gymnasieskolans yrkesprogram är 89 procent, vilket är likvärdigt med föregående läsår. Pojkarnas behörighet har ökat medan flickornas behörighet minskat. Sett över en femårsperiod är pojkarnas behörighet för första gången högre än flickornas. I jämförelse med riket ligger Umeå elevernas behörighet till gymnasiet över genomsnittet för såväl kommungruppen större städer som riket, tabell 1.

Det genomsnittliga meritvärdet för årskurs 9 har ökat något jämfört med föregående år. Pojkarnas meritvärde är det högsta på fem år medan flickornas är det lägsta. Andelen godkända betyg i svenska som andraspråk har ökat väsentligt jämfört med föregående år, men är fortfarande lågt jämfört med genomsnitt för riket.

Andelen elever som går ut med betyg i alla ämnen minskar för tredje året i rad och ligger nu på 75 procent.

97 procent av de vårdnadshavare som sökt kommunal skola till förskoleklass och 98 procent till årskurs 7 har fått sitt förstahandsval tillgodosett.

Tabell 1: Jämförelse med kommungruppen större städer avseende gymnasiebehörighet

Fler elevplatser till undervisning för elever med stora behov av anpassad lärmiljö och särskilt stöd har skapats under hösten i och med Björkenskolans flytt till större lokaler inom Umeå tätort. Det utökade antalet elevplatser är ett led i nämndens beslut från 2021 att inom grundskolan tillskapa en kommungemensam resursskola.

Nämndens grunduppdrag

| För- och grundskolenämnden | Bedömning – nämndens grunduppdrag är under perioden jan-dec 2023 |
|--|--|
| Nämndens grunduppdrag i sin helhet | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| <i>Nämndens grunduppdrag med bedömning per verksamhet:</i> | |
| • Förskola | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| • Grundskola | <i>I hög grad uppfyllt</i> |

Bedömning och motivering

För- och grundskolenämnden bedömer att grunduppdraget i hög grad är verkställt utifrån nämndens verksamhet, åligganden och övriga uppgifter enligt fastställt reglemente. Detsamma gäller bedömning av nämndens grunduppdrag per verksamhetsform avseende förskola och grundskola.

För- och grundskolenämnden har uppfyllt sitt grunduppdrag om att se till att alla barn folkbokförda i kommunen har tillgång till förskola och pedagogisk omsorg samt skolgång och fritidshem i kommunens egna eller i fristående verksamheter. Nämnden har fördelat resurser till egen verksamhet och till fristående verksamheter enligt bidrag på lika villkor. Skolpliktsbevakning och samverkan med fristående verksamheter, i egenskap av hemkommun, har genomförts samt tillsyn av fristående förskoleverksamheter. Nämnden har under året genom ledning och samordning utvecklat det kommunala skolväsendet utifrån gällande lagstiftning.

Nämnden följer upp sitt grunduppdrag via tertialrapporter, styrkort, verksamhetsplan och intern kontroll samt det systematiska kvalitetsarbetet. Allt enligt beslutat årshjul.

Personalrapport För- och grundskolenämnden, januari-december 2023

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

| För- och grundskolenämnden | Bedömning – nämndens arbete med de personalpolitiska målen |
|---|---|
| Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen | Arbete genomförs i enlighet med nämndens kompetensförsörjningsplan samt förvaltningens aktivitetsplan för kompetensförsörjning. |
| Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. | Arbete genomförs i enlighet med planering för chefers förutsättningar. |
| Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. | Arbete genomförs i enlighet med nämndens prioriterade arbetsmiljöaktiviteter samt plan för aktiva åtgärder. |
| Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. | Uppfyllt. Inom nämndens område bedöms heltid och tillsvidareanställning vara norm vid anställning. |

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 6)

Arbetet med implementering av kompetensförsörjningsplan har skett enligt plan med betoning på att utveckla aktivitetsplaner på både förvaltnings- och verksamhetsnivå samt att planera för att öka kunskap och perspektiv på enhetsnivå. Samverkan med Lärarhögskolan med särskilt fokus på verksamhetsförlagd utbildning och övningsskolor har genomförts under året. Marknadsföringsinsatser har genomförts med fokus både mot elever på gymnasieprogram och studenter inom lärarutbildningen samt även deltagande på mässor. Stort fokus på personalbehov inom nämndens verksamheter utifrån en fortsatt hög frånvaro under året. En ökad tillsättningsgrad kan noteras vid behov av vikarier i jämförelse med föregående år. Det totala antalet rekryteringsbehov har under perioden ökat jämfört med föregående år. Utveckling av poolverksamhet inom fritidshemmet har genomförts med positivt resultat och poolverksamhet för grundskola F-6 startar upp under första delen av 2024. Pilot med förste förskollärare inom förskolan har genomförts under ht 2023 och pågår fram till juni 2025. Utvärdering av förvaltningens modell för karriärtjänster har genomförts och resultatet visar sammantaget ett högt skattat index inom samtliga kategoriserade områden. Utbildade lärare är sammantaget svårrekryterade.

Ledarskap (mål 7)

Utveckling av chefers förutsättningar mot målet om max 30 medarbetare är ett långsiktigt arbete som omfattar ett flertal insatser, vilka bidrar/ska bidra till förbättrade förutsättningar för ledning, styrning och kommunikation. Ledarförsörjningen har under året säkerställts i huvudsak genom utbildningsförvaltningens egen traineeutbildning. Kvalitetsarbeten har

bedrivits under året för att utveckla stödet till cheferna i olika former såsom organisation, rekrytering och bemanning, vikarieanskaffning, administration och tekniskt stöd och verktyg. Områdescheferna har bedrivit ett arbetsmiljöarbete i syfte att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Områdescheferna säkerställer individuellt stöd genom dialog kring prioritering, enskild handledning/stöd och avlastning för rektor. Ledningsstöd riktas till rektorer med många medarbetare som en del att skapa förutsättningar i uppdraget. Ambulerande rektor inom grundskolan och rektor som ledningsstöd inom förskolan som kan avlasta och ge stöd till chefskollegor. Inom förskolan har ett introduktionsprogram för nya rektorer tagits fram för att främja lärande och ge konkret stöd under det första året. Ett gott ledarskap med professionella chefer är en förutsättning för måluppfyllelse och en stabil och framgångsrik verksamhet och därför har chefer/rektorer även under 2023 prioriterats inom ramen för arbete med löneöversyn och långsiktig lönestruktur. En strukturerad kartläggning och identifiering av organisatoriska förutsättningar att hantera på en mer övergripande nivå har inletts under 2023 som underlag för fortsatt konkretisering av åtgärder för chefers förutsättningar.

Hälsofrämjande arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete (mål 8)

Åtgärder har genomförts kopplat till handlingsplan för prioriterade områden inom arbetsmiljö och lika rättigheter och möjligheter. Ett särskilt fokus har lagts på att förebygga och hantera situationer av hot och våld. En uppföljning av lokala planer och implementering av checklista för undersökning av risker utgör underlag för enheternas förbättringsarbete. Medarbetarenkäten har genomförts och visar för nämndens område ett förbättrat resultat jämfört med föregående år. Chef och skyddsombud reviderar tillsammans med medarbetarna OSA-mål och handlingsplan för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning och socialt klimat. En workshop för rektorer, "En arbetsplats för alla", har genomförts i syfte att öka kompetens och sprida verktyg och metoder för arbetet med lika rättigheter och möjligheter i verksamheterna. Vidareutbildning för skyddsombud har genomförts verksamhetsvis. Ett arbete med att revidera rutiner för egenkontroll har inletts. I syfte att förbättra den fysiska arbetsmiljön genom förbättrade rutiner bland annat kopplat till städrutiner, lokalanvändning och brandskydd.

Heltid och tillsvidareanställning (mål 9)

Målet om heltid och tillsvidareanställning som norm bedöms vara uppfyllt inom nämndens område

Måluppfyllelse personalpolitiska mål

Sjukfrånvaron fortsätter sjunka, men avviker negativt från målvärdet. Andel långtidsfriska ökar jämfört med föregående år, men fortfarande en negativ avvikelse från målvärdet. Utbildning av skyddsombud sker i enlighet med kommungemensam rutin. 35 procent av nämndens chefer har fler än 30 medarbetare.

| Resultatmått | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|---|---------------|-------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | | Kvi | Män | Tot | Kvi | Män | Tot |
| Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. | 6,5 | 8,3 | 4,8 | 7,5 | 8,7 | 5,7 | 8,1 |
| Andel långtidsfriska (%) | 65 | 54 | 72 | 57 | 41 | 55 | 44 |
| Andel heltidsanställda (%) | 90 | 91 | 91 | 91 | 91 | 90 | 91 |
| Andel tillsvidareanställda (%) | 87 | 88 | 82 | 87 | 86 | 82 | 85 |
| Andel skyddsombud som genomgått introduktion (%) | 100 | 73 | 69 | 72 | 81 | 72 | 80 |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | 60 | 67 | 61 | 65 | 59 | 62 | 60 |
| OSA-index | - | 4,9 | 4,9 | 4,9 | 4,7 | 4,7 | 4,7 |

Ekonomirapport För- och grundskolenämnden, januari-december 2023

Händelser av väsentlig betydelse som påverkat nämndens ekonomi

Den största händelsen som påverkat nämndens ekonomi är den differens som syns i den befolkningsprognos som detaljbudgeten baserar sig på och det faktiska utfallet av antalet barn i verksamheten. Trots en ökad servicegrad inom förskolan så är antalet barn i verksamheten på totalen lägre, i snitt ungefär 170 barn färre för 2023 jämfört med befolkningsprognosen från mars 2022, P22 den befolkningsprognos som detaljbudgeten baserar sig på. Då för- och grundskolenämnden fördelar sin budgetram till förskole- och skolenheter i form av ett a'pris (ersättning per barn/elev) så medför detta stora överskott centralt eftersom antalet barn inte finns i verksamheten och därför inte delas ut till respektive förskole- eller skolenhet. Detta innebär dock betydligt svårare ekonomiska förutsättningar för de enheter som har något färre barn i verksamheten men där man inte kan minska bemanningen eller kostnaderna i motsvarande omfattning som ersättningen per barn. Totalt redovisar nämnden ungefär 26 000 tkr i avvikelser för volymerna (antalet barn) i förskolan. Tack vare riktade statsbidrag från Skolverket, som bland annat används till att minska barngruppernas storlek, har förskolenheterna relativt goda resultat under 2023.

Den viktigaste skyddsfaktorn för att barn och elever inte ska hamna i utanförskap är fullföljd utbildning. Under året har därför nödvändiga insatser för att främja närvaro, till exempel förstärkta team och andra kompensatoriska åtgärder, medfört ökade personalkostnader.

Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 | Budgetavvikelse 2022 |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------------|----------------------|
| Verksamhetens intäkter | 305 780 | 362 176 | 56 396 | 363 870* | 76 798* |
| Verksamhetens kostnader | -2 543 440 | -2 562 949 | -19 510 | -2 410 461 | 13 416 |
| Verksamhetens nettokostnad | -2 237 660 | -2 200 773 | 36 887 | -2 046 591* | 90 214* |

* innehåller generellt statsbidrag skolmiljarden 11 706 tkr och skyddsbehövande Ukraina 48 tkr

För- och grundskolenämndens budgetavvikelse för 2023 är 36 887 tkr. Jämfört med avvikelsen på 90 214 tkr för 2022, så är resultatet 53 327 tkr lägre 2023. Avvikelsen mot budget för statsbidragen är mindre 2023 då statsbidrag för sjuklönekostnader och insatser för att minska effekterna av pandemin inte finns kvar. För verksamhetens kostnader redovisar nämnden en negativ avvikelse motsvarande -19 510 tkr, vilket är 32 926 kr högre i avvikelse jämfört med 2022. Avvikelsen för kostnaderna syns inom samtliga verksamheter och är beloppsmässigt störst inom verksamheten grundskola där bland annat inköp av fysiska läromedel genomförts under året utifrån erhållet statsbidrag.

Den positiva budgetavvikelsen på 36 887 tkr finns till störst del inom förskolan. Avvikelsen för förskolan är 29 117 tkr och förklaras till störst del av lägre volymer (antal barn) i verksamheten jämfört med budgeterat. Justering har gjorts i befolkningsprognosen mellan 2022 och 2023 där framför allt antalet barn i förskolan är lägre än befolkningsprognosen. Utbildning F-9 redovisar en positiv avvikelse på 388 tkr mot budget, däremot finns skillnader inom verksamheten. Fritidshem redovisar en positiv avvikelse till följd av att skolområdena har lägre kostnader än budgeterat och högre föräldraavgifter. Grundskola F-9 redovisar en negativ avvikelse i motsvarande omfattning, framför allt på grund av högre personalkostnader inom åk 7–9.

Investeringar

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 |
|----------------------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|
| Verksamhetens nettoinvesteringar | -15 197 | -11 298 | 3 899 | -19 147 |

Under året har för- och grundskolenämnden tilldelats investeringsmedel motsvarande -15 197 tkr av dessa har -11 298 tkr förbrukat. I detta ingår dock - 1 417 tkr för projekt Kålmasken och Innertavle skola matsal där inköp påbörjats tidigare och investeringsmedel finns budgeterade på 2024. Investeringsmedel i specificerade projekt motsvarande 2 380 tkr har inte förbrukats under året, då inköpen av inventarier till de avslutade fastighetsprojekten bedöms vara kompletta. Av årliga reinvesteringsmedel till förskola och grundskola har - 8 724 tkr förbrukats under året.

Flyktingmottagande Ukraina

På grund av utvecklingen av kriget i Ukraina har kommunen ett åtagande att förbereda och genomföra mottagande av flyktingar från Ukraina. För 2023 var Migrationsverkets bedömning att 279 individer skulle anvisas till Umeå Kommun. Under året har ca 100 individer kommit till Umeå Kommun.

Då mottagandet varit lågt och det finns riktade statsbidrag för de elever som kommer till grundskolan bedöms det inte förekommit någon ekonomisk påverkan av betydelse inom för- och grundskolenämnden för 2023.

Redovisning av externa utförare av väsentlig betydelse 2023 För- och grundskolenämnden

För- och grundskolenämnden har inte använt sig av externa utförare under 2023.

Uppföljning av nämndens tilläggsuppdrag, januari-december 2023

| Uppdrag | Status jan-dec | Motivering/kommentar |
|---|------------------|---|
| <p>Tilläggsuppdrag 2022:8 Kommunfullmäktige ger personalnämnden i uppdrag att tillsammans med FGN och GVN, samt ÄN ta fram en plan som möjliggör chefers förutsättningar och når riktmärket för antal medarbetare per chef.</p> | Delvis genomfört | <i>I enlighet med personalpolitiska mål och KFs tilläggsuppdrag har ett aktivt och långsiktigt arbete bedrivits för att säkerställa Utbildningsförvaltningens chefsförsörjning. Plan har utarbetats inom ramen för kompetensförsörjningsplan och avrapporterades i enlighet med årshjul i oktober 2023.</i> |
| <p>Tilläggsuppdrag 2022:32 De anställda måste få mer tid till sina huvudsakliga uppgifter som vård och omsorg samt undervisning. Det bör utredas hur den tid som idag ägnas åt exempelvis dokumentation och andra sidouppgifter ska kunna minskas. Uppdraget bör i första hand ges till FGN, GVN, ÄN samt IFN. Utredningen bör ske i samverkan med personalrepresentanter.</p> | Delvis genomfört | <i>I enlighet med Utbildningsförvaltningens prioriterade arbetsmiljöaktiviteter 2023 har ett arbete bedrivits i syfte att följa upp och säkerställa mål för organisatorisk och social arbetsmiljö på respektive arbetsplats. Arbetsorganisation, rimlig arbetsbelastning och förutsättningar för återhämtning för att främja ett hållbart arbetsliv är fortsatta fokusområden, där särskilt lärares arbetstid och tjänsteplanering prioriterats i syfte att skapa förutsättningar i uppdrag. Arbetet har bedrivits i enlighet med förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete och skett i samverkan med berörda arbetstagarorganisationer. Lokala förutsättningar på arbetsplatsnivå är av vikt och innebär att olika anpassningar och insatser successivt vidtagits. Parallellt följer förvaltningen utvecklingen av regeringens översyn av lärares och förskollärares administrativa uppdrag, inlett juni 2023.</i> |



Fritidsnämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden januari–december 2023

Verksamhetsrapport fritidsnämnden januari-december 2023

Nämndens grunduppdrag

| Fritidsnämnden | Bedömning – nämndens grunduppdrag är under perioden jan–aug 2023 |
|--|--|
| Fritidsnämnden ansvarar för att erbjuda Umeås invånare ett rikt, jämlikt, jämställt och hållbart fritidsutbud, där barn och ungas delaktighet och möjlighet till utveckling har en särställning. | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| Fritidsnämnden erbjuder fritidsaktiviteter och inkluderande mötesplatser, för unga liksom för vuxna med intellektuell funktionsnedsättning. | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| Fritidsnämnden har det samlade ansvaret för handläggning av kommunens föreningsbidrag, samt ett särskilt uppdrag att stödja föreningslivet och främja det ideella engagemanget. | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| Fritidsnämnden ansvarar för skötsel och uthyrning av idrotts- och fritidsanläggningar, både för elit- och breddidrott. I uppdraget ingår även skötsel av friluftsområden samt fiskefrämjande åtgärder. | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| Fritidsnämnden har i uppdrag att erbjuda Umeås invånare badupplevelser, friskvård samt ansvara för simundervisning för samtliga grundskoleelever. | <i>I hög grad uppfyllt</i> |

Bedömning och motivering

Grunduppdraget bedöms i hög grad ha uppfyllts för perioden januari till december då arbetet har utförts utan större avvikelser. SM-veckan påverkade hela fritidsförvaltningen men verksamheterna lyckades ändå bedriva ordinarie verksamhet.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

SM-veckan i Umeå har i hög grad påverkat fritidsnämndens verksamhet och inneburit omprioriteringar av resurser. SM-veckan blev ett lyckat arrangemang med 25 idrotter, nöjda deltagare, mycket publik och stor medial uppmärksamhet.

Ökade driftkostnader har påverkat framför allt bad- och driftverksamheten vilket är beskrivet under rubriken ekonomi.

Fokusområden inom ramen för program för social hållbarhet 2023

Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden

Under 2023 har fritidsnämnden stöttat föreningslivet med cirka 30 miljoner kronor samt subventionerad hyra av bad- och idrottsanläggningar vilket ska möjliggöra en bredd av aktiviteter i Umeå kommun. Av cirka 800 registrerade föreningar har ungefär 50 procent beviljats bidrag. Cirka 60 procent av Umeå kommuns barn- och ungdomar har deltagit i en föreningsverksamhet med aktivitetsbidrag (SCB 2022). Utöver det har anläggningar haft öppet för allmänhetens tider (2 159 timmar) på till exempel Campus friidrottsarena och Nolia ishallar. Under allmänhetens tider får vem som helst besöka anläggningar utan att boka tid. Utomhusanläggningar har varit öppna för att möjliggöra spontanaktivitet där goda exempel är konstgräsen Storsjö Arena och på Östra Ersboda.

Projektet *På ungas hemmaplan*, ett samarbete med Umebrå, genomfördes för att testa en metod för att motverka ungdomskriminalitet i tidigt skede och främja goda relationer mellan Fritid, polis och ungdomar. Resultatet har visat att ungdomarna i projektet har fått stärkt självkänsla. Andra åtgärder under året har varit fortsatt samarbete med skola, polis och fältgruppen på till exempel Teg, Västangård och Mariehem där ett strukturerat arbete i nära samverkan har gett goda resultat gällande insatser för ungdomar med riskbeteenden.

Barns uppväxtvillkor

Fritid unga har haft fortsatt fokus på delaktighetsmetoder samt ökat kompetensen i metoder att följa upp målgruppens upplevelse av få vara med och påverka fritidsgårdarnas aktiviteter. I samverkan med ungdomshälsan har insatser genomförts för att möta HBTQI- ungdomars önskemål. Under året har också läger genomförts för att ge målgruppen möjlighet till miljöombyte. Utbudet på fritidsgårdarna är kostnadsfria.

Lovsatsningen, satsningen på gratis lovaktiviteter, är i linje med Umeå kommuns policy och handlingsplan mot barnfattigdom samt att Umeå ska växa tryggt och säkert. Samverkan har skett mellan bad, fritidsgårdar, föreningsliv och kulturskola. Exempelvis har föreningslivet beviljats stöd och anordnat cirka 40 aktiviteter varav hälften på sommarlovet. Exempel på sommarlovsaktiviteter är Ersboda SK som arrangerat aktiviteter på området för att skapa gemenskap och KFUM Umeå som i samarbete med Fritid unga har anordnat ungdomskvällar på KFUM:s lägergård på Nydala. I lovsatsningen ingår Händer på lovet-kortet där gratis bad på sommarlovet erbjudits på samtliga utomhusanläggningar för Umeå kommuns barn och ungdomar.

Boende och bebyggelsemiljö

Fritidsnämnden driftar ett stort antal anläggningar som medborgarna kan nyttja. Utöver det har cirka 100 föreningar beviljats driftsbidrag för att möjliggöra aktivitetsytor för barn, ungdomar och vuxna i sin närmiljö. Totala antalet uthyrda timmar i anläggningarna har ökat med cirka 15 procent från 2022 till 2023 där stor del förklaras av att det varit Noliämssa. Även sedan nya hallar (med mått 40x20 meter) har börjat nyttjas för uthyrning har beläggning ökat. Nyttjande av konstgräsplaner har också ökat under 2023. Fritidsnämnden fick under året ett tilläggsuppdrag från kommunstyrelsen gällande mötesplatsen Godsbangården för motorburen ungdom. Uppdraget genomfördes och mötesplatsen var Godsbangården var öppen i sex veckor.

Personallappport från Fritidsnämnden för perioden januari-december 2023

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

| Fritidsnämnden | Bedömning – nämndens arbete med de personalpolitiska målen |
|---|--|
| Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen | Enligt planering/ Mer arbete krävs |
| Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. | Enligt planering/ Mer arbete krävs |
| Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. | Enligt planering/ Mer arbete krävs |
| Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. | Enligt planering |

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning (mål 6)

Under året har flertalet rekryteringar genomförts inom fritidsförvaltningens samtliga verksamheter. Inom Fritid unga och Fritid drift upplevs vissa utmaningar i möjligheten att tillsätta tjänster med rätt kompetens. Fritid unga upplever utmaningar i att adekvat utbildning inte tillhandahålls i tillräcklig utsträckning. På Fritid drift är upplevelsen att nyanställda i stor utsträckning är de som också byter jobb. En utmaning för Fritid drift är att kandidater får väsentligt högre lönenivåer inom privat sektor.

Inom både Fritid bad och Föreningsbyrå, stab har underlaget för rekrytering upplevts som god. Föreningsbyrå, stab vittnar om låg personalomsättning men god tillgång till kandidater för utannonserade tjänster.

Två medarbetare från fritidsförvaltningen har antagits till Umeå kommuns traineeprogram. Programmets syfte är att stimulera den interna rörligheten och att ta vara på interna blivande ledare. De som genomför traineeprogrammet genomgår en utbildning där teoretiska moment varvas med praktisk auskultation. För att skapa ökad trygghet i uppdrag och roll har förvaltningen även under året påbörjat och genomfört en vidareutbildning för arbetsledare.

Ledarskap (mål 7)

Inom fritidsförvaltningen når vi i normalfallet målet om max 30 medarbetare per chef. Under 2023 har ordinarie chef täckt upp frånvaro i chefsleden vilket lett till tillfälligt högre antal medarbetare. Som ett första steg i att skapa bra förutsättningar för ett närvarande ledarskap har ett arbete med aktiv rehabilitering implementerats. Förutom att skapa bättre förutsättningar för medarbetare att vara friska på arbetsplatsen syftar arbetet även till att stärka relationerna mellan chef och medarbetare.

Hälsofrämjande arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete (mål 8)

Samtliga verksamheter arbetar med den organisatoriska sociala arbetsmiljön (OSA) där mål sätts för kommande år. Inom verksamheterna prioriteras områden som identifieras i medarbetarenkätens resultat. Sett till sin helhet visar resultatet av 2023 års medarbetarenkät på en hög upplevelse av trivsel och en god arbetsmiljö inom fritidsförvaltningen.

Även det här området främjas av implementeringen av arbetet med aktiv rehabilitering. Stärkta relationer och en ökad grad av ordinarie medarbetare på plats förbättrar förutsättningarna för en god arbetsmiljö.

Inom Föreningsbyrå, stab ställdes några möten in under pågående SM-vecka. I övrigt har arbetsmiljöarbetet fortskridit enligt plan. Inom Fritid bad har ett arbete påbörjats för att förbättra arbetsmiljö och arbetsplatser under året.

Under året har sjukfrånvaron förbättrats jämfört med föregående år, och så även andelen långtidsfriska. Det som påverkar både korttidsfrånvaro och andel långtidsfriska är de många virussjukdomar som drabbat medarbetarna under det gångna året. Även om de övergripande mål som satts för förvaltningen inte uppnåtts är den totala sjukfrånvaron relativt låg. Den absoluta majoriteten av långtidssjukskrivningar är ej arbetsrelaterade.

Heltid och tillsvidareanställning (mål 9)

Andelen heltidsanställda och tillsvidareanställda ligger klart över uppsatta mål för 2023. All nyrekrytering sker med erbjudande om heltidsanställning.

| Resultatmått | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|---|---------------|-------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | | Kvi | Män | Tot | Kvi | Män | Tot |
| Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. | 3,7 | 6,0 | 3,8 | 4,8 | 7,8 | 4,3 | 5,9 |
| Andel långtidsfriska (%) | 71 | 60 | 69 | 65 | 51 | 58 | 55 |
| Andel heltidsanställda (%) | 80 | 92 | 88 | 90 | 91 | 86 | 88 |
| Andel tillsvidareanställda (%) | 87 | 97 | 90 | 93 | 90 | 88 | 89 |
| Andel utbildade skyddsombud (%) | 100 | 100 | 86 | 90 | 50 | 86 | 78 |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | 100 | 100 | 80 | 91 | 100 | 100 | 100 |
| OSA-index | | 4,9 | 5,1 | 5,0 | 4,8 | 4,9 | 4,8 |

Fritidsnämnden – Ekonomirapport för perioden januari till december 2023

Händelser av väsentlig betydelse som påverkat nämndens ekonomi

SM-veckan genomfördes i Umeå under sommaren 2023 och arrangemanget redovisades under fritidsnämnden som ett separat projekt. Kostnadsökningar för framför allt el och fiberdragning för SVT samt arenaanpassningar medförde att kostnaderna övertrasserade budgeten. Projektets underskott på -4 167 tkr belastar fritidsnämndens resultat, varför fritidsnämnden begär en hemställan hos kommunstyrelsen att skriva av detta underskott i årsbokslutet.

Förutom det som redovisades inom projektet SM-veckan finns även avvikelser i verksamheterna som är kopplade till projektet. Badverksamheten hade dels uteblivna intäkter på grund av att Navet hölls stängt för allmänheten under SM-veckan, dels ökade personalkostnader kopplade till SM-tävlingarna. Driftverksamheten hade merkostnader för övertid då stora delar av personalen arbetade både inför och under SM-veckan. Ordinarie verksamhet fick stå tillbaka och vissa delar beräknas komma i kapp först under 2024.

Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

Fritidsnämndens budgetavvikelse för 2023 var -5 305 tkr varav -4 167 tkr avsåg SM-veckan och -1 138 tkr var avvikelser i nämndens ordinarie verksamheter. Inflationen med stora kostnadsökningar var främsta orsaken till det negativa resultatet.

Nämndens intäkter visade en positiv avvikelse mot budget på +6 197 tkr medan kostnader hade en negativ avvikelse på -11 491 tkr (om SM-veckan exkluderas blir motsvarande avvikelser +5 981 tkr respektive -7 108 tkr).

År 2023 bedöms vara det första "normala" året efter pandemin. Alla anläggningar kunde hållas öppna och uthyrningsgraden ökade. Intäkterna ökade med 8 procent jämfört med föregående år och kostnaderna ökade med 6 procent (SM-veckan exkluderat).

Fritid drift hade ett underskott på -57 tkr. Ett stort underskott på kostnader beror dels på ökat behov av reparationer av fordon och maskiner, dels inflationen som medförde ökade kostnader för framför allt el, fjärrvärme samt drivmedel. Detta vägdes dock upp av ökade intäkter för flertalet anläggningar samt lägre personalkostnader kopplade till vakanser.

Föreningsbyrå, stab hade ett överskott på 3 676 tkr varav hälften avsåg föreningsstöd. I övrigt fanns överskott gällande uthyrningslokaler (både ökade intäkter och lägre hyreskostnad) samt lägre personalkostnader.

Fritid unga hade ett överskott på 973 tkr. Flera vakanser under året medförde lägre personalkostnader. Verksamheten erhöll även externa tillfälliga medel under året, 400 tkr från kommunstyrelsen och 275 tkr från BRÅ. En tillfällig satsning för motorburen ungdom på Godsbangården medförde ökade kostnader på 190 tkr som verksamheten tog inom sin ram.

Fritid bad hade ett underskott på -6 644 tkr. Framför allt var det inflationen som påverkade det negativa resultatet med ökade kostnader för lokalhyra, el/värme/vatten och inköpspriser på varor till försäljning. De flesta anläggningar nådde sina intäktskrav, dock tappade

Navetintäkter under SM-veckan, och Storsjöhallen hade stängt för ombyggnation av reception/restaurang under en period vilket också medförde intäktsbortfall.

| Fritidsnämnden (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 | Budgetavvikelse 2022 |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|----------------------|-----------------|----------------------|
| Verksamhetens intäkter | 87 510 | 93 708 | 6 197 | 77 793 | 2 801 |
| Verksamhetens kostnader | -234 316 | -245 818 | -11 502 | -218 007 | -2 622 |
| Verksamhetens nettokostnad | -146 806 | -152 111 | -5 305 | -140 215 | 179 |

Investeringar

Upphandlingen av två konstgräsplaner blev överklagad vilket medförde att konstgräsen inte hann bytas under 2023. Budgeten för konstgräs (6 300 tkr) blev därmed inte heller nyttjad. Av budget för övriga reinvesteringar (8 470 tkr) upparbetades 7 755 tkr. Överskottet på 715 tkr avser bland annat en fyrhjuling vars faktura inkom först på år 2024.

Budgeten för brygga på Norrbyskär upparbetades inte och överskottet på 1 092 tkr föreslås ombudgeteras till 2024.

| Fritidsnämnden (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 |
|----------------------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|
| Verksamhetens nettoinvesteringar | -15 905 | -7 848 | 8 057 | -9 054 |

Flyktingmottagande Ukraina

Fritidsnämnden har inget att rapportera.

Redovisning av externa utförare av väsentlig betydelse

Fritidsnämnden använder inte externa utförare i någon större utsträckning.

Uppföljning av nämndens tilläggsuppdrag januari–december 2023

| Uppdrag | Status jan–dec | Motivering/kommentar |
|---|----------------|---|
| <p>Tilläggsuppdrag 2021:29 Kommunfullmäktige ger fritidsnämnden i uppdrag att i dialog med föreningslivet genomföra en analys av de verksamhetsmässiga konsekvenserna av framtida klimatförändringar med särskilt fokus på fritidssektorns behov och förutsättningar när det gäller vintersporten.</p> | Genomfört | Återrapporterad till kommunfullmäktige i maj 2023 |

Verksamhetsrapport Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, januari-december 2023

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Förvaltningen har varit en aktiv part i det kommungemensamma arbetet med anledning av det försämrade säkerhetspolitiska läget och kontinuerligt lämnat information till berörda parter samt vidtagit nödvändiga åtgärder. Kommunens arbete för civil beredskap pågår kontinuerligt för att kunna hantera störningar och kriser.

Andelen avgångselever med gymnasieexamen efter läsåret 22/23 har ökat något från fjolårets 89 procent till årets 91 procent. Trots denna förbättring ligger inte resultaten på samma nivå som före pandemin. Ett prioriterat område är att främja närvaron i skolan. Elevfrånvaron över 20 procent har minskat under läsåret från föregående läsårs höga siffra på 24,9 procent till 18,8 procent.

I början av maj avslutades gymnasievalet. Dragonskolan fortsätter att vara kommunens största och mest attraktiva skola. Totalt valde fortsatt cirka 80 procent av eleverna en kommunal gymnasieskola. En viss ökning av elever som sökt gymnasieprogram har skett.

Förvaltningen har ett fortsatt fokus på arbetsmiljöfrågor. Årlig uppföljning av 2022 års arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM och lika rättigheter och möjligheter har ägt rum under perioden och prioriteringar har gjorts. Ett prioriterat område är att förebygga och hantera situationer som inbegriper hot och våld.

Inom arbetsmarknadsenheten har uppdraget att tillhandahålla sysselsättningsbefrämjande åtgärder till individer bedrivits enligt plan. Likaså arbetet för att främja god integration och samverkan inom kommunen gällande mottagande av nyanlända invandrare, där bostäder tillhandahållits och insatser genomförts för etablering i samhället. Detta gäller särskilt skyddsökande som tagits emot från Ukraina.

En fortsatt positiv utveckling av studieresultat kan ses i elevernas genomsnittliga meritvärdespoäng som i år, jämfört med fjolåret, har ökat med 0,69 till 14,38 meritvärdespoäng. Meritvärdet har nu kommit upp i den nivå som rådde före pandemin. Däremot har inte antal elever som får en gymnasieexamen förbättrats till nivån före pandemin. Fortfarande finns farhågan att det kommer ta tid innan de kommande årens genomströmning har återhämtat sig från den negativa påverkan som pandemin har medfört, varför fortsatta stödinsatser krävs under kommande år. En gymnasieexamen är en viktig skyddsfaktor för ett fullgott framtida liv.

En stark tillväxt och minskad arbetslöshet i regionen speglas i den stigande sysselsättningsgraden bland nyanlända i etableringen. Det är framför allt bland personer med utbildning som haft en stigande sysselsättningsgrad medan de med låg utbildningsbakgrund fortsatt har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

Samtliga sjuttonåringar som sökt ferieprao inom ansökningstidens ram har erbjudits ferieprao.

Nämndens grunduppdrag

| | |
|--|---|
| Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden | Bedömning – nämndens grunduppdrag är under perioden jan-aug 2023 |
| Nämndens grunduppdrag i sin helhet | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| <i>Uppdelning av nämndens grunduppdrag med bedömning per verksamhet/kärnprocess:</i> | |
| • Gymnasieskola | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| • Vuxenutbildning | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| • Arbetsmarknad | <i>I hög grad uppfyllt</i> |

Bedömning och motivering

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden bedömer att grunduppdraget i hög grad är verkställt utifrån nämndens verksamhet, åligganden och övriga uppgifter enligt fastställt reglemente. Detsamma gäller bedömningen av nämndens grunduppdrag per verksamhetsform avseende gymnasieskola, vuxenutbildning, arbetsmarknad och integration.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har uppfyllt sitt grunduppdrag genom att se till så att alla ungdomar och unga vuxna boende i kommunen har tillgång till skola i kommunens fyra gymnasieskolor eller i fristående verksamheter. Nämnden har fördelat resurser till egen verksamhet och fristående verksamheter enligt bidrag på lika villkor. I egenskap av hemkommun har samverkan genomförts gällande fristående gymnasieskolor och med kommuner inom samverkansområdet. Nämnden har under året genom ledning och samordning utvecklat det kommunala skolväsendet utifrån gällande lagstiftning.

Nämnden har arbetat med insatser och aktiviteter för unga i åldrarna 16 till 18 år som varken arbetar eller studerar utifrån det kommunala aktivitetsansvaret, i syfte att fler ungdomar i första hand ska återupptar sina gymnasiestudier eller erhålla annan sysselsättning.

Nämnden har bedrivit kommunal vuxenutbildning på olika nivåer och svenska för invandrare. Vilket leder till ökade förutsättningar för arbete eller omställning, inkludering och/eller högre studier. Länsamverkan har genomförts inom vuxenutbildningsfrågor och samverkan med arbetsgivare, näringsliv, arbetsförmedling och andra adekvata organisationer/föreningar.

Nämnden har inom arbetsmarknadsenheten tillhandahållit sysselsättningsbefrämjande åtgärder till individer i syfte att bidra till egen försörjning och ett aktivt deltagande i samhället. Vidare har nämnden verkat för en god integration och samverkan inom kommunen gällande mottagande av vissa nyanlända invandrare, där bostäder tillhandahållits och insatser genomförts för etablering i samhället. Detta gäller särskilt skyddsökande som tagits emot från Ukraina.

Nämnden följer upp sitt grunduppdrag via tertialrapporter, styrkort, verksamhetsplan och intern kontroll samt det systematiska kvalitetsarbetet. Allt enligt beslutat årshjul.

Personalrapport Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, januari-december 2023

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

| Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden | Bedömning – nämndens arbete med de personalpolitiska målen |
|---|---|
| Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen | Arbete genomförs i enlighet med nämndens kompetensförsörjningsplan samt förvaltningens aktivitetsplan för kompetensförsörjning. |
| Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. | Arbete genomförs i enlighet med planering för chefers förutsättningar. |
| Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. | Arbete genomförs i enlighet med nämndens prioriterade arbetsmiljöaktiviteter samt plan för aktiva åtgärder. |
| Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. | Uppfyllt. Inom nämndens område bedöms heltid och tillsvidareanställning vara norm vid anställning. |

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 6)

Arbetet med implementering av nämndens kompetensförsörjningsplan har bedrivits enligt plan med betoning på att utveckla aktivitetsplaner på både förvaltnings- och verksamhetsnivå samt att planera för att öka kunskap och perspektiv på enhetsnivå. Samverkan med Lärarhögskolan med särskilt fokus på verksamhetsförlagd utbildning och övningsskolor har genomförts under året. Så även marknadsföringsinsatser med fokus både mot elever på gymnasieprogram och studenter inom lärarutbildningen samt deltagande på mässor. Personalplanering inför läsåret 2023/2024 har genomförts och hanterats inom nämndens område. Det totala antalet rekryteringsbehov har under perioden minskat jämfört med föregående år, vilket kan förklaras av en stabil bemanning parallellt med behov av anpassningar till 2023 års budgetförutsättningar. Hanteringen av personalomställning inom Arbetsmarknad har effektuerats under året. Lärare är sammantaget svårrekryterade då färre utbildas. Utvärdering av förvaltningens modell för karriärtjänster har genomförts och resultatet visar sammantaget ett högt skattat index inom samtliga kategoriserade områden.

Ledarskap (mål 7)

Utveckling av chefers förutsättningar mot målet om max 30 medarbetare är ett långsiktigt arbete som omfattar ett flertal insatser, vilka bidrar/ska bidra till förbättrade förutsättningar för ledning, styrning och kommunikation. Ledarförsörjningen har under året säkerställts genom utbildningsförvaltningens egen traineeutbildning. Planering för utveckling av introduktion och mentorprogram för nya chefer har inletts, likväl som att kvalitetsarbeten

bedrivits för att utveckla stödet till cheferna i olika former såsom organisation, administration och teknik. Områdescheferna säkerställer individuellt stöd genom dialog kring prioritering, enskild handledning/stöd och avlastning för cheferna.

Gemensamma ledardagar har genomförts för alla chefer vars syfte varit att stärka cheferna med fokus på arbetsgivarfrågorna och att möta kompetensförsörjningsutmaningarna. Under året har bland annat en gemensam workshop kring ledarskapets betydelse för "En arbetsplats för alla" genomförts i syfte att öka kompetens och sprida verktyg och metoder för arbetet med lika rättigheter och möjligheter i verksamheterna. Utbildningsinsatser i svåra och viktiga samtal har även genomförts under hösten.

Ett gott ledarskap med professionella chefer är en förutsättning för måluppfyllelse och en stabil och framgångsrik verksamhet och därför har chefer/rektorer även under 2023 prioriterats inom ramen för arbete med löneöversyn och långsiktig lönestruktur.

En strukturerad kartläggning och identifiering av organisatoriska förutsättningar att hantera på en mer övergripande nivå har inletts under 2023 som underlag för fortsatt konkretisering av åtgärder för chefers förutsättningar.

Hälsofrämjande arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete (mål 8)

Åtgärder har genomförts kopplat till handlingsplan för prioriterade områden inom arbetsmiljö och lika rättigheter och möjligheter. Beredskap inför händelser med hot och våld är ett av nämndens prioriterade områden i arbetsmiljöarbetet. Implementering av CoSafe, larmapp vid händelser med hot och våld, har genomförts i alla verksamheter. En gemensam kompetensutvecklingsdag för alla medarbetare kopplat till hot och våld har genomförts i samverkan med Polisen. Medarbetarenkäten har genomförts och visar för nämndens område ett fortsatt förbättrat resultat i jämförelse med föregående år. Chef och skyddsombud reviderar tillsammans med medarbetarna OSA-mål och handlingsplan för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning och socialt klimat. Ett arbete med att revidera rutiner för egenkontroll har inletts i syfte att förbättra den fysiska arbetsmiljön. Vidareutbildning av skyddsombud har genomförts.

Heltid och tillsvidareanställning som norm (mål 9)

Målet om heltid och tillsvidareanställning som norm bedöms vara uppfyllt inom nämndens område.

Måluppfyllelse personalpolitiska mål

Resultatmått för sjukfrånvaro, andel långtidsfriska och andel tillsvidareanställda visar på positiv avvikelse i förhållande till målvärde. Utfall gällande andel heltidsanställda konstateras under målvärdet. Utbildning av nya skyddsombud genomförs löpande enligt kommungemensam rutin för utbildning av nya skyddsombud. Andel chefer med max 30 medarbetare avviker från målvärdet.

| Resultatmått | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|--|------------------|-------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | | Kvi | Män | Tot | Kvi | Män | Tot |
| Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. | 5,0 | 4,5 | 2,4 | 3,7 | 4,7 | 3,4 | 4,2 |
| Andel långtidsfriska (%) | 75 | 78 | 88 | 82 | 69 | 75 | 71 |
| Andel heltidsanställda (%) | 90 | 84 | 87 | 85 | 83 | 87 | 85 |
| Andel tillsvidareanställda (%) | 87 | 88 | 91 | 89 | 88 | 90 | 89 |
| Andel skyddsombud som genomgått introduktion (%) | 100 | 80 | 67 | 76 | 92 | 80 | 87 |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | 100 | 93 | 67 | 84 | 94 | 67 | 85 |
| OSA-index | - | 5,2 | 5,2 | 5,2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |

Ekonomirapport Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, januari-december 2023

Händelser av väsentlig betydelse som påverkat nämndens ekonomi

Den största händelsen som påverkat nämndens ekonomi är åtagandet att förbereda och genomföra mottagande kopplat till skyddsbehövande från Ukraina. Under 2023 har detta medfört högre statsbidrag än de kostnader som uppkommit under året, vilket medfört en positiv påverkan på nämndens avvikelse med ungefär 6 000 tkr.

Inför 2023 blev nämnden tvungen att genomföra stora ambitionssänkningar där arbetsmarknadsverksamheten fick ta ett stort ansvar för att nämnden skulle kunna få en budget i ram. Ambitionssänkningar har genomförts men under 2023 har dessa inte fått full effekt utan påverkar nämndens ekonomi.

Under 2023 har vuxenutbildningen påverkats av att avtal med externa leverantörer har justerats, där index under året höjts med betydligt mer än budgeterat. Då en tidigare leverantör varit under rekonstruktion har man även behövt upphandla ett nytt avtal med en befintlig leverantör med ökade priser som följd. Tack vare lägre efterfrågan på vuxenutbildning under 2023 till följd av ett gott arbetsmarknadsläge har kostnaderna totalt sett inte överstigit budgeten.

Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 | Budgetavvikelse 2022 |
|-----------------------------------|-----------------|------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| Verksamhetens intäkter | 243 457 | 263 860* | 20 403* | 269 558** | 21 770** |
| Verksamhetens kostnader | -819 695 | -827 852 | -8 157 | -796 813 | -11 403 |
| Verksamhetens nettokostnad | -576 238 | -563 992* | 12 246* | -527 255** | 10 366** |

* innehåller generellt statsbidrag skyddsbehövande Ukraina 1 879 tkr.

** innehåller generellt statsbidrag skolmiljarden 4 933 tkr och skyddsbehövande Ukraina 1 176 tkr.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens budgetavvikelse för perioden 2023 är 12 246 tkr. Jämfört med avvikelsen på 10 366 tkr för samma period 2022, så är avvikelsen 1 880 tkr högre 2023. Vilket till störst del förklaras av att åtgärder genomförts inom gymnasiet under hösten 2023 för att minska kostnaderna och närma sig en budget i balans på skolenheterna.

Den positiva budgetavvikelsen på 12 246 tkr för nämnden förklaras av positiva avvikelser för samtliga verksamheter förutom den politiska verksamheten som har en liten negativ avvikelse på 314 tkr. Det är arbetsmarknad som har den största positiva avvikelsen men inom den verksamheten varierar resultatet kraftigt där arbetsmarknadsåtgärder har en negativ avvikelse motsvarande 1 510 tkr till följd av att man under året inte lyckats få full effekt på ambitionsminskningarna till följd av 2023 års budgetbeslut. Verksamheten för

integration redovisar högre statsbidrag för 2023 kopplat till skyddsbehövande från Ukraina och har en positiv avvikelse motsvarande 6 123 tkr.

Budgetavvikelsen för vuxenutbildningen är totalt 4 400 tkr och beror främst på lägre volymer av köpt utbildning när det gäller allmän- och grundläggande vuxenutbildning. Utöver det så redovisas även högre statsbidrag än budgeterat för yrkesvuxutbildning. Även SFI redovisar positiva avvikelser för 2023 på grund av lägre personalkostnader och högre intäkter från Migrationsverket än budgeterat.

När det rör skolgemensam verksamhet beror avvikelsen till största delen på svårigheter med att tillsätta vikarier vid frånvaro.

Även gymnasieutbildning redovisar en positiv avvikelse på totalen med 2 390 tkr där åtgärder gjorts och personalkostnaderna minskat under hösten för att närma sig en budget i balans. Trots det kvarstår utmaningar för skolenheterna kopplat till klasstorlekar, gruppdelningar, avhopp under året, utmaningar med kunskapstapp samt ökade kostnader för läromedel på vissa program.

Investeringar

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 |
|----------------------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|
| Verksamhetens nettoinvesteringar | -11 650 | -14 932 | -3 282 | -4 372 |

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har tilldelats -11 650 tkr i investeringsmedel för 2023. Totalt har nämnden förbrukat -14 932 tkr under året, varav -3 364 tkr avser tre projekt med budget 2024 och 2025 där inköp av inventarier delvis genomförts 2023. Av årliga reinvesteringsmedel på totalt – 3 850 tkr har samtliga medel förbrukats under året.

Flyktingmottagande Ukraina

På grund av utvecklingen i kriget i Ukraina har kommunen ett åtagande att förbereda och genomföra mottagande av flyktingar från Ukraina. Då avdelningen för integration ligger under gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har nämnden ett stort ansvar gällande detta. För 2023 var Migrationsverkets bedömning att 279 individer skulle anvisas till Umeå Kommun, under året har cirka 100 individer kommit till Umeå kommun.

Då mottagandet även under 2023 varit lågt och riktade statsbidrag erhållits för elever inom gymnasiet bedöms ingen ekonomisk effekt av betydelse ha uppstått på gymnasieutbildning. På arbetsmarknad/integration har ökade intäkter i form av statsbidrag från Migrationsverket erhållits motsvarande 11 980 tkr. För mottagandet har nämnden haft ökade personalkostnader, kostnader för inköp av inventarier för iordningsställande av lokaler med mera.

Statsbidrag kopplat till massflyktingar från Ukraina har genererat ett stort positivt överskott motsvarande 6 149 tkr på helåret 2023, då mottagandet är lägre initialt än vad som aviserats. Statsbidrag som erhållits under 2022 och 2023 behöver redovisningsmässigt tillföras 2023 och kan inte användas till avvecklingskostnader kommande år, därav redovisas ett relativt stort överskott 2023 kopplat till massflyktingar.

| Effekt 2023 (tkr) | Arbetsmarknad/integration | Gymnasiet |
|---------------------------------|---------------------------|-----------|
| Ökade intäkter stb. från MIG | +11 980 | 0 |
| Ökade kostnader | - 5 831 | 0 |
| Summa effekt flyktingmottagande | + 6 149 | 0 |

Redovisning av externa utförare av väsentlig betydelse 2023 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har under 2023 upphandlat ett nytt avtal med befintlig leverantör då en tidigare aktör är under rekonstruktion. Antalet poäng inom vuxenutbildningen har totalt sett minskat under året med ungefär 11 procent jämfört med år 2022, vilket överensstämmer med den utveckling vi sett på arbetsmarknaden. De externa leverantörernas andel av totalt utförda poäng ligger i snitt på 37 procent vilket är på samma nivå som 2022.

Uppföljning av nämndens tilläggsuppdrag, januari-december 2023

| Uppdrag | Status jan-dec | Motivering/kommentar |
|---|------------------|---|
| Tilläggsuppdrag 2022:4 KF ger IFN i uppdrag att i samverkan med GVN arbeta för att minska andelen personer med försörjningsstöd genom att arbeta med rätt stöd och insatser, samt via digitalisering ge mer tid till stöd till personer med försörjningsstöd att nå självförsörjning. | Delvis genomfört | <i>Arbete pågår tillsammans med Försörjningsstöd. Det finns en upprättad samverkansstruktur med IFN som omhändertar detta uppdrag.</i> |
| Tilläggsuppdrag 2022:8 Kommunfullmäktige ger personalnämnden i uppdrag att tillsammans med FGN och GVN, samt ÄN ta fram en plan som möjliggör chefs förutsättningar och når riktmärket för antal medarbetare per chef. | Delvis genomfört | <i>I enlighet med personalpolitiska mål och KFs tilläggsuppdrag har ett aktivt och långsiktigt arbete bedrivits för att säkerställa Utbildningsförvaltningens chefsförsörjning. Plan har utarbetats inom ramen för kompetensförsörjningsplan och avrapporterades i enlighet med årshjul i oktober 2023.</i> |
| Tilläggsuppdrag 2022:32 De anställda måste få mer tid till sina huvudsakliga uppgifter som vård och omsorg samt undervisning. Det bör utredas hur den tid som idag ägnas åt exempelvis dokumentation och andra sidouppgifter ska kunna minskas. Uppdraget bör i första hand ges till FGN, GVN, ÄN samt IFN. Utredningen bör ske i samverkan med personalrepresentanter. | Delvis genomfört | <i>I enlighet med Utbildningsförvaltningens prioriterade arbetsmiljöaktiviteter 2023 har ett arbete bedrivits i syfte att följa upp och säkerställa mål för organisatorisk och social arbetsmiljö på respektive arbetsplats. Arbetsorganisation, rimlig arbetsbelastning och förutsättningar för återhämtning för att främja ett hållbart arbetsliv är fortsatta fokusområden, där särskilt lärares arbetstid och tjänsteplanering prioriterats i syfte att skapa förutsättningar i uppdrag. Arbetet har bedrivits i enlighet med förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete och skett i samverkan med berörda arbetstagarorganisationer. Lokala förutsättningar på arbetsplatsnivå är av vikt och innebär att olika</i> |

anpassningar och insatser successivt vidtagits. Parallellt följer förvaltningen utvecklingen av regeringens översyn av lärares administrativa uppdrag, inlett juni 2023.



Individ- och familjenämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden januari-december 2023

Verksamhetsrapport Individ och familjenämnden januari-december 2023

Nämndens grunduppdrag

| Individ- och familjenämnden | Bedömning – nämndens grunduppdrag under perioden jan-dec 2023 |
|---|---|
| Individ- och familjenämndens grunduppdrag är att tillgodose behov av stöd och omsorg inom socialtjänstens lagstadgade ansvarsområde för att stärka och trygga den enskilde att leva ett självständigt liv. Socialtjänsten arbetar förebyggande för att främja jämlika levnadsvillkor. | |
| <i>Grunduppdraget omfattar nedan delprocesser:</i> | |
| Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL* och LVM*) till vuxna <small>*Socialtjänstlag (2001:453), *Lag (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall</small> | <i>I viss grad uppfyllt</i> |
| Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVM) till barn, unga och familj | <i>I viss grad uppfyllt</i> |
| Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| Ge råd och stöd i samt handlägga familjerättsliga ärenden | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| Ge stöd och service till barn, unga och familj enligt LSS* <small>*Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade</small> | <i>I viss grad uppfyllt</i> |
| Ge stöd och service till vuxna enligt LSS | <i>I hög grad uppfyllt</i> |
| Erbjuda familjerådgivning | <i>I viss grad uppfyllt</i> |
| Erbjuda hälso- och sjukvård till boende inom bostad med särskild service och under vistelsetid daglig verksamhet | <i>I hög grad uppfyllt</i> |

Bedömning och motivering

Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVM) till vuxna

Behovet av insatser kopplat till skadligt bruk och beroende ökar. Under 2023 har behovet av stöd tillgodosetts, men inte alltid med rätt insats då nämnden inte lyckats förebygga placeringar genom tidiga insatser och samordnat stöd på hemmaplan. Detta har lett till externa placeringar som försvårar och försenar möjligheten till ett självständigt liv i Umeå. Under året har en rad åtgärder identifierats för att motverka placeringar och ett omfattande arbete kommer att genomföras under 2024 utifrån de effektiviseringar som nämnden tog i december 2023.

Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familj

Inflödet och antalet orosanmälningar till socialtjänsten har fortsatt att öka, men inte lika mycket som tidigare år. Antalet HVB-placeringar ökade under 2023, där antal påbörjade placeringar var tre gånger så många under 2023 som under föregående år. Behovet av jourhemsplaceringar var under januari till april stort och åtgärder har vidtagits. Såväl akuta placeringar som så kallade planerade beställningar av familjehem har minskat under 2023 och minskningen skedde framför allt under hösten 2023.

Den samlade bedömningen är att delprocessen Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familj i viss grad har uppfyllt grunduppdraget. Det är flera mål i processen som uppnås och utvecklingsarbeten har lett till förbättringar i grunduppdraget, men flera åtgärder behöver vidtas och är planerade för under 2024.

Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av försörjningsstöd

Under året har det varit ett fortsatt lågt behov av försörjningsstöd i Umeå. Detta beror dels på en fortsatt god arbetsmarknad och dels på att nämnden i samverkan aktivt arbetat för att ge stöd till självförsörjning. Tilläggsbidraget inom bostadsbidrag kan ha bidragit till att barnfamiljer med låg inkomst klarar sin försörjning utan att behöva söka om försörjningsstöd.

Behov av ekonomiskt bistånd har tillgodosetts och stöd till självförsörjning tillgodosetts i hög grad. Snitttiden för försörjningsstöd visar dock att de som har försörjningsstöd blir kvar länge och att det finns ett fortsatt behov av att utveckla samverkan kring insatser för att personer i långvarigt försörjningsstöd i högre grad ska uppnå självförsörjning.

Ge råd och stöd i samt handlägga familjerättsliga ärenden

Familjerätten har haft ett högre inflöde under 2023 jämfört med föregående år. Trots detta har tiderna gentemot tingsrätten hållits.

Ge stöd och service till barn, unga och familj enligt LSS

Inom verksamheterna som riktar sig till barn inom LSS finns ca 270 barn och unga som tar del av olika LSS-insatser. Inom insatserna personlig assistans, korttidsvistelse, ledsagarservice och korttidsstillsyn är alla nya beslut som fattats under 2023 verkställda.

Inom bostad med särskild service för barn verkställs ibland beslut på annan ort. Orsaken är brist på egna verksamhetsanpassade lokaler. Utifrån ett barnperspektiv är detta inte ändamålsenligt, och ej heller förenligt med nämndens intention om att verkställa insatser i den egna kommunen.

Den sammantagna bedömningen är att nämnden i viss grad tillgodoser behov av stöd och service till barn, unga och familjer enligt LSS. Orsaken till bedömningen är framförallt att givna förutsättningar försvårar möjligheten att följa nämndens intentioner med att verkställa vissa beslut i den egna kommunen, samt svårigheter att verkställa vissa beslut i önskad takt.

Ge stöd och service till vuxna enligt LSS

Inom verksamheterna som riktar sig till vuxna inom LSS finns ca 1365 brukare som tar del av olika LSS-insatser. Inom insatserna personlig assistans, daglig verksamhet och korttidsvistelse är alla nya beslut som fattats under året verkställda vilket är positivt.

Inom bostad med särskild service är kön i väntan på att få sitt boendebeslut verkställt längre än samma tidpunkt vid föregående år. Orsaken till ej verkställda beslut är brist på verksamhetsanpassade lokaler. Åtgärder kring arbetssätt pågår för att långsiktigt minska kön och öka takten för verkställande.

En sammanvägd bedömning är att nämnden, utifrån givna förutsättningar, i hög omfattning verkställer och uppfyller grunduppdraget till vuxna personer med behov av LSS-insatser. Det finns förbättringsmöjligheter kring vissa arbetssätt och åtgärder pågår.

Erbjuda familjerådgivning

Familjerådgivningen har långa väntetider och utifrån detta görs bedömningen att grunduppdraget till viss grad är uppfyllt. Under hösten går att se en nedåtgående trend och i slutet på året var väntetiden omkring 28-35 dagar mot tidigare 73 dagar i snitt.

Erbjuda hälso- och sjukvård till personer på särskilt boende samt under vistelsetid på daglig verksamhet

Inom hälso- och sjukvårdsenheten ges insatser upp till sjuksköterskenivå inom funktionshinderomsorgens särskilda boenden och till vissa deltagare på daglig verksamhet. HSL-enheten har under 2023 lagt stort fokus på att få till strukturerade läkemedelsronder enligt avtal med primärvården och att implementera Västerbottens hälsosamtal (VHU) utformade för LSS inom särskilt boende.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Inflödet till verksamheterna ökar

På helåret syns samma trend som tidigare rapporterats i delårsbokslutet, att inflödet av ärenden till myndighetsutövningen fortsatt är stort för i princip samtliga målgrupper. Behoven bland barn och unga ökar i något högre takt än den övergripande befolkningstillväxten, och Umeå kommun har fler i ålderskategorin 0-20 år jämfört med riket. En konsekvens av det höga inflödet är att fler inkomna anmälningar/ansökningar leder till aktualiseringar, vilket innebär att fler barn och unga bedöms behöva stöd eller hjälp. Socialtjänsten har genom aktivt förbättringsarbete och fokus på att undvika placeringar ändå lyckats hålla antalet placeringar på en relativt jämn nivå.

Behovet av insatser hos vuxna kopplat till skadligt bruk och beroende har ökat under året, framför allt behov av placering i så kallat socialt boende. Fler än föregående år har varit i behov av institutionsvård, LVM-vård (tvångsvård) och boende. Det är inte ovanligt att individer har behov av stöd inom flera områden i kombination med bostadslöshet.

Behoven av insatser inom LSS-området ökar i takt med att Umeå växer. En förutsättning för att kunna verkställa beviljade insatser är att det finns verksamhetsanpassade lokaler, och där finns idag stora utmaningar och nämnden samarbetar med Tekniska nämnden.

Den ökning av personer som söker stöd hos Centrum mot våld (CMV) som rapporterades i delårsrapporten har fortsatt även under andra halvan av 2023. Det pågår ett utvecklingsarbete i syfte att säkerställa att verksamheten på bästa sätt möter behoven hos våldsutsatta och våldsutövare. Antalet barn som aktualiserats till Barnahus uppgick för året till 66 barn vilket är en minskning jämfört med 2022 då 98 barn var aktuella.

Väsentliga händelser i verksamheterna – övergripande

Mot bakgrund av den ekonomiska utvecklingen och svårigheten att kompetensförsörja har nämnden tagit beslut om effektiviseringar och förändrade servicenivåer för att klara grunduppdraget. I stora drag handlar effektiviseringar om att minska placeringsdygn, främst i den köpta vården och hitta alternativ på hemmaplan i form av öppenvård. Arbetet går i linje med den omställning av nämndens arbete som krävs i kommande förändring av socialtjänstlagen där ansvaret för tidiga förebyggande insatser tydliggörs. Effektiviseringsarbetet omfattar även ett pilotprojekt kring samplanering av personal inom funktionshinderområdet.

Kommunfullmäktige beslutade i november att tilldela individ- och familjenämnden 35 mnkr i ramtillskott för 2024 till förebyggande verksamhet och tidiga insatser. Tilläggsanslaget fördelades till processen *stöd, omsorg, skydd (enligt SoL, LVU) till barn, unga och familj* för

insatser mot gängkriminalitet och för unga i riskzon och en åtgärdsplan tas fram under början av 2024.

Arbetet med nämndens uppdrag att ta fram en plan för det uppsökande arbetet i syfte att öka allmänhetens kunskap om socialtjänstens uppdrag har fortsatt under året. Tilliten till socialtjänsten behöver stärkas för att enskilda som behöver stöd ska känna sig trygga att vända sig till socialtjänsten. Under året har riktade kampanjer mot allmänheten och informationsträffar genomförts.

Arbetet mot välfärdsbrottslighet har pågått under året, bland annat genom fördjupad uppföljning av beslut inom LSS då misstanke om oegentligheter uppstått. Den här formen av uppföljning är tidskrävande och omfattande, de uppgifter som framkommit har i de flesta fall resulterat i anmälan till både Inspektionen för vård och omsorg (IVO) samt Polismyndigheten. Nämnden har även utvecklat arbetssätt och införlivat dessa mer systematiskt inom aktuella områden. Förvaltningen ingår i ett nätverk bestående av 10 andra kommuner där man möts och byter erfarenheter med varandra. Medvetenheten och kompetensen hos medarbetare har höjts inom området.

Inom hela socialtjänsten pågår ett införande av två nya verksamhetssystem. Arbetet drivs i projektform och beräknas pågå under flera år. Under året har införandet visats sig ha stor påverkan på samtliga verksamheter och innebär nya arbetssätt och rutiner. Införandet kommer att ge socialtjänsten effektivare och mobila arbetssätt, bättre statistik som ger möjlighet till analyser och verksamhetsutveckling, högre säkerhet och standardiserad informationshantering.

Väsentliga händelser inom utförarverksamheterna

Samarbetet med Umeå Stadsmission har tagit kliv framåt under året avseende utvecklandet av nya boendeformer. Umeå Stadsmission har rekryterat och utbildat medarbetare som ska stödja socialt utsatta personer, som står långt ifrån att själva kunna etablera sig på den ordinarie bostadsmarknaden, att klara sitt boende. Under året har Bostad Först marknadsförts hos AB Bostaden och privata bostadsbolag. Tilldelning av lägenheter till bostadslösa planeras komma igång under 2024.

Funktionshinderområdet fortsätter satsningen på kvalitetsarbetet som bland annat innebär tydligare verksamhetsbeskrivningar, förståelse för behov och utmaningar och vad som krävs för att klara uppdraget med god kvalitet. Arbetet ska i förlängningen leda till en genomgång av rutiner och arbetssätt kopplat till dokumentation, avvikelshantering och brukarundersökningar. Inom alla områden pågår dokumentationsgranskningar vilket har ökat kunskap för vad som ska dokumenteras.

Det finns ett stort antal brukare som har omfattande och komplexa behov, både inom SoL och LSS verksamheterna och både bland barn och vuxna. Det innebär framförallt en större utmaning att rekrytera och bemanna med rätt kompetens men också större behov av ändamålsenliga anpassade verksamhetslokaler.

Även inom personlig assistans finns flertalet komplexa ärenden med utmanande bemannings- och arbetsmiljösituation. Poolverksamheten som startade föregående år har utvecklats för att snabbare kunna bemanna med kort varsel. Kontakter från brukare och utförare inom den privata utförarsidan har ökat och även där syns svårigheter att kompetensförsörja.

Personalrapport individ och familjenämnden januari-december 2023

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

| Individ och familjenämnden | Bedömning – nämndens arbete med de personalpolitiska målen |
|--|--|
| Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen | Mer arbete krävs |
| Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. | Enligt planering |
| Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. | Mer arbete krävs |
| Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. | Enligt planering |

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 6)

Med utgångspunkt i kompetensförsörjningsplanen 2023-2025 pågår ett aktivt arbete i alla verksamheter. Ett större arbete som pågår är översyn av utbildningar inom nämndens verksamhetsområden samt vilken introduktion medarbetare är i behov av vid anställning. Yrkesresan implementeras enligt plan för utredningsenheterna barn och unga och förberedelse för funktionshinderområdet pågår med planerad start i mars 2024.

Ett större arbete med sommarrekrytering för att trygga bemanningen under sommarsemestrarna är genomförd och utvärderad under året. De insatser som varit kopplade till marknadsföring under våren var framgångsrika då nämnden i stor omfattning lyckats rekrytera de sommarvikarier nämnden haft behov av. Detta stärks av att overtidskostnaden under sommaren varit lägre jämfört med tidigare år.

Inom de verksamheter som kräver högskoleutbildning har hälso- och sjukvården kunnat anställa det antal som verksamheten önskat.

Personalomsättningen inom nämnden ökat under 2023. Det är idag svårt att svara på vad det beror på. Avgångssamtal samt exitenkät används inom alla verksamheter för att följa upp varför man väljer att sluta inom Umeå kommun, vilket är viktig kunskap för fortsatt förbättringsarbete.

Ledarskap (mål 7)

Nämnden når med vissa undantag riktvärdet för antalet medarbetare per chef. Andra insatser implementerats under året för att främja ett nära ledarskap genom rekryteringsstöd. Implementering av en metod för chefer att använda för att skapa en trygg och utvecklande grupp där alla får växa som leder till en produktiv miljö har genomförts.

Hälsofrämjande arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete (mål 8)

Under året har mycket tid ägnats åt förberedelse av de skärpta regler för dygnsvila som började från 1 oktober 2023.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbete 2022 färdigställdes och prioriterade områden för 2023 togs fram; utveckla säkerhetsarbetet, stärka samverkan mellan chefer och skyddsombud, enhetschefer arbetsbelastning och tydliggörande av arbetsgång i brister i lokaler. Ett nytt prioriterat område var så kallade aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter där nämndens aktivitet var att varje verksamhet behöver identifiera behov av att ta del av den kommungemensamma utbildningen inom området. Inom området säkerhet pågår ett arbete för att få in säkerhetsfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Områden där behov har identifierats är t ex att stärka säkerheten inom nämndens lokaler och kompetenshöjning hos medarbetare. Även behov av att hitta ett systematiskt sätt att utforma övningsverksamhet har identifierats. Upphandling av digital utbildning i att förebygga hot och våld har påbörjats i slutet av året.

Inventering av utbildningsbehov inom arbetsmiljöområdet har gjorts och planering för dessa utbildningar har upprättats för målgrupperna chefer, skyddsombud samt medarbetare. Sjukfrånvaron är fortsatt hög i nämndens verksamheter, främst inom funktionshinderomsorg. Under året har inventering av långtidssjuka över 365 dagar gjorts, vilket visat på att flera medarbetare i denna målgrupp har omfattande hälsoproblematik och långvariga vårdkontakter som gör att rehabiliteringsprocessen riskerar blir utdragen.

Heltid och tillsvidareanställning (mål 9)

Nämnden erbjuder heltidsanställningar i alla verksamheter. Inom personligassistans tillämpas deltidsanställningar till viss del. Under året har frågan aktualiserats kring behovet av att kunna erbjuda tilltidsanställningar inom nämnde till de som inte önskar en heltidsanställning för grupper som bl.a studenter.

| Resultatmätt | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|---|---------------|-------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | | Kvi | Män | Tot | Kvi | Män | Tot |
| Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. | 7,7 | 8,6 | 5,7 | 7,7 | 10,1 | 6,8 | 9,1 |
| Andel långtidsfriska (%) | 64 | 61 | 69 | 63 | 50 | 56 | 52 |
| Andel heltidsanställda (%) | 83 | 87 | 88 | 87 | 86 | 86 | 86 |
| Andel tillsvidareanställda (%) | 76 | 83 | 76 | 81 | 82 | 69 | 78 |
| Andel utbildade skyddsombud (%) | 100 | 76 | 79 | 77 | 77 | 73 | 76 |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | 100 | 98 | 96 | 97 | 100 | 95 | 99 |
| OSA-index | - | 5,1 | 5,0 | 5,0 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |

Ekonomirapport Individ och familjenämnden januari till december 2023

Händelser av väsentlig betydelse som påverkat nämndens ekonomi

Nämnden har under slutet på 2023 påverkats av EU:s tolkning av dygnsvila vilket ökat personalkostnader inom nämndens dygnet runt verksamheter. Denna kostnadsökning är

permanent genom behov av mer personal samt förväntas öka genom skärpning av regelverket under vårvintern 2024.

Nämnden har under slutet på 2023 tecknat nya avtal gällande placeringar av barn och unga där ramavtalens kostnad ökade med 20–25% för en genomsnittlig placering.

Dessa ramavtal i kombination med en högre mängd placerade barn och unga under året än tidigare genomsnittsåår leder till ett stort underskott inom barn och unga verksamheten.

Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

Nämnden uppvisar under 2023 en stor budgetavvikelse jämfört med 2022. Denna budgetavvikelse består till stor del av ökade kostnader inom IFO verksamheter och primärt barn och unga området.

Kostnaderna har ökat på grund av högre genomsnittliga dygnspris för placeringar som under 2023 ökat med 37% till följd av brist på platser i landet samt individer med mer komplexa behov som behövt placeras. Mängden unga med behov av placering har också ökat och legat på en konsekvent högre nivå än tidigare år.

Nämnden uppvisar också en negativ budgetavvikelse inom LSS-området till följd av ökade kostnader för LSS-bostäder. Detta är en konsekvens av en avsaknad av interna LSS-platser där nämnden ej kan bedriva sin verksamhet kostnadseffektivt. Förskjutningar i leverans av beställda LSS-boenden har påverkat nämndens planering och nämnden måste nu köpa externa placeringar för LSS-boende.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 | Budgetavvikelse 2022 |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| Verksamhetens intäkter | 234 099 | 266 900 | 32 801 | 265 059 | 23 918 |
| Verksamhetens kostnader | -1 806 379 | -1 929 379 | -123 000 | -1 745 676 | -12 726 |
| Verksamhetens nettokostnad | -1 572 280 | -1 662 482 | -90 202 | -1 480 633 | 11 176 |

Investeringar

En stor del av nämndens investeringsbudget är knuten till inventarier inom LSS-boenden. Då LSS-boenden ej kunnat levereras enligt beställning kan investeringar i inventarier och digital teknik till dessa boenden ej genomföras.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 |
|----------------------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|
| Verksamhetens nettoinvesteringar | -15 627 | -4 942 | 10 685 | -4 944 |

Flyktingmottagande Ukraina

Nämnden har inte sett någon väsentlig påverkan av flyktingmottagandet från Ukraina.

Redovisning av externa utförare av väsentlig betydelse 2023 individ och familjenämnden

Vid 2023 års ingång hade nämnden avtal avseende externa vård- och omsorgstjänster, upphandlade enligt LOV eller LOU, inom 6 olika avtalsområden.

Nämndens externa utförare har under året inte förändrats i större omfattning gällande avtal eller leverantörer. Nämnden tecknade under hösten 2023 nya ramavtal gällande HVB-hemmen med en stor mängd tidigare leverantörer.

Den större förändringen är nämndens kostnadsfördelning mellan interna utförare och externa utförare där externa utförares andel av verksamhetens nettokostnader har ökat från 13,3% till 21,6% drivet av större mängd placeringar inom IFO verksamheter och högre kostnader under 2023. Dessa kostnader beräknas kvarstå under 2023 i och med de nya ramavtalen där priserna ökades upp till en nivå som närmare reflekterar dygnspriser för HVB placeringar.

Uppföljning av nämndens tilläggsuppdrag januari-december 2023

| Uppdrag | Status jan-dec | Motivering/kommentar |
|---|----------------|---|
| Tilläggsuppdrag 2022:4 Kommunfullmäktige ger individ- och familjenämnden i uppdrag att i samverkan med gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden arbeta för att minska andelen personer med försörjningsstöd genom att arbeta med rätt stöd och insatser, samt via digitalisering ge mer tid till stöd till personer med försörjningsstöd att nå självförsörjning. | Genomfört | <p><i>Samverkan mellan Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden pågår alltjämt och under 2023 har arbetssättet kring Matchen implementerats i ordinarie verksamhet. Ett arbetssätt vid nyansökningar ligger nära implementering. Under 2024 kommer fokus ligga på samverkan av arbetsmarknadsinsatser för personer med skadligt bruk och beroende utifrån aktiviteter inom effektiviseringsarbete för att minska placeringar inom Vuxen SoL.</i></p> <p><i>Tidigare års särskilda uppdrag kring sysselsättning och arbetslivsinriktad rehabilitering i syfte att erbjuda rätt insats för att möjliggöra ett självständigt liv och en självständig försörjning återupptogs 2022. Arbetet, som är ett samarbete mellan Funktionshinderomsorg och Arbetsmarknad- och integration har resulterat i att flera förbättringsåtgärder för samverkan har identifierats och åtgärdats.</i></p> <p><i>Arbetet med att digitalisera försörjningsstödsansökan är knutet till byte av verksamhetssystem och beroende av införandet av detta. Under 2023 har förberedande arbete skett tillsammans med medarbetare. En prototyp i Umeå kommuns e-tjänsteplattform har tagits fram. Datum för införande av e-tjänsten är inte satt, men utifrån att införande av verksamhetssystem prioriteras före e-tjänsten sker start tidigast 2025.</i></p> |
| Tilläggsuppdrag 2022:10 (Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden tillsammans med individ och familjenämnden i uppdrag att utreda olika alternativ gällande individ- och familjenämndens behov av långsiktiga lokaler för daglig verksamhet, funktionshinderomsorgen. Alternativen ska belysa ekonomiska | Genomfört | <p><i>Uppdraget har så här långt mynnat ut i en rapport till kommunfullmäktige. Av de förslag som föreslås i rapporten arbetar Tekniska nämnden och Individ och familjenämnden vidare med planerna på en större byggnad med flera olika verksamheter, som kan vara färdig att tas i drift under 2026. Gemensamt utreds även förutsättningar för rockader i befintligt bestånd för att skapa utrymme för Daglig Verksamhet under 2023-2024. Tekniska nämndens förutsättningar att leverera fler lokaler för Daglig Verksamhet under 2023 och 2024 är starkt begränsade på grund av budgeten för förhyrningar. Tekniska nämnden undersöker trots det möjligheten att det hyra in mer ytor till Daglig</i></p> |

| | | |
|--|----------------------------------|---|
| <p>konsekvenser ur både fastighets- och verksamhetsperspektiv, samt eventuella andra verksamhetsmässiga konsekvenser. Dialog med andra nämnder och förvaltningar ska också ske för att studera eventuella möjligheter till samlokalisering med kommunens andra verksamheter.</p> | | <p><i>verksamhet redan under 2024, för att minska negativa konsekvenser för brukare.</i></p> |
| <p>Tilläggsuppdrag 2022:33 De anställda måste få mer tid till sina huvudsakliga uppgifter som vård och omsorg samt undervisning. Det bör utredas hur den tid som idag ägnas åt exempelvis dokumentation och andra sidouppgifter ska kunna minskas. Uppdraget bör i första hand ges till FGN, GVN, ÄN samt IFN. Utredningen bör ske i samverkan med personalrepresentanter.</p> | <p>Inne Genomfört</p> | <p><i>Socialtjänsten är en lagstyrd verksamhet med krav på dokumentation. Det är en förutsättning för att kunna bedriva verksamheten i enlighet med lagkrav. Införande av nytt verksamhetssystem med ökad mobilitet väntas förenkla dokumentationen kring brukare och patienter. Införandeprojektet fortlöper enligt plan och förväntas vara implementerat under 2024.</i></p> |
| <p>Tilläggsuppdrag 2022:33 Utred möjligheterna till en samordnad utbildningssatsning för vårdbiträden och undersköterskor som innefattar personal inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen. I utredningen ingår möjligheten att samordna den nödvändiga utbildningen i vårdsvenska med SFI undervisningen.</p> | <p><i>Genomfört</i></p> | <p><i>Nämnden har en ambitiös utbildningsplanering där fokus nu är införandet av Yrkesresan inom Barn och Unga samt Funktionshinder, utförardelar. Inför varje nytt verksamhetsår antar nämnden en utbildningsplan och budget. Dialog förs mellan Äldrenämnden, Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samt Individ – och Familjenämnden för att fånga upp behov av vuxenutbildning. Gällande vårdsvenska är en upphandling genomförd gemensamt med Äldrenämnden samt att det sedan tidigare finns upphandlat språkapp-Lingio.</i></p> |

Bilaga – Verksamhetsstatistik för individ- och familjenämnden

Nedan redovisas mått och indikatorer för de delprocesser där det är aktuellt.

| Tillgodose behov av stöd och omsorg | Resultat 2022 | Målvärde 2023 | Resultat 2023 | Resultat kvinnor/flickor | Resultat män/pojkar | Måluppfyllelse | Kommentarer |
|--|-----------------------------------|-----------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------|---|
| Alla personer med beslutade insatser ska ha en genomförandeplan | Mynd: 68% FO: 94% IFO: 100% | 100% | Mynd:85% FO: 90% IFO:93% | Se kommentar | Se kommentar | Ej uppnått | Nytt sätt att redovisa dessa uppgifter 2023, vilket bedöms vara mer tillförlitligt. Redovisas ej uppdelat på kön. |
| Andel personer som upplever att de är nöjda med personalens bemötande | Ny mätmetod 2023 | 95% | 81% | Se kommentar | Se kommentar | Ej uppnått | Sammanställt resultat från ett urval av frågor i de nationella brukarundersökningarna (placerade barn, ekonomiskt bistånd, mynd.kontakten den sociala ungdomsvården, missbruk-beroendevård, LSS-boende, DV, Pers.ass, mynd.kontakt FO) Går ej att redovisa uppdelat på kön, då en del enkäter har för få svaranden för att de uppgifterna ska kunna redovisas till oss. |
| Nollvision suicid | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | Ej uppnått | Misstänkt suicid inom FO |
| Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familj | Resultat 2022 | Målvärde | Resultat 2023 | Resultat kvinnor/flickor | Resultat män/ pojkar | Måluppfyllelse | Kommentarer |

| | | | | | | | |
|--|----------------------------------|-----------|--|---------------------|--------------------|---------------------------------|---|
| Antal placeringsdygn för barn och ungdomar på HVB | Ny mätmetod 2023 | Minska | 16808 | 10187 | 6621 | Se kommentar | HVB+SIS Nytt sätt att mäta 2023 – går därmed inte att bedöma målpuppfyllelse (minska) |
| Antal placeringsdygn för barn och ungdomar i familjehem a) Familjehem totalt b) varav konsultstödda familjehem | Ny mätmetod 2023 | Minska | a)61276 b)30263 | a) 35787 b)16717 | a)25489 b)13546 | Se kommentar | Nytt sätt att mäta 2023 – går därmed inte att bedöma målpuppfyllelse (minska) |
| Antal nyplaceringar/omplaceringar i konsultstödda familjehem | 20 nyplac. 17 omplac. | Nyckeltal | Ny-placeringar 17 Om-placeringar 28 | | | | |
| Andel anmälningar inom barn och unga som hanteras inom stipulerad tid efter aktualisering | Nytt 2023 | 100% | 92% | | | Ej uppnått - positiv utveckling | |
| Andel ärenden där behov av extern samverkan identifierats och genomförts | Nytt 2023 | 100% | 93% | | | Ej uppnått | Identifierat behov av samverkan är 43% utav dessa har samverkats i 93%. |
| Andel barn och unga som upplever att det varit delaktiga och blivit lyssnade på (Familjebehandling) | 95% delaktiga 95% lyssnade på | 100% | 94,7% delaktiga * (36 av 38 barn) 94,7 % lyssnade på* (37 av 38 barn) | 44,7 % | 44,7 % | Ej uppnått | Delaktighet Helt - 75 % (28 barn) Till stor del - 19,4% (7 barn) Till mindre del - 5,6% (2barn) Lyssnade på Helt - 75,7 % (28 barn) Till stor del - 16,2% (6barn) Till mindre del - 8,1% (3 barn) Andelen barn/unga som inte vill uppge kön: 10,5 % |
| Andel personer som upplever förbättring efter avslutad insats | 97,5% barn 98,2% föräldrar | 90% | 91,6 % barn/unga | 47,6% | 48,5% | Uppnått | Av barn/ungdomar uppger 58,3 % helt att de har fått hjälp med det familjen behöver. 33,3 % instämmer |

| | | | | | | | |
|--|--------------------------------|-----------------|----------------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|--|
| | | | 91,3 % föräldrar | | | | till stor del. 8,3% instämmer till mindre del. Av föräldrar uppger 50,7 % att det de behövde stöd med har förbättrats helt, 40,6 % instämmer till stor del, 7,2 % instämmer till mindre del och 1,4 % instämmer inte alls. Vill inte uppge kön: 3,7% |
| Andel ungdomar som har sysselsättning och egen försörjning när de lämnar verksamheten - Bostad (EKB) | Redovisades på annat sätt 2022 | 100% | 100% | 14,29% | 85,71% | Uppnått | Paloma hade totalt 7 individer som flyttade ut under 2023. 4 individer erhöll socialt kontrakt. 1 individ erhöll ett andrahandskontrakt. 1 individ ett förstahandskontrakt. 1 individ erhöll inneboendekontrakt. |
| Andel ungdomar som har sysselsättning och egen försörjning när de lämnar verksamheten - Sysselsättning (EKB) | Redovisades på annat sätt 2022 | 90% | 100% | 14,29% | 85,71% | Uppnått | 5 individer heltidsstudier. 71% 2 individ heltidsarbete. 28% |
| Andel ungdomar som har sysselsättning och egen försörjning när de lämnar verksamheten - Försörjning (EKB) | Redovisades på annat sätt 2022 | 90% | 72% | 14,29% | 57,71% | Ej uppnått - positiv utveckling | 2 erhöll försörjningsstöd. 28% |
| Ge stöd och service enligt LSS till Vuxna | Resultat 2022 | Målvärde | Resultat 2023 | Resultat kvinnor/ flickor | Resultat män/ pojkar | Måluppfyllelse | Kommentarer |
| Andel uppföljda beslut personlig assistans LSS | 100% | 100% | 100% | 48% | 52% | Uppnått | Alla ärenden äldre än 1 år är uppföljda. Antal personer 89. |
| Andel personer som har sin dagliga verksamhet förlagd till företag/förening/offentlig sektor | 22% | 34% | 23,84 | | | Ej uppnått - positiv utveckling | |

| | | | | | | | |
|---|-------------------------------|-----------------|----------------------|----------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|--|
| Antal personer som går från daglig verksamhet till någon form av anställning eller studier | | 4 | 2 | | 2 | Ej uppnått - positiv utveckling | Har gått till arbetsmarknad/arbetsprövning |
| Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVM) till vuxna | Resultat 2022 | Målvärde | Resultat 2023 | Resultat kvinnor/ flickor | Resultat män/ pojkar | Måluppfyllelse | Kommentarer |
| Andel ej återaktualiserade personer med missbruk | Inget resultat 2022 | | Se kommentar | | | | Detta mått har inte gått att ta fram. Måttet är därför förändrat från och med 2024. |
| Antal personer i hemlöshetssituation | 466 | Minska | 388 | | | Välj | 2023 genomförde Socialstyrelsen en nationell mätning av hemlöshetssituationen med en metod som skiljer sig från tidigare år. Resultatet för 2023 är därför inte jämförbart med resultatet i den lokala mätning som genomfördes 2022. |
| Antal som minskat stöd pga. självständighet i boendestöd | 120 Kvinnor: 54 Män: 66 | | 106 | 53 | 53 | Uppnått | |
| Antal personer som avslutat sitt boendestöd på grund av ökad självständighet | 81 Kvinnor: 34 Män: 47 | | 115 | 52 | 63 | Uppnått | |
| Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd | Resultat 2022 | Målvärde | Resultat 2023 | Resultat kvinnor/ flickor | Resultat män/ pojkar | Måluppfyllelse | Kommentarer |
| Antal bidragsmånader för personer som uppbär ekonomiskt bistånd | Nytt 2023 | | 9601 | 4900 | 4701 | Ej uppnått | Genomsnitt antal månader/ärende är 7,0 (för män 6,9 och för kvinnor 7,1). Genomsnittet för 2022 var även då 7,0. |
| Andel ej återaktualiserade personer med försörjningsstöd (ett år efter avslutat försörjningsstöd) | 95% | | 88,1% | 83,5% | 91,6% | Ej uppnått - positiv utveckling | 88,1% ej återaktualiserade i försörjningsstöd är ett bra resultat. Något bättre än föregående år. |

| | | | | | | | |
|--|-----------|---|------------|------|------|------------|--|
| Antalet barn som ingår i hushåll som uppbär försörjningsstöd | 775 | | 628 | 318 | 310 | Uppnått | En minskning under året motsvarande 19% i förhållande till 2022. |
| Antalet familjer med barn som uppbär försörjningsstöd | 489 | | 420 | | | Uppnått | En minskning med 14% i förhållande till bokslut 2022. |
| Antal bidragsmånader för personer som uppbär ekonomiskt bistånd på grund av arbetslöshet | Nytt 2023 | | 4338 | 2315 | 2023 | | Genomsnittligt antal månader/ärende är 5,0 (för män 4,6 och för kvinnor 5,3). Motsvarande siffra för genomsnittligt antal månader under 2022 var 4,9. Vilket visar på i stort samma siffror som föregående år, vilket speglar att arbetslösheten är på liknande nivå. |
| Nollvision mot vräkning av barn (Försörjningsstöd) | 1 | 0 | 3 familjer | 5 | 3 | Ej uppnått | När det gäller avhysningar av barnfamiljer finns tydliga rutiner för hur handläggarna ska arbeta när information inkommer om förestående avhysning av barnfamilj. Det ses som en prioriterad arbetsuppgift och samarbete sker med barn och unga, orosanmälningar görs när detta bedöms behöver göras och man arbetar aktivt för att motverka och ordna så att barnen har ett fortsatt tryggt boende. |

Kulturnämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden januari – december 2023

Kulturnämndens grunduppdrag

| | |
|------------------------------------|---|
| Kulturnämnden | Bedömning – nämndens grunduppdrag är under perioden januari – december 2023 |
| Nämndens grunduppdrag i sin helhet | <i>I hög grad uppfyllt</i> |

Bedömning

Kulturnämnden bedömer att nämndens grunduppdrag i sin helhet i hög grad är uppfyllda.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Staben har under hela året haft fokus på arbetet med verksamhetslokaler för Kulturskolan. Fastighet har det övergripande ansvaret för kommunens lokalförsörjning. De har ett uppdrag från fullmäktige att hitta en långsiktig och hållbar lokallösning för Kulturskolan. Uppdraget skulle ha återrapporterats under 2023, men är försenat.

Under perioden har även arbetet med nämndens uppdrag att ta fram en förstudie till ett kulturlöfte genomförts.

Ny reviderad biblioteksplan för 2024—2027 har tagits fram och är fastställd av kommunfullmäktige. Arbetet inför upphandlingen av nytt webbpubliceringsverktyg och bibliotekssystem pågår.

Under 2023, det första året helt fritt från restriktioner efter pandemins utbrott, har folkbiblioteken i Umeå tagit emot mer än 100 000 fler besökare än under 2022, samtidigt som de digitala besöken har ökat. Även antalet lån har gått upp, med fortsatt hög andel lån av barnmedia: 62,5 %.

Kulturskolan har under 2023 träffat ungefär 21 500 barn i alla sina verksamheter. Många av dessa barn har Kulturskolan träffat såväl i kursverksamhet, som i deras skolmiljö, samt i den öppna verksamheten. Kulturskolan ser en positiv utveckling av antal barn som kommer i kontakt med verksamheterna sedan de samlades i en kulturskola 2020.

Under året har kulturförvaltningen, genom programavdelningen varit delaktig i planering och genomförande av ett flertal kommunövergripande satsningar som bland annat SM-festen med 10 000 besökare och Kungens Eriksgata med cirka 10 000 besökare. Utöver detta har programavdelningen ansvarat för Nationaldagsfirandet med cirka 1 500 besökare och medborgaraceremoni med 150 deltagare.

Bibliotekens statistik

| Besök och lån vid folkbiblioteken i Umeå | 2023 | 2022 | Förändring i % | Notering |
|--|------------------|------------------|----------------|--------------------------|
| Besök på minabibliotek.se | 1 662 768 | 1 547 329 | 7,5 % | |
| Fysiska besök på biblioteken | 1 116 829 | 1 007 455 | 10,8 % | |
| Totalt antal lån | 1 550 744 | 1 466 854 | 5,7 % | (5,9 % exkl. SBS) |
| varav antal lån via SBS | 110 545 | 107 339 | 3,0 % | Lån till skolor |
| varav antal lån av barnmedia | 968 993 | 781 906 | 19,1 % | 62,5 % av alla |
| varav antal e-lån | 49 929 | 49 686 | 0,5 % | 3,2 % av alla |

| Aktiviteter vid folkbiblioteken i Umeå | 2023 | 2022 | Förändring i % | Notering |
|---|---------------|---------------|----------------|----------------|
| Antal aktiviteter | 2 480 | 2 106 | 17,8 % | |
| varav för barn och unga | 1 498 | 1 459 | | 60,5 % av alla |
| varav för personer med annat modersmål än svenska | 284 | 357 | | 11,5 % av alla |
| varav för att öka den digitala kompetensen | 307 | 218 | | 12,4 % av alla |
| Totalt antal deltagare | 39 624 | 34 385 | 15,2 % | |

Kulturskolans statistik

| Verksamheter | 2023 | 2022 |
|---|-----------------------------|----------------------------|
| Öppen verksamhet | | |
| Totalt | 6 305 | 2 400 |
| varav Skapande lördagar (familjer med barn upp till 7 år) | 2 090 | Covid-19 restriktioner |
| varav besök på scenkonstföreställningar (främst på biblioteken) | 1 800 | 1 000 |
| varav lovaktiviteter | 1 700 | 1 100 |
| varav riktade verksamheter | 715 | 300 |
| Verksamhet i skola och förskola | | |
| Totalt | 13 600 | 5 400 |
| varav kulturpedagogiska program | 6 400 | 1 600 |
| varav scenkonstbesök | 6 800 | 3 400 |
| varav El Sistema | 400 | 400 |
| Kursverksamheten | | |
| Totalt | 1 600 | 1 300 |
| | | |
| Totalt hela verksamheten | 21 505 barn och unga | 9 100 barn och unga |

Programavdelningens statistik

| Besök, arrangemang och bokningar för verksamheterna | 2023 | 2022 |
|---|--------|--------|
| antal besök Kvinnohistoriskt museum | 45 566 | 35 804 |
| antal pedagogiska program/visningar / workshops KHM | 135 | 73 |
| antal besök Umeå Konsthall | 18 787 | 19 072 |
| antal pedagogiska program/visningar/ workshops Konsten | 148 | 89 |
| antal arrangemang Kultur för seniorer | 107 | 109 |
| antal publik Kultur för seniorer | 10 905 | 8 006 |
| antal bokningar Väven* | 931 | 886 |
| antal offentliga bokningar med kulturellt innehåll Väven* | 772 | 653 |
| antal bokningar Vävenscenen varav med kulturellt innehåll | 133 | 135 |

*Vävenscenen, Öppna foajén, Upplev Multisal, Matverkstan, Väx, Tystnad, Tagning och Sagorummet.

Tilläggsuppdrag från fullmäktige

| Uppdrag | Status jan.-aug. | Motivering/kommentar | Prognos status helår |
|---|------------------|--|----------------------|
| Uppdrag 2022:9 från KF till nämnd. Lokaler till Kulturskolan | Delvis genomfört | Arbetet med tilläggsuppdraget är påbörjat. Rapport beräknas föreligga under året. Dock förväntas problemen inte vara åtgärdade innan årets slut. | Delvis genomfört |

Kulturnämndens personalrapport

Kompetensförsörjning

Under 2023 har samtliga verksamheters ledningsgrupper kompletterats genom rekryteringar. Utöver detta har ett antal tillsvidarerekryteringar samt några längre vikariat tillsatts. De genomförda rekryteringarna har haft både interna och externa kandidater och generellt ser vi en fortsatt relativt god tillgång av kandidater till våra utannonserade tjänster. Genom den interna rekryteringen tar vi vara på våra egna kompetenser och premierar interna karriärvägar.

Inom kulturförvaltningen har också en kandidat från biblioteken blivit antagen till Umeå kommuns traineeutbildning. Utbildningen påbörjas under tredje tertialen och innehåller förutom teoretiska delar bland annat auskultation hos etablerad chef inom fritidsförvaltningen där trainee får möjlighet att medverka vid olika processer och möten. Biblioteken har också ett fortsatt samarbete med Umeå universitet och dess Biblioteks- och informationsvetenskapsutbildning. Samarbetet ger oss möjlighet att ta emot praktikanter samt möjlighet att visa vår biblioteksverksamhet.

Kulturskolan samverkar med regionens övriga kulturskolor för att bättre möta framtida kompetensförsörjning bland annat genom gemensamma satsningar på kompetensutveckling.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet fortlöper enligt plan i samtliga verksamheter genom de olika organisatoriska och sociala arbetsmiljöplanerna (OSA). Inom programavdelningen har bland annat trygghetsskapande insatser, feedback och värderingsövningar samt gemensamma träffar genomförts för att skapa förutsättningar för goda relationer och för att ta vara på synergieffekter inom avdelningen.

Inom Kulturskolan har lokalfrågan legat högt på agendan hela året utöver ordinarie OSA-arbete. Samtliga medarbetare inom Kulturskolan har också genomgått en utbildning i diskrimineringsgrunderna under inledningen av 2023.

Måluppfyllelse personalpolitiska mål

Samtliga tillsvidareanställda inom kulturförvaltningen är erbjudna heltidstjänst. Ett antal har dock valt att fortsatt arbeta deltid. Vi möter precis uppsatta mål även om samtliga verksamheter vittnar om många pågående längre vikariat till följd av bland annat föräldraledigheter och andra tjänstledigheter.

Förvaltningens sjukfrånvaro påverkar andelen tillsvidareanställda. Framför allt är det andelen långtidsfrånvarande som ligger högre än förväntat, vilket leder till högre andel tidsbegränsade anställningar. Den absoluta majoriteten av förvaltningens långtidsfrånvaro är inte arbetsrelaterad. Antalet sjukfrånvarotillfällen påverkar även andelen långtidsfriska. Under året har vi sett en något högre andel kortare frånvaro som kan härledas till virussjukdomar. Andel grundutbildade skyddsombud och andel chefer med 30 medarbetare eller färre ligger alltså på 100%.

| Kulturnämnden | Bedömning – nämndens arbete med de personalpolitiska målen |
|--|--|
| Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen | Enligt planering |
| Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30 | Enligt planering |
| Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska | Enligt planering |
| Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm | Enligt planering |

| Resultatmått | | Målvärde 2023 | | Utfall 2023 | | Utfall 2022 | |
|--|-----|---------------|-----|-------------|---------|-------------|--------|
| | | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid | 4,4 | 6,8 | 5,0 | 6,2 | 7,3 | 5,7 | 6,8 |
| Andel långtidsfriska | 72 | 62 | 76 | 67 | 46 | 58 | 50 |
| Andel heltidsanställda | 78 | 77 | 79 | 78 | 78 | 80 | 79 |
| Andel tillsvidareanställda | 88 | 85 | 89 | 86 | 91 | 92 | 91 |
| Andel utbildade skyddsombud | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| OSA-index | | 5,1 | 5,1 | 5,0 | 5,1 | 5,0 | 5,0 |

Kulturnämndens ekonomirapport

Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

Resultatet för 2023 visade på en budgetavvikelse på 5 tkr. Resultatet föregående år var en budgetavvikelse på 691 tkr. 2022 påverkade pandemin resultatet.

Kostnadsutfallet uppgick till –183 179 tkr, en avvikelse från budget med – 1 644 tkr. Personalkostnaderna avvek från budget med cirka 1 200 tkr till följd av framför allt ej tillsatta vakanser. Övriga avvikelser består av de statsbidragsfinansierade kostnaderna som avvek med cirka –600 tkr. Kostnader såsom IT, inventarier, transportmedel, konstrenoveringar och föreningsbidrag avvek från budget med cirka –2 200 tkr.

Trots ökade kostnader för lönerrevision och PO-pålägg (från 40,15% till 42,75%) samt att pandemin upphört ökade kostnaderna enbart med 1,4% jämfört med 2022. Detta kan till stor del förklaras av att Umeå 400 år firades i fjol samt att kostnader för statsbidragsfinansierad verksamhet var högre 2022. Det gäller framför allt Kulturskolans arvsfondsprojekt som finansierades av Kammarkollegiet.

Intäktsutfallet uppgick till 24 008 tkr. Intäkterna avvek från budget med 1 648 tkr. Statsbidragen avvek från budget med cirka 600 tkr. Hyresintäkter, förseningsavgifter och terminsavgifter avvek från budget med cirka 400 tkr. Ej budgeterade intäktskrav, såsom skadeståndsersättning för böcker och vidarefaktureringar avvek med cirka 600 tkr. Intäktsutfallet har minskat med cirka 15% jämfört med 2022. Detta beror på att Umeå 400 år firades i fjol samt att statsbidragen var högre 2022, framför allt Kulturskolans arvsfondsprojekt som finansierades av Kammarkollegiet.

Budgetavvikelse per verksamhet: nämndverksamhet 55 tkr, stab 789 tkr, stöd till föreningar, festivaler och studieförbund -92 tkr, Kulturskola –495 tkr, bibliotek 542 tkr och programavdelningen –795 tkr.

En osäkerhet avseende framtida ekonomiska prognoser är kommunfullmäktiges tilläggsuppdrag till kulturnämnden och tekniska nämnden angående lokaler till Kulturskolan. Då arbetet med att ta fram förslag ännu inte är färdigt, råder osäkerhet om ekonomiska konsekvenser av olika alternativ, som externförhyrning, hyresgäst Anpassning av lokaler och/eller nyproduktion.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 | Budgetavvikelse 2022 |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|----------------------|-----------------|----------------------|
| Verksamhetens intäkter | 22 360 | 24 008 | 1 648 | 28 196 | -592 |
| Verksamhetens kostnader | -181 536 | -183 179 | -1 644 | -180 575 | 1 283 |
| Verksamhetens nettokostnad | -159 176 | -159 171 | 5 | -152 379 | 691 |

Investeringar

Investeringsutfallet, konstinköp och reinvesteringar, uppgick till –5 611 tkr. Avvikelsen mot budget uppgick till 226 tkr. Reinvesteringar av inventarier avvek från budget med cirka – 1 100 tkr. Orsaken är att påbörjade upphandlingar år 2022 hann inte slutföras under 2022 på grund av försenade leveranser. Konstinköpen avvek från budget med cirka 1 300 tkr. Orsaker till avvikelsen var att 2023 var första året med en utökad konstinköpsbudget, vilket inneburit en utmaning att hinna planera och avsätta tid till inköp. Möjligheter till konstinköp i närområdet har också minskat på grund av gallerinedläggningar. Inköp av konst från andra delar av Sverige är mer tidskrävande.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 |
|----------------------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|
| Verksamhetens nettoinvesteringar | -5 837 | -5 611 | 226 | -3 944 |

Annan väsentlig ekonomisk information

Nämnden har inte upplevt några säsongsvariationer eller cykliska effekter som har påverkat verksamheten under rapportperioden.

Flyktningmottagande Ukraina

Kulturnämnden har inte haft några extra kostnader utifrån kriget i Ukraina.

Kulturnämndens redovisning av externa utförare

Kulturnämnden har inte haft några externa utförare av väsentlig betydelse.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden - Årsrapport 2023

Verksamhetsrapport 2023

Nämndens grunduppdrag

| Miljö- och hälsoskyddsnämnden | Bedömning |
|-------------------------------------|-----------------------|
| Nämndens grunduppdrag i sin helhet. | I viss grad uppfyllt. |

Bedömning och motivering

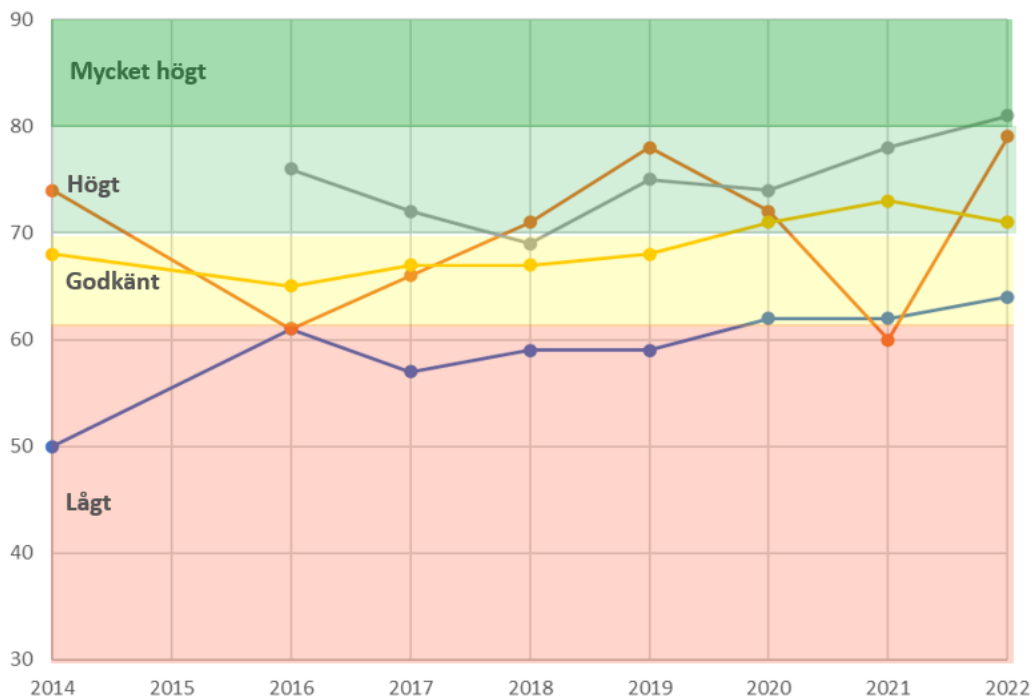
Nämnden gör bedömningen att grunduppdraget under 2023 i viss grad har uppfyllts. Nämnden gör för första gången under den senaste 5-årsperioden ett ekonomiskt underskott. Underskottet blev cirka 1,8 mnkr och beror huvudsakligen på ett personalärende.

I verksamheten finns inga större avvikelser och arbetet under året följer i huvudsak upprättad plan. Inom några områden har tillsyn/kontroll inte genomförts enligt plan och några områden utmanas av rådande lågkonjunktur.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

NKI – Nöjd Kund Index

Nämnden har inom samtliga tre områden (miljö- och hälsoskydd, livsmedel och serveringstillstånd) som följs i undersökningen Insikt genom SKR höga eller mycket höga resultat. Särskilt glädjande under året är att resultatet för NKI serveringstillstånd ökat till 79 från en låg nivå året före. Bilden nedan visar även NKI bygglov med en blå linje som ligger utanför nämndens ansvarsområde.



Ljusgrön linje = Livsmedel, Rödbrun linje = Serveringstillstånd, Orange linje = Miljö- och hälsoskydd och Blå linje = Bygglov

Insikt är en nationell kundundersökning som samordnas genom SKR och där cirka 190 kommuner deltar. Företag som har haft ett ärende får ett antal frågor att svara på inom en månad.

Organisation

Under året har en organisationsförändring genomförts. Genom förändringen minskades antalet enheter inom avdelningen från 4 till 3. Delar av miljöbalkstillsynen, vatten, avlopp har samlats inom en av enheterna.

Budget- och skuldrådgivning

Efterfrågan på budget- och skuldrådgivning har ökat under året vilket även medfört längre kötider. Även inom konsumentrådgivning ökar antalet rådgivningstillfällen. Resurserna motsvarar inte behovet och det har bland annat lett till svårigheter att leva upp till målen för service till kommuninvånarna.

Energi och klimat

Energi- och klimatrådgivningen samt projektverksamheten har under året levererat enligt plan.

Lokala miljömålen

Insatserna inom åtgärdsprogrammet för Umeå kommuns lokala miljömål pågår inte enligt plan och krafttag behövs under 2024.

Livsmedel och serveringstillstånd

Under året har Livsmedelsverket beslutat om den nya riskklassningsmodellen som från och med år 2024 ska ersätta dagens modell. Rally VM under början av året innebar en större insats för livsmedelskontroll och tillsyn av serveringstillstånd.

Länsstyrelsen tillsyn

Nämndens har haft tillsyn från länsstyrelsen över hur verksamheten bedrivs inom alkohollagen, lag om tobak och liknande produkter samt lag om tobaksfria nikotinprodukter. Några påpekade brister kommer hanteras under året och andra delar tas med till 2024.

Naturvård

Nya naturvårdsprojekt är beviljade. Bland annat drivs Lövskogsprojektet vidare och ett projekt avseende informationsinsatser gällande invasiva arter har beviljats ekonomiska resurser.

Enskilda avlopp

Nämnden har under året i enlighet med Utvecklingsstrategin för vatten och avlopp tagit fram en handlingsplan för arbetet med enskilda avlopp. 5 700 enskilda avlopp i kommunen bedöms inte uppfylla gällande reningskrav.

Miljöövervakning

Nämnden har under året tagit fram en plan för miljöövervakning i enlighet med Utvecklingsstrategin för vatten och avlopp.

Tillväxt & tillsyn

Nämnden har under året genomfört en 4-dagarsutbildning för 10 medarbetare på temat service och bemötande som anordnats av företaget Tillväxt & Tillsyn

Tilläggsuppdrag från fullmäktige

Nämnden har inga tilldelade tilläggsuppdrag för 2023.

Personalrapport 2023

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

| Miljö- och hälsoskyddsnämnden | Bedömning |
|---|------------------|
| Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen. | Enligt plan |
| Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. | Enligt plan |
| Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. | Mer arbete krävs |
| Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. | Enligt plan |

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (Mål 6)

Vägen mot en modern och attraktiv arbetsplats sker genom det arbete som förvaltningen kallar "Vår arbetsplats". Uppföljning av arbetet har skett genom enkäter till medarbetarna. Nämndens kompetensförsörjningsplan har reviderats under året och aktiviteter har skett enligt plan. Kompetensutveckling sker enligt ett års hjul och genom de individuella utvecklingsplanerna.

Nämnden anordnar cirka 15 gånger per år kompetensfrukostar i Översten. Under hösten anordnas en årlig höstfest för medarbetarna. Festen anordnas av en blandad grupp av medarbetare från de olika avdelningarna. Spelregler finns framtagna sedan 2020 för att tydliggöra det erbjudande som det innebär att vara anställd inom BN och MHN. I dessa ingår en årlig möjlighet till ett studiebesök med övernattning för medarbetarna inom en avdelning.

Ledarskap (Mål 7)

Förvaltningens chefsnätverk har träffats fyra gånger under året. Under dessa träffar möts chefer och ledare för utveckling, utbyte och dialog inom olika områden som rör chefs- och ledarskap. Under året har bland annat en av nätverksträffarna handlat om jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter. Under året har ett förberedande arbete skett inför en omorganisering vid årsskiftet där antalet enhetschefer inom avdelningen minskat från fyra till tre. Enhetscheferna får en mera renodlad chefstjänst med större möjligheter att jobba med ett närvarande och tillitsbaserat ledarskap. Riktvärdet för antal medarbetare per chef uppnås.

Hälsofrämjande arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete (Mål 8)

Den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete visar att verksamheten har ett fungerande systematiskt arbete, både för arbetsmiljön och för aktiva åtgärder.

Under perioden har bl.a. följande åtgärder genomförts enligt årshjulet för arbetsmiljöarbete:

- Mål och handlingsplaner för 2023 gällande OSA, har tagits fram samt genomförts, grundat på resultaten i medarbetarundersökningen 2022.
- Löpande riskbedömningar har genomförts på samtliga enheter inom avdelningen
- Utifrån skyddsronde samt fortsatt arbete med "den goda arbetsplatsen" har investeringar gjorts gällande den fysiska arbetsmiljön
- Risk- och konsekvensanalys har genomförts inför två omorganisationer av avdelningen som beslutats under 2023
- Ombyggnation av fikarummet har påbörjats
- Brandskyddsinformation har uppdaterats
- Uppdatering av avdelningsspecifika dokument kopplat till arbetsmiljö t.ex. krisledningsplan, Säkerhetsrutin gällande förvaltarna, spelregler för vårt kontor
- Fördjupad arbetsmiljökartläggning inom enheten Hållbar ekonomi

Heltid och tillsvidareanställning (Mål 9)

Verksamheten är organiserad utifrån en heltidsorganisation och där deltider finns, är det utifrån den enskilde medarbetens behov. Personal anställs tillsvidare förutom där skäl för visstidsanställningar finns två vikariat för föräldraledighet.

| Resultatmått | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|---|---------------|-------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | | Kvi | Män | Tot | Kvi | Män | Tot |
| Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. | 3,5 | 4,4 | 4,7 | 4,5 | 6,6 | 1,3 | 4,8 |
| Andel långtidsfriska (%) | 80 | 74 | 62 | 70 | 58 | 70 | 62 |
| Andel heltidsanställda (%) | 99 | 98 | 100 | 99 | 98 | 100 | 99 |
| Andel tillsvidareanställda (%) | 90 | 98 | 100 | 99 | 90 | 96 | 92 |
| Andel utbildade skyddsombud (%) | 100 | 100 | - | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| OSA-index | - | 4,9 | 4,9 | 4,9 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |

* Skyddsombud som genomgått arbetsgivarens introduktion för nya skyddsombud

Ekonomirapport 2023

Händelser av väsentlig betydelse

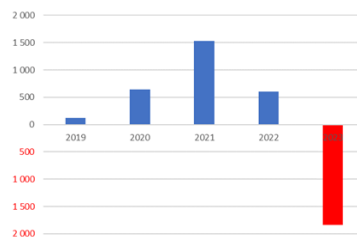
Nämndens ekonomi belastades under året negativt av ett personalärende där kostnaden uppgick till cirka 1 400 tkr. Nämnden har under året tagit fram en handlingsplan för en budget i balans och presenterat denna för KSNAU.

Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

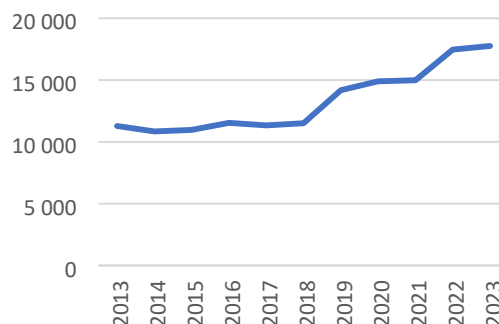
Nämnden redovisar som helhet ett resultat för perioden på -1 835 tkr. Intäkterna för året är 1 493 tkr högre än budgeterat. Av detta utgör 2 210 tkr projektintäkter vilket innebär att den ordinarie verksamhetens intäkter var 717 tkr under budget. Kostnaderna var 3 328 tkr högre än budget fördelat mellan personalkostnader (-848 tkr) och övriga driftskostnader (-2 479 tkr). Av detta står projektverksamheten för -923 tkr i personalkostnader och 980 tkr i övriga driftkostnader. Personalärendet beskrivet ovan är fördelat på -700 tkr i personalkostnader och -400 tkr i driftkostnader. Nettointäkten på projektverksamheten i år var 307 tkr att jämföra med föregående års 1 739 kr. Detta tillsammans med kostnaden för personalärendet utgör skillnaden i nettokostnad mellan åren.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 | Budgetavvikelse 2022 |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------------|----------------|----------------------|
| Verksamhetens intäkter | 21 873 | 23 366 | 1 493 | 23 262 | 4 609 |
| Verksamhetens kostnader | -40 863 | -44 191 | -3 328 | -40 316 | -4 005 |
| Verksamhetens nettokostnad | -18 990 | -20 825 | -1 835 | -17 054 | 604 |

Diagrammet nedan visar nämndens årsbokslut under de senaste fem åren. Negativ budgetavvikelse har inträffat under ett år och positiv budgetavvikelse under fyra år.



Nämnden har sedan 2019 ett pågående arbete med att höja kostnadstäckningsgraden utifrån beslutade taxor. De årliga avgiftsintäkterna har så långt ökat med cirka 6 mnkr vilket nyttjats i arbete med grund- och tilläggsuppdrag mot 200 000 invånare år 2050.



Investeringar

Nämndens investeringar under året har uppgått till 135 tkr vilket underskrider budgeten.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 |
|----------------------------------|----------------|----------------|-------------------------|----------------|
| Verksamhetens nettoinvesteringar | -283 | -135 | 148 | -289 |

Annan väsentlig ekonomisk information

Inga säsongsvariationer eller cykliska effekter har påverkat verksamheten under rapportperioden.

Flyktingmottagande Ukraina

Nämnden har ingen ekonomisk påverkan av flyktingmottagandet under perioden.

Redovisning av externa utförare av väsentlig betydelse

Nämnden bedriver i likhet med tidigare sin verksamhet i egen regi.



Tekniska nämnden
Årsrapport
2023

Dokumentansvarig: Teknik- och fastighetsförvaltningen

Fastställd av: [Tekniska nämnden XXX-XX-XX](#)

Version: 1.0

Dokumentdatum: 2024-01-30

Reviderad: [2024-XX-XX](#)

UMEÅ
KOMMUN

Innehållsförteckning

| | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| Tekniska direktören har ordet – viktiga händelser | 03 | Förvaltningens utvalda rapporter | 36 |
| Verksamhetsrapport | 06 | Personuppgiftsincidenter | 37 |
| Underlag för verksamhetsrapport | 07 | Tillgänglighet | 38 |
| Fastighet | 08 | | |
| Gator och parker | 12 | Personalrapport | 39 |
| IT | 16 | Ekonomirapport | 46 |
| Måltidsservice | 20 | Investeringar | 57 |
| Städ- och verksamhetsservice | 23 | Tilläggsuppdrag | 67 |
| Inriktningsmål | 26 | Redovisning externa utförare | 69 |
| Inriktningsmål 1 | 27 | Intern kontroll | 71 |
| Inriktningsmål 2 | 28 | | |
| Inriktningsmål 3 | 29 | | |
| Inriktningsmål 4 | 30 | | |
| Inriktningsmål 5 | 33 | | |

Viktiga händelser under året

Tekniska direktören har ordet

Året som gått har varit ett år med många utmaningar men trots det har Tekniska nämndens verksamheter stabilt levererat god service till kommunens medborgare och verksamheter. Vårt huvudfokus är fortsatt att skapa mesta möjliga nytta för de skattemedel vi förvaltar.

Prisökningarna har fortsatt påverka verksamheterna och i kombination med utmanande vinterväder både i inledningen och slutet av året har kostnaderna ökat i en takt som verksamheterna kortsiktigt inte kunnat kompensera. Anpassningar och åtgärder fortsätter under 2024.



Karin Isaksson, teknisk direktör.

Stadens tillväxt fortsätter och ny infrastruktur, nya lokaler och ökad service från nämnden är en förutsättning för att den hållbara tillväxten kan ske. Under året har stort fokus varit på att leverera investeringsprojekten och där har takten ökat väsentligt under 2024.

Samhällets och kommunens robusthet är fortsatt områden som är av central betydelse. Klimatförändringar som ger väderväxlingar vi inte sett tidigare, kriminalitet och oro, säkerhetsläget i omvärlden samt cybersäkerhet är områden där ett strategiskt och kontinuerligt arbete sker. Under 2023 har utredningarna för Tvärån och Djupbäcken färdigställts och under våren 2024 kan beslut fattas om åtgärder. Arbetet för att skapa både säkra, trygga och klimatsäkra utemiljöer fortsätter.

DoIT (tidigare IT och DoV) har etablerats med uppdrag att stötta kommunens digitala omställning med IT, med verksamheternas mål i fokus.

Under året har en gemensam vision utarbetats för förvaltningen. Den ska vägleda förvaltningens arbete och påminna om att vi finns här för umeåborna och vi ska ständigt sträva efter att göra vardagslivet lite bättre. Samordnat med visionen har också ett arbete skett för att öka vår attraktionskraft som arbetsgivare med ett tydligt arbetsgivarvarumärke. Vi vill stärka omvärldens uppfattning om oss, men också att bygga intern stolthet och kunna behålla de skickliga medarbetare vi redan har hos oss.

Avslutningen av året blev intensiv när bl.a. extremt snöfall prövade våra driftverksamheter. Brandstationen i Holmsund brann ned, men redan dagen efter fanns nya lokaler tillgängliga och räddningsförmågan åter på plats.

En ny fastighetspolicy har utarbetats under året och nu beslutats av KF och den ger nya förutsättningar framåt.



Trots de utmaningar vi möter, fortsätter alla medarbetare och verksamheter att hitta vägar framåt och ge värdefull service, varje dag, till våra medborgare och kommunens verksamheter.

Parallellt utvecklar vi arbetet och skapar förutsättningar för andra inom strategiska områden; såsom trygghet, klimatet och digitalisering för kommunens omställning inför framtidens utmaningar.

Karin Isaksson

Karin Isaksson, teknisk direktör

”Vi levererar värdefull service, varje dag”



Illustration: Rådhusparken

**UMEÅ
KOMMUN**

Verksamhetsrapport

Underlag för verksamhetsrapport

Bedömning och motivering uppfyllnad av grunduppdrag




Verksamheten bedömer enligt bedömningskriterium (t.h.) uppfyllnad av sitt grunduppdrag samt lämnar en kortfattad beskrivning över vad som ligger till grund för bedömningen.

Verksamhetens utveckling

Kortfattad beskrivning hur verksamheten har utvecklats under perioden samt väsentliga händelser som påverkat utveckling eller resultat. Tabeller, grafer eller diagram som nyttjas redovisas över tid (trend) samt kompletteras med en kvalitativ analys.

Tilläggsuppdrag

Verksamheten redovisar status över tilldelade tilläggsuppdrag.

| Bedömningskriterium | Definition | Symbol |
|----------------------|---|---|
| I hög grad uppfyllt | Verksamheten har under perioden verkställt sitt grunduppdrag helt eller i hög omfattning i enlighet med planeringsdirektivet, nämndens verksamhetsplan och givna förutsättningar. |  |
| I viss grad uppfyllt | Verksamheten har under perioden verkställt delar av sitt grunduppdrag men behöver vidta åtgärder inom vissa områden |  |
| Ej uppfyllt | Verksamheten har under perioden inte alls eller i liten omfattning uppfyllt sitt grunduppdrag. |  |

Fastighet



Fastighet har under året tillhandahållit ändamålsenliga lokaler till alla kommunens verksamheter, helt enligt grunduppdraget.

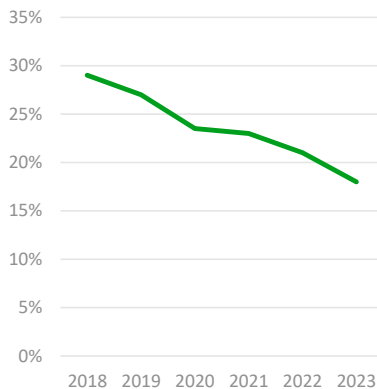
Under årets har Samverkansdialoger hållits vid två tillfällen med presidierna för de stora lokalanvändande nämnderna och samverkansklimatet är gott.

Lokalerna följer i stort fastställda lokalprogram, även om standarden i viss mån varierar.

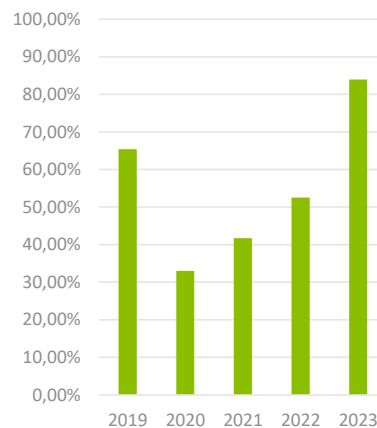
Lokalernas status har under året fortsatt att förbättras där andelen fastigheter i mer akut behov av underhåll fortsätter att minska.

Investeringsstakten har ökat väsentligt under året vilket dels säkerställer framtida lokalbehov men också bidrar till målet att öka andelen egna lokaler.

Andel röda fastigheter och anläggningar %



Genomfört i % av budget

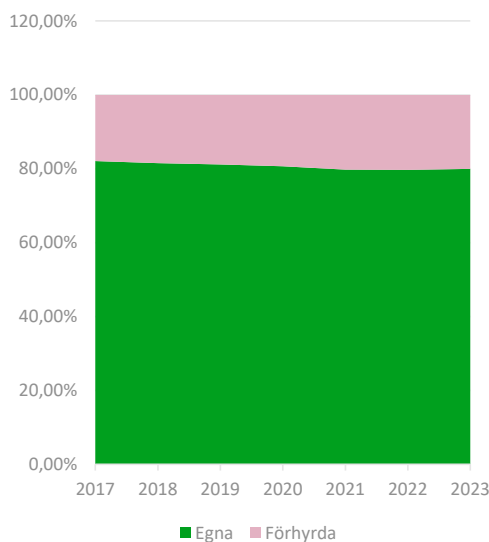


BEDÖMNING

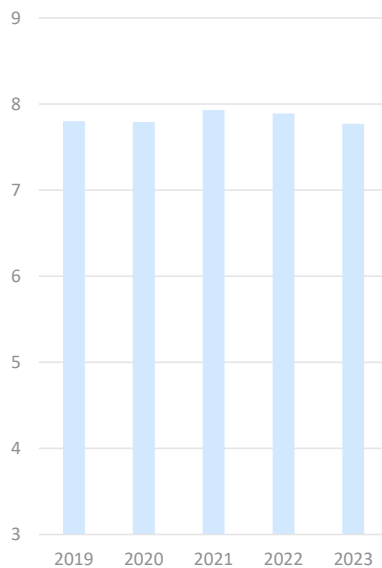


UMEÅ
KOMMUN

Fördelning egna och förhyrda fastigheter



M2/invånare



Under året har Förskolan Kålmasken och gruppboendet Blomstergården tagits i bruk. Dragonskolans nya klassrum och restaurangutbildningens lokaler är snart färdigställda.

Byggnationerna pågår för fullt av Carlslundsskolan, Kungsgårdens förskola, Mariedals förskola och Berghemsskolan. Entreprenaden för Vuxenutbildningens nya lokaler på Mossvägen har upphandlats.

Beslut har fattats om gestaltningen av Vasaskolan så det projektet har gått vidare till projektering. Många andra projekt pågår.

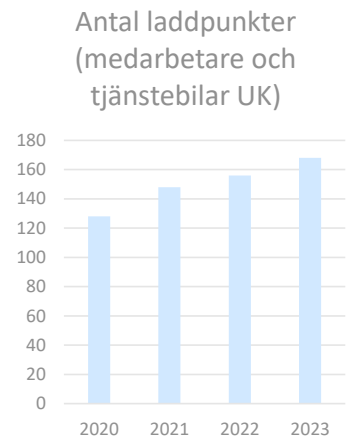
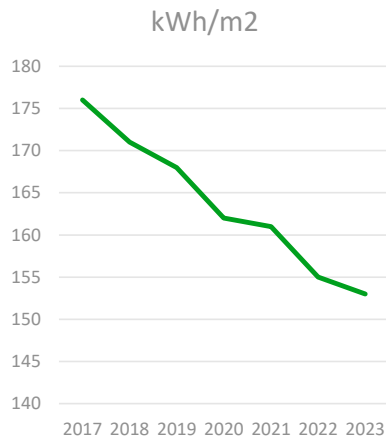
Umeå växer och kommunens behov av lokaler ökar samtidigt som inflationen ökat kostnaderna högst väsentligt både för befintligt bestånd och för vår nyproduktion. Därför har utmaningarna avseende kostnadsökningarna präglat året. Därtill kom en mycket snörik både start och avslutning av året, som både har inneburit stora kostnadsökningar. Vi kan dock glädjas åt att de riskkonstruktioner vi arbetat med är åtgärdade vilket ändå minskat behovet av taksottning.

Kostnadsökningarna har dock efter gediget arbete i verksamheten kunnat hanteras inom ramen för grunduppdraget med undantag för snöröjningskostnaderna.

Det säkerhetspolitiska läget i Sverige och omvärlden fortsätter påverka verksamheten. Behoven ökar av säkra lösningar, arbetet med att uppdatera skyddsrummen fortsätter och vi tillhandahåller bostäder för flyktingar från Ukraina

Arbetet har fortsatt med att sänka energiförbrukningen, både för att sänka kostnaderna och att minska vår påverkan på klimatet. Under året har nämnden fattat beslut om fastställda temperaturer i fler verksamheter och energigruppens strategiska och målmedvetna arbete med att sänka vår energiförbrukning fortsätter.

Fastighet tar kontinuerligt steg framåt avseende klimatarbetet. Här är projektet avseende internt återbruk igång, vi har modeller och mål på plats för hur vi arbetar med klimatpåverkan i byggskedet och arbetsgruppen för laddinfrastruktur har hittat sina arbetsformer.



**UMEÅ
KOMMUN**

| Uppdrag | Status jan-dec | Motivering/ kommentar |
|--|------------------|--|
| <p>Tilläggsuppdrag 2022:9 Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden tillsammans med kulturnämnden i uppdrag att utreda olika alternativ gällande kulturskolans behov av långsiktiga lokaler. Alternativen ska belysa ekonomiska konsekvenser ur både fastighets- och verksamhetsperspektiv, samt eventuella andra verksamhetsmässiga konsekvenser. Dialog med andra nämnder och förvaltningar ska också ske för att studera eventuella möjligheter till samlokalisering med kommunens andra verksamheter.</p> | Delvis genomfört | <p>Arbetet pågår tillsammans med KN och andra berörda nämnder.</p> <p>Planeras slutredovisas under våren.</p> |
| <p>Tilläggsuppdrag 2022:10 Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden tillsammans med individ- och familjenämnden i uppdrag att utreda olika alternativ gällande individ- och familjenämndens behov av långsiktiga lokaler för daglig verksamhet, funktionshinderomsorgen. Alternativen ska belysa ekonomiska konsekvenser ur både fastighets- och verksamhetsperspektiv, samt eventuella andra verksamhetsmässiga konsekvenser. Dialog med andra nämnder och förvaltningar ska också ske för att studera eventuella möjligheter till samlokalisering med kommunens andra verksamheter.</p> | Genomfört | <p>Uppdraget har slutredovisats och budget avsatts.</p> <p>Nu övergår projektet i ordinarie projektarbete tillsammans med berörda nämnder, främst IFN.</p> |
| <p>Tilläggsuppdrag TN 2022:1 Tekniska nämnden ger Fastighet i uppdrag att planera och upphandla för en effektiv, samordnad bygglogistik i ett större byggprojekt som genomförs i kommunens regi.</p> | Inte genomfört | Uppdraget finns med i planering för kommande projekt |
| <p>Tilläggsuppdrag TN 2022:6 Tekniska nämnden ger teknik- och fastighetsförvaltningen i uppdrag att tillse att alla nämndens verksamheter jobbar med sin digitala omställning.</p> | Löpande arbete | Ingår som en del av verksamhetens kontinuerliga utveckling. |

Gator och parker



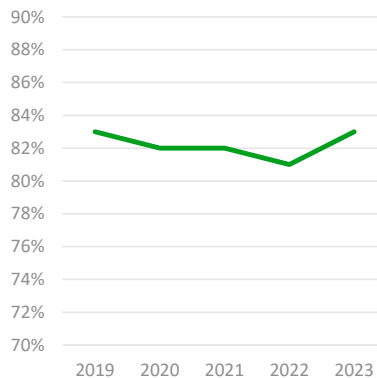
Verksamheten har, trots bitvis utmanande förutsättningar, levererat sitt grunduppdrag väl under året. Infrastrukturen har varit tillgänglig och av god kvalitet likväl som de allmänna platserna. Årets inledning och avslutning har präglats av kraftiga snöfall vilket prövat organisationen men standarden på gatunät mm har varit god den allra största delen av tiden.

Arbetet med att bygga ut och förnya infrastrukturen har fortsatt. Malmvägen har öppnats, ett 10-tal gator har reinvesterats och en rad projekt för att förbättra förutsättningarna för de hållbara färdätten och öka trafiksäkerheten har genomförts.

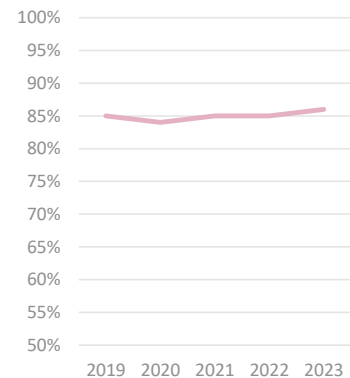
Genomförandegraden var 2022 63 procent och 2023 74 procent, vilket är en tydlig förbättring.

Status för medborgarnas närhet till huvudnätet för cykel är till stor del oförändrad men närhet till stomstråk för kollektivtrafik har ökat från 2022.

Andel av befolkningen (%) som når stomstråk för kollektivtrafik inom 500 m



Andel av befolkningen (%) som når huvudnät för gång och cykel inom 250m



BEDÖMNING



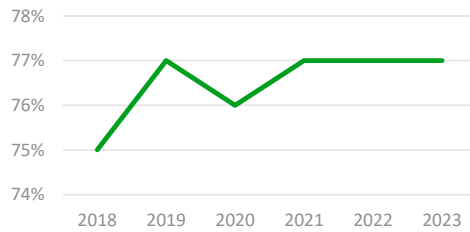
UMEÅ
KOMMUN

Umeås medborgare har god tillgång till parker, lekparkar och grönstruktur. Vid planering av nya områden är detta en av de faktorer som prioriteras.

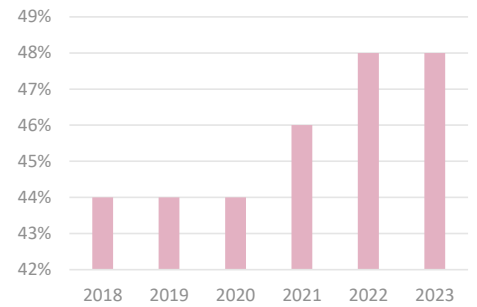
Det är fortsatt god nöjdhet med markupplåtelse. När staden blir tätare ställs högre krav på alla aktörer, vilket minskar möjligheten till fri användning av allmän plats, något som kan påverka användarnas nöjdhet.

Nöjdheten med färdtjänst har minskat och det är tydligt kopplat till efterdyningar av pandemin och de problem som finns med tillgång på förare. Under 2024 kommer en ny upphandling att göras och vi för en kontinuerlig dialog med entreprenörer om utvecklingen.

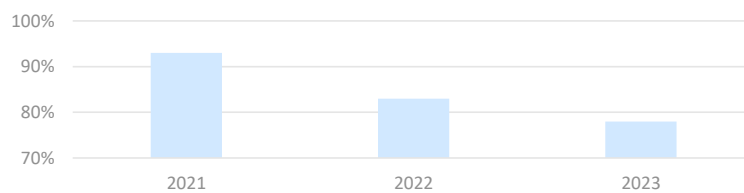
Närhet till parker och grönområden- andel av befolkningen (%) som når parker och grönområden inom 250m



Närhet till lek - andel av befolkningen (%) som når lekplatser inom 250m



NKI färdtjänst, genomförande av resor



Stadens tillväxt kräver att infrastrukturen ständigt utvecklas så att gamla och nya Umeåbor har en bra stad att bo i. Den allt tätare staden i kombination med alltmer utmanande klimat ställer allt större krav på verksamheten. Utöver snöfall och klimateffekter så är även den kostnadsutveckling som skett de senaste åren en stor utmaning att hantera. Trots stora kostnadsökningar visar verksamheten på ett resultat i balans när snöhanteringen exkluderas.

Verksamheten har ett ambitiöst arbete för att ge väsentliga bidrag till kommunens omställning till ett hållbart samhälle och merparten av de aktiviteter i åtgärdsprogrammet som verksamheten är ansvariga för är uppstartade och några slutförda.

Året 2023 inleddes med kraftiga snöfall och stora temperaturväxlingar, vintersäsongen avslutas i början av april utan större behov av vattenavledning.

Sommaren innehöll många olika aktiviteter där SM-veckan var ett av de större. Arrangemanget blev en stor succé och Gator och parkers bidrag höjde den allmänna upplevelsen.

Temat för årets sommarblommor var "Fånga dagen". I år trycktes ingen broschyr upp, utan allt informationsmaterial var digitalt. Blomstervandringarna var välfyllda och uppskattade.

Nygatans ombyggnation tog fart och i samband med det sågades träden ner, för att i ett senare skede ersättas med nya. Inget tillstånd hade dock sökts hos Länsstyrelsen, vilket renderade i böter. Inför framtida trädborttagning finns tillståndsansökan nu med i rutinerna.

I samband med uppstarten av ombyggnationen av Renmarkstorget skapades en debatt kring Stig Lindbergs fontäns vara eller icke vara som gav genklang nationellt genom ett inslag i Kulturnyheterna. Intresset var större än på länge och renderade i 8400 inkomna förslag och synpunkter.

Vintern 2023/2024 började tidigare än på länge med ett rejält snöfall redan i mitten på november, som sedan låg kvar och inte tinade bort, vilket ledde till en tidig runda med utlastning av snö. En ansökan om att få dumpa snö på älven, vid behov, har godkänts men ännu inte utnyttjats.



**UMEÅ
KOMMUN**

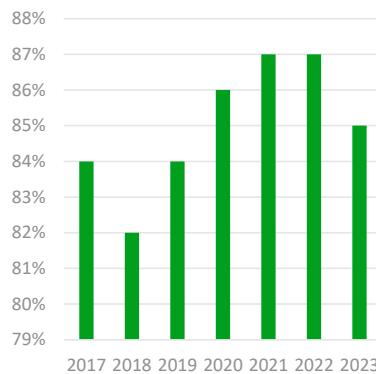
| Uppdrag | Status jan-dec | Motivering/kommentar |
|---|------------------|--|
| Tilläggsuppdrag TN 2022:2 Tekniska nämnden ger Gator och parker i uppdrag att utveckla arbetsmodeller för att planera och genomföra beteendepåverkande åtgärder i gatuombyggnadsprojekt i syfte att främja hållbara transporter. | Delvis genomfört | Under året landades en EU-ansökan, BATS, som handlar om att främja hållbart resande under vinterhalvåret. Personer är anställda och arbetet kommer att ta fart under 2024. |
| Tilläggsuppdrag TN 2022:3 Tekniska nämnden ger Gator och parker i uppdrag att försöka tillskapa mötesplatser utomhus av olika karaktär inom arbetet med stads- och kommundelsinsatserna. | Genomfört | Fokus för årets Stadsdelsdialoger var Ålidhem och Haga. Åtgärder på dessa områden genomförs under nästa år. I år har insatser gjorts på Östteg, Västra Ersboda och i Ersmark. Belysningen har setts över och kompletterats, träd har planterats, beläggningen har setts över och på Ersboda har det kompletterats med en grillplats, parkbänkar och ett utegym |
| Tilläggsuppdrag 2022:3 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och tekniska nämnden i uppdrag att ta fram en metod så att lämpliga projekt ur den befintliga investeringsplanen årligen väljs ut som lämpliga piloter för jämställdhetsfokus. | Delvis genomfört | Metoden har fastställts under året. Basen är att avdelningen Projekt och planering, tillsammans med jämställdhetsstrategier inför uppstart av planeringen för nästa år, går igenom kommande investeringar för att välja ut ett lämpligt projekt. |
| Tilläggsuppdrag 2021:25 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och tekniska nämnden i uppdrag att göra en förstudie om kommunalt samordnad varudistribution för kommunens egen distribution. Ett förstudiedirektiv är framtaget och upphandling av konsult pågår, i samverkan med den centrala ekonomifunktionen. | Genomfört | Förstudien är genomförd och resultatet har rapporterats till tekniska nämnden och kommunstyrelsen. |
| Tilläggsuppdrag TN 2022:6 Tekniska nämnden ger teknik- och fastighetsförvaltningen i uppdrag att tillse att alla nämndens verksamheter jobbar med sin digitala omställning. | Löpande | Nytt projektverktyg på plats. Gemensamt förvaltningsobjekt. |

IT-funktionen

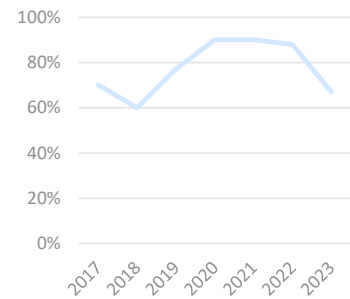


En viktig utgångspunkt i vårt grunduppdrag är att vara en strategisk partner tillsammans med Umeå koncernens verksamheter och för att lyckas krävs att vi har förtroende från våra partners. Just förtroendet och nöjdheten för IT och kommande Digital omställning och IT har tydligt förbättrats. Återkoppling från kommunförvaltningarna så väl som kommunbolagen är att vi tagit stora steg i rätt riktning för att driva och stödja verksamhetsutveckling med stöd av teknik. Vi har övergripande levererat enligt den servicenivå vi lovat.

Lösningsgrad första linjen support (%)



IT-upphandlingar som genomförs enligt IT-upphandlingsmodellen (andel i %)



BEDÖMNING



UMEÅ
KOMMUN

2023 har varit ett händelserikt år som inleddes med en utredning av vår organisation med syfte att skapa de bästa förutsättningarna för att driva och stödja kommunens behov av digitalisering och IT. Resultatet blev ett förslag att så ihop enheten Digitalisering och verksamhetsutveckling (då under KS) med IT till en gemensam verksamhet. En stor aktivitet har därefter varit att förbereda sammanslagningen som trätt i kraft 1 januari 2024 då vi blir verksamheten Digital omställning och IT med ett nytt grunduppdrag. Organisationsstrukturen har också förändrats där vi gått från en funktionsbaserad matrisstruktur till en linjebaserad organisation. En förändring är att antalet enhetschefer nu är sex mot tidigare tre vilket ger bättre förutsättningar som chef att vara närvarande för medarbetare samt tid för att driva verksamhetsutveckling.

Vi har påbörjat en översyn för att utveckla våra arbetsätt och effektivare stödja kommunverksamheterna och deras behov av digitalisering. Ett pilotområde har varit i samarbete med Stöd om omsorg vilket visat goda resultat. Planering pågår för att ta konceptet till fler förvaltningar. Detta bidrar till att öka vår delaktighet i verksamhetsutvecklande initiativ.

Det är fortsatta utmaningar inom IT- och cybersäkerhet där trenden allt jämt är ökande och påverkas av rådande omvärldsläge så väl som kriminell verksamhet. Under året har vi varit utsatta för en sofistikerad överbelastningsattack som primärt riktades mot ett antal fartygshamnar i Finland och Sverige men som under korta perioder påverkade en stor del av kommunens IT-miljö. För att bättre hantera den typen av situationer har åtgärder vidtagits.

Arkitekturstyrning är en grundförutsättning för framgångsrik digitalisering. Ett så kallat integrationsteam är under uppbyggnad och vi har rekryterat fler med kompetens inom IT-arkitektur. Under året har vi inte hunnit ta fram mål- och referensarkitektur något vi ser som högt prioriterat för 2024.

Microsoft 365 fortsätter vara ett viktigt satsningsområde och en förutsättning för effektivt och platsoberoende arbete. Vi ser en allt större efterfrågan av att kunna använda Microsofts AI-verktyg vilket behöver utvärderas mer innan beslut kan fattas.

Införande av nya process och planeringsverktyg inom Äldreomsorgen och Stöd och omsorg har påbörjats under 2023. Det är ett omfattande arbete som tar mycket resurser inför hösten 2024 då de nya stöden ska vara på plats.



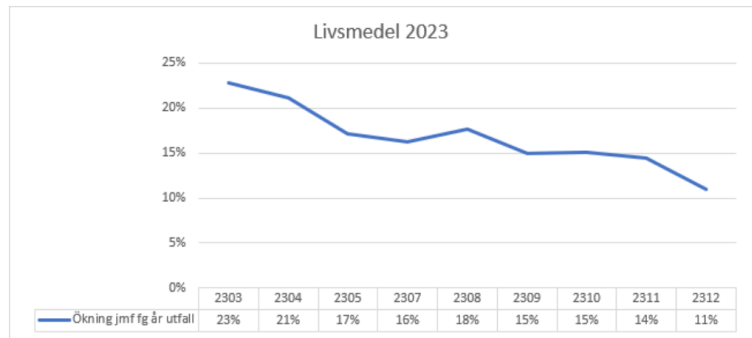
| Uppdrag | Status jan-dec | Motivering/kommentar |
|---|------------------|---|
| <p>Tilläggsuppdrag 2021:19 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med tekniska nämnden genomföra en omvärldsanalys av jämförbara kommuners arbete med att skapa förutsättningar för digital omställning. Analysen ska särskilt belysa hur andra kommuner ger tillgång till digitala verktyg, exempelvis datorer och smartphones, i kommunens olika verksamheter. Uppdraget omfattar också beskrivning av nuläge och behov av tillgång till digitala verktyg i Umeå kommuns olika verksamheter ur ett samlat kommunperspektiv. Uppdraget ska utmynna i förslag till ekonomisk plan för digitala verktyg och innehålla beskrivning av ekonomiska konsekvenser i form av investeringar och drift, såväl som verksamhetsperspektiv.</p> | Genomfört | Genomfört och avrapporterat 2022 |
| <p>Tilläggsuppdrag TN 2022:4 Tekniska nämnden ger IT i uppdrag att formulera ett mätetal som speglar användbarhet och digital mognad i kommunens IT-miljöer.</p> | Delvis genomförd | Kommunen har vid två tillfällen genomfört mätning av digital mognad enligt metoderna DiMIOS och DIOS. Värdet av dessa mätningen har varit otydligt så arbete pågår att utvärdera om det finns andra metoder eller ramverk som ger bättre stöd för att mäta och också förbättra vår digitala mognad. |
| <p>Tilläggsuppdrag TN 2022:6 Tekniska nämnden ger teknik- och fastighetsförvaltningen i uppdrag att tillse att alla nämndens verksamheter jobbar med sin digitala omställning.</p> | Delvis genomförd | Ett arbete som inte har något slut. Under året har vi vidareutvecklat med automation och e-tjänster för att effektivisera och underlätta vårt arbete. |

Måltidsservice



Måltidsservice lagar goda och hälsosamma måltider men har under året minskat andelen klimatsmarta måltider på grund av det ekonomiska läget. I den budget vi har finns inte utrymme att köpa så stor andel ekologiska och närproducerade livsmedel som vi strävar mot.

Livsmedelspriserna påverkar oss i hög grad. Vid jämförelse av utfall på livsmedel vid samma tidpunkt 2022 har vi nu ett utfall på 11 procent högre livsmedelskostnader. Detta trots att verksamheten gör alla anpassningar som är möjliga inom vårt uppdrag och vårt koncept. Vi ser en positiv trend i priser och anpassningar i kök men vi ligger långt ifrån att klara ekologiska mål och närodlat eftersom vi jobbar enligt direktiven medel före mål. Arbetet pågår med att implementera ytterligare besparingsåtgärder. Tabellen visar ackumulerad ökning i procent på livsmedel jämfört med föregående år.



Tabellen visar ackumulerad ökning i procent på livsmedel jämfört med föregående år.

BEDÖMNING

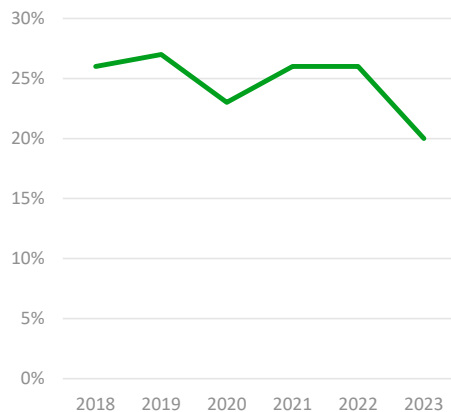


UMEÅ
KOMMUN

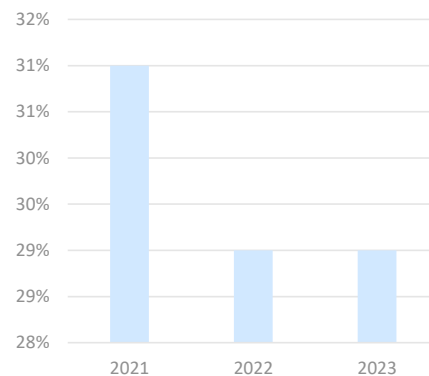
Verksamheten har ökat andelen vegetariska måltider och minskat koldioxidpåverkan under året. I skolan är 64 procent av måltiderna vegetariska alternativ om vi räknar ihop alternativ 1 och 2. Varje dag finns en vegetarisk rätt och en dag i veckan är båda alternativen vegetariska. Utmaningen är att få fler och fler att välja de vegetariska måltiderna de dagar det finns annat alternativ. Ungefär 20 procent väljer vegetariskt när det finns två olika alternativ.

Arbetsätt för att mäta kundnöjdhet på matråd är framtaget men implementering har tagit längre tid än planerat, så resultat för 2023 finns inte men kommer finnas 2024.

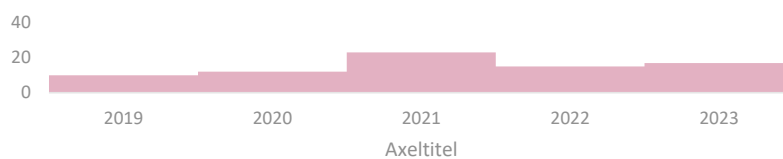
Andel ekologiska inköp (%)



Andel närproducerade inköp (%)



Matsvinn (g/portion)



| Uppdrag | Status jan-dec | Motivering/kommentar |
|--|------------------|---|
| Tilläggsuppdrag TN 2022:6 Tekniska nämnden ger teknik- och fastighetsförvaltningen i uppdrag att tillse att alla nämndens verksamheter jobbar med sin digitala omställning. | Delvis genomfört | Projekt digitalisera specialkost och närvaro är delvis genomfört. Utbildningsdirektör behöver godkänna riskanalys innan sista detaljer kan sättas för implementering. |

Städ- och verksamhetservice



Städservice har under året utfört lokalvård i kommunens lokaler. För de flesta lokaltyper finns fastställda servicenivåer och städningen har genomförts i enlighet med dem.

Städservice har en stabil verksamhet som året om levererar lokalvård av god kvalitet.

Verksamhetens omfattning ökar proportionellt med kommunens tillväxt, där några nya objekt tillkommer varje år. Under året har verksamheten utökats med ett distrikt och en ny enhetschef.



Bilden visar en medarbetare hos Städservice.

BEDÖMNING

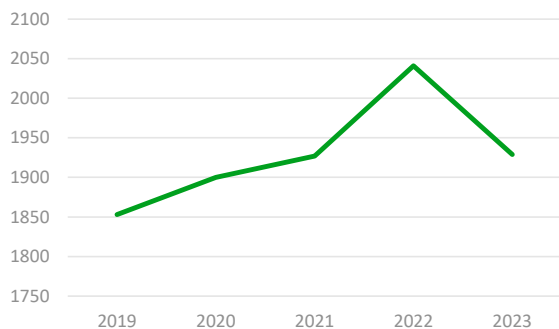


UMEÅ
KOMMUN

Verksamheten är personalintensiv och var i början på året nominerad till Årets kompetensutveckling 2022, för vår digitala basutbildning för medarbetare i lokalvårdsverksamheten. En utmärkelse som delas ut av Omställningsfonden. Tyvärr fick vi inte priset men nomineringen i sig var mycket glädjande.

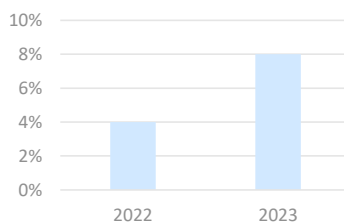
Sjukfrånvaron har sjunkit, vi har under året arbetat mer med aktiv rehabilitering enligt nya rutiner, vilket gett god effekt.

m2/anställd



24

Andel miljöfordon (%)
av totala fordonsflottan



Kemikaliefri städning.
Antal objekt



Robotiseringen av verksamheten fortsätter. På våra större enheter, Maja Beskow och Dragonskolan sker numera stor del av golvrengöringen med en robotiserad lösning. Detta för att kunna lägga resurserna där behovet är som störst för att få en bättre effektivitet och kvalitet. Vi ökar ytterligare takten med robotisering till våren på Grubbeskolan samt Väven.

Fordonsprojektet har övergått till att vara en ordinarie del av verksamheten och vi har nu en samordnad fordonsanskaffning i kommunen. Under året har arbetet fortsatt med omställning till miljöbilar och vid årets slut var de 48 stycken och ytterligare 56 är beställda. Verksamheten jobbar vidare för att minska kemikalieanvändningen vid städning.

UMEÅ
KOMMUN

| Uppdrag | Status jan-dec | Motivering/kommentar |
|--|------------------|--|
| <p>Tilläggsuppdrag TN 2022:5 Städ- och verksamhetsservice får i uppdrag att säkerställa att fastställda servicenivåer finns för samtliga verksamheter/städområden. Utgångspunkt för arbetet ska vara att kommunens avsatta resurser används på mest effektiva sätt och att en avvägning sker mellan verksamheternas behov för att nå största kommunnytta.</p> | Delvis genomfört | För samtliga verksamheter utom omsorgen finns nu fastställda servicenivåer |
| <p>Tilläggsuppdrag TN 2022:6 Tekniska nämnden ger teknik- och fastighetsförvaltningen i uppdrag att tillse att alla nämndens verksamheter jobbar med sin digitala omställning.</p> | Löpande | Robotiseringen har ökat och arbetet fortsätter. |

Inriktningsmål

Inriktningsmål 1

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

Tekniska nämndens grunduppdrag ”att planera, bygga, förvalta och utveckla kommunens infrastruktur och offentliga utomhusmiljöer, fastigheter och IT-system”, är viktiga förutsättningar för en stad som växer och utvecklas.

Nämndens bidrag till Umeå kommuns vision, 200 000 medborgare år 2050, är viktiga då platsens attraktivitet och goda livsmiljöer är central för tillväxt.

Utöver nämndens egna projekt avseende den befintliga stadsstrukturen så bygger nämnden för stadens expansion. I år bl.a. gatunätet på Tomtebo gård, utvecklingen av Klockarbäcken och Ersboda. Malmvägen har öppnats som ger en ny förbindelse från Tomtebo-området. Förskolan Kålmasken färdigställdes under året och är den första förskolan med stomme av trä att tas i bruk. Nämnden fastställde i december gestaltningen för om- och tillbyggnad av Vasaskolan, vilket ger 675 nya gymnasieplatser färdigbyggt.

Årets leverans av investeringsprojekten visar på en kraftig ökning av genomförandegraden.

Kommunfullmäktige beslutade i slutet av året om en omorganisation för att kommunen ska vara bättre rustad för framtiden. De tidigare verksamheterna ”IT” och ”Digitalisering och verksamhetsutveckling” har slagits ihop till ”Digital omställning och IT”. Detta renderade i ett reviderat grunduppdrag för Tekniska nämnden inför 2024.



Gestaltning av Vasaskolan.



Gestaltning av Vasagatan.

**UMEÅ
KOMMUN**

Inriktningsmål 2

Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden

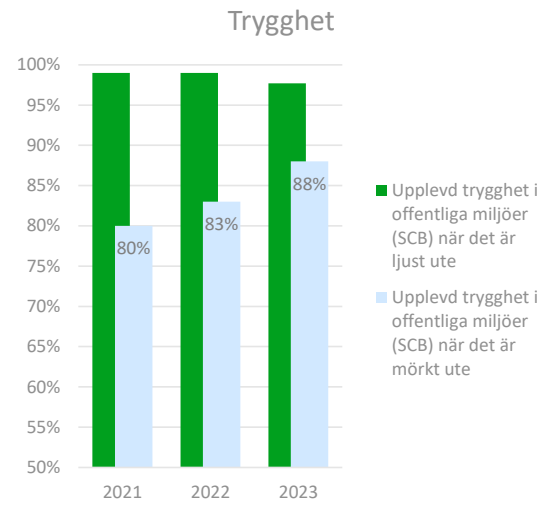
I år har en rad trygghetsåtgärder genomförts i det offentliga rummet. På Teg har grusplanen i Borgparken, pulkabacken vid Togs vård- och omsorgsboende samt Metargränd fått belysning. På Ersboda har belysning kompletterats på gång- och cykelvägar där det har upplevts mörkt. Ny belysning har även satts upp på en gång- och cykelväg i Holmsund samt vid Skeppsbron.

Särskilda insatser har gjorts för att öka genomsiktligheten i olika skogsområden, bland annat i Brinklunden, Bölesholmarna och längs Strandpromenaden. I och runt Vänortsparken och i Rådhusparken har beskärning utförts av samma anledning.

Inom trafikområdet genomförs årligen särskilda trafik- och informationsinsatser och kampanjer i syfte att förbättra trygghet och trafiksäkerhet, exempelvis genom Kollvisionen.

Trafiksäkerhetsarbetet har under året fokuserat på hastighetsdämpande åtgärder, främst i närheten av skolor och förskolor, inom ramen för "Trygga skolvägar".

Fastighet har under året deltagit i utrednings- och ansökningsprocessen för att kamerabevaka Dragonskolan entréer, detta har lett fram till ett beviljat tillstånd av Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) att kamerabevaka under verksamhetstid.



UMEÅ
KOMMUN

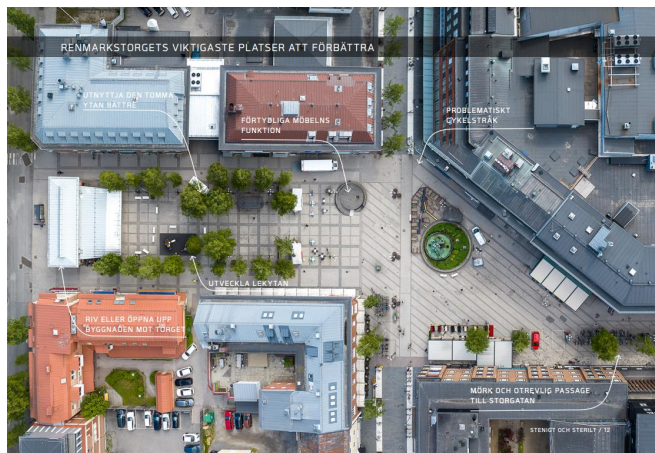
Inriktningsmål 3

Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina liv

Under året har arbetet med att bygga om Bölevägen inletts. Syftet är att göra om gatan för att främja hållbart resande, gång, cykel och kollektivtrafik. I samband med detta görs grönområdena i området om inom ramen för projektet Horizon 2020. En medborgardialog genomfördes med boende, förskolebarn, skolelever och verksamheter i området. Det mynnade ut i förslag på hur de olika grönområden ska utvecklas. Under hösten genomfördes omvandlingen på tre av fyra grönytor utifrån de framkomna förslagen.

Under året har två medborgardialoger skett i samband med Stadsdelsarbetet. De har mynnat ut i åtgärder som kommer att genomföras under 2024.

I samband med uppstarten av ombyggnationen av Renmarkstorget genomfördes en medborgardialog som slog rekord i inkomna synpunkter. Hela 8 400 synpunkter lämnades in. Dessa ligger nu till grund för det fortsatta arbetet.



Flygfoto över Renmarkstorget.

Inriktningsmål 4

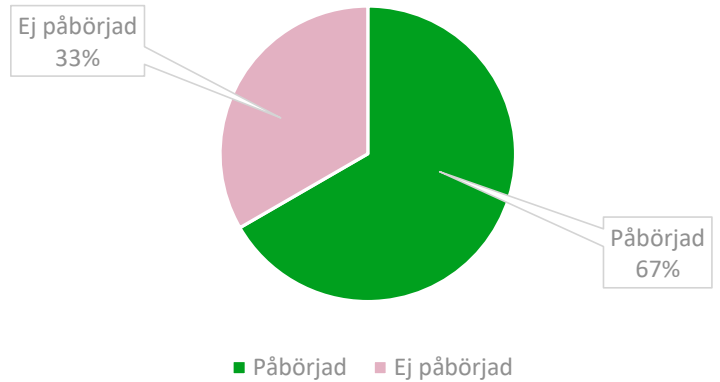
Umeå ska vara klimatneutralt till 2040

Åtgärdsprogram, miljömål

Arbetet med åtgärderna i åtgärdsprogrammet för Umeås lokala miljömål fortsätter. Tekniska nämnden omfattas av drygt en tredjedel av de totalt 101 åtgärderna. Teknik- och fastighetsförvaltningens miljöforum jobbar vidare med genomförande, uppföljning och rapportering av åtgärderna. Totalt är ungefär två tredjedelar av de åtgärder som TN berörs av påbörjade. Några av åtgärderna som inte är påbörjade, men som TN ansvarar för, kommer sannolikt att revideras under 2024 avseende ansvar. Anledningen är att TN i vissa fall har tilldelats ansvar i frågor som förvaltningen inte har rådighet över.

Flera av TN:s åtgärder återfinns i de områden som programmets tillhörande inriktningsmål 4 pekar ut som kraftsamlingsområden, exempelvis transporter samt bygg- och anläggning. Teknik- och fastighetsförvaltningen har stora möjligheter att påverka inom dessa. Fastighet och Gator och parker har under 2023 påbörjat arbete med att skapa en översikt av varifrån klimatpåverkan i projekt uppstår, t.ex. genom livscykelanalys. Arbetet kommer fortgå under 2024 och på sikt kan insikter från detta bli "standard practice" i projekt.

Status för åtgärder som TN berörs av



Klimatsmart byggande

Förskolan Kålmasken, som nu står klar, är belägen på Tomtebo gård. Byggandet startade efter semestern 2022. Kålmasken är den första byggnaden där Umeå kommun, Fastighet gör ett medvetet materialval för stommen baserat på LCA (livscykelanalys) med målet att minska klimatpåverkan i byggskedet inför projektering. Analysen visade att klimatpåverkan från material till en stomme gjord av trä var cirka 50 procent lägre jämfört betong för Kålmasken. Fastighet vidare med att utveckla arbetssätt för att minska klimatpåverkan från byggskedet i byggprojekten.

Energianvändning

En del i energieffektiviseringsarbetet är energikartläggning var syfte är att hitta energieffektiviseringsåtgärder för fastigheter. De mest energislukande fastigheterna är identifierade. Energiuppföljning av fastigheter sker kvartalsvis vid statistikgenomgångar med driftpersonal.

Under 2023 har Fastighet genomfört sex stycken energikartläggningar, varav fyra st. enligt lag vilket innebär energikartläggning var fjärde år, och två stycken enligt interna ambitioner baserat på en prioriteringslista som Fastighet har upprättat. Totalt handlar det om 65 stycken prioriterade fastigheter sett till driftenergi, till och med 2023 har 21 stycken genomgått en energikartläggning. Målet är att samtliga prioriterade fastigheter ska ha genomgått minst en energikartläggning till och med år 2030.

31

Laddinfrastrukturprojekt

Umeå kommuns tjänstefordon, alltifrån cyklar och bilar till arbetsfordon såsom traktorer och lastbilar kommer sannolikt vara laddbara i framtiden. Omställningen förutsätter utbyggnad av elinfrastruktur och laddplatser på kommunala fastigheter de kommande åren. Ett exempel på en sådan fastighet är Motståndet 4 där Gator och parker har sin driftcentral, andra exempel är Stadshusområdet och Tegelslagaren. Upab har under året gjort en inventering av laddpunkter och parkeringsplatser, totalt sett är antalet är laddpunkter 168 stycken.



Gestaltning av Kålmasken förskola.

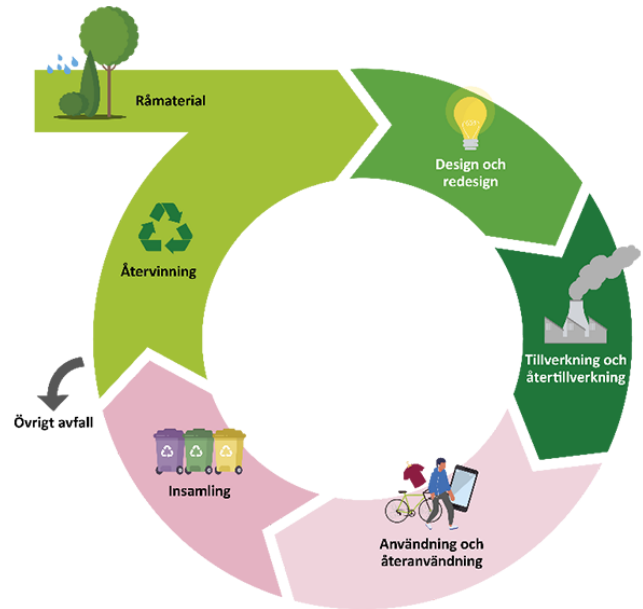
UMEÅ
KOMMUN

Återbruksprojekt

Under 2023 har ett projekt pågått med syfte att öka återbruket av produkter inom teknik- och fastighetsförvaltningen. En resurs har jobbat i projektet under tolv månader och det har resulterat i tre större insikter:

- ett systematiskt arbetssätt för lager och förråd inom förvaltningen behöver utvecklas
- bygg- och anläggningsprojekt kräver ett annat arbetssätt för att integrera återbrukade produkter i projekten jämfört med internt drift- och underhållsarbete som direkt kan nyttja produkter i förråden
- det finns ett stort behov och önskan om ett digitalt verktyg för att effektivt kunna återbruka produkter inom förvaltningen.

IT har tagit fram en demoversion av ett digitalt verktyg som på sikt ska kunna användas av förvaltningens medarbetare. Det återstår en hel del arbete med detta och det digitala verktyget kommer att fortsätta utvecklas under 2024. Förhoppningsvis ska det även kunna användas för att följa upp besparing av klimatpåverkan, minskad avfallsmängd och undviken inköpskostnad genom återbruk av förvaltningens produkter.



Illustrationen visar cirkulär ekonomi.

Inriktningsmål 5

För att klara kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljö och ge bättre medborgarnytta ska de möjligheter som den digitala transformationen innebär vara förstahandsalternativet för Umeå kommuns verksamhetsutveckling

Förmåga till analys

Förvaltningen fick hälften av den summa som söktes från digitaliseringsanslaget och har också hunnit med drygt hälften av dessa planerade aktiviteter. Det har även skapats en stabil grund för att analysera kommunens områden ur flera perspektiv. Den digitala infrastrukturen för detta är stabil och klarar vad den lovar. Förvaltningen har även höjt kompetensen inom analys och datahantering, vilket är en förutsättning. Förutsättningarna finns alltså på plats, även om det finns mycket arbete kvar.

Förmåga till interoperabilitet

Det har inom förvaltningen startats ett kompetenscenter med fokus på interoperabilitet och integrationer. Konsekvensen av det är att upphandlingar redan har bättre krav på just interoperabilitet då vi arbetar med mer kompetens i den frågan än tidigare. För att nå riktigt hög effekt kommer kommunens informationsförvaltning att behöva förstärkas avsevärt, så att man kan få tydligare krav på informationsmängder som system behöver kunna hantera. För att kunna dela information mer effektivt behöver det finnas policys på plats som gör det enklare att dela information och tydligare definitioner av våra begrepp,- t.ex. vad en kund eller brukare är. Detta arbete fortsätter under 2024.



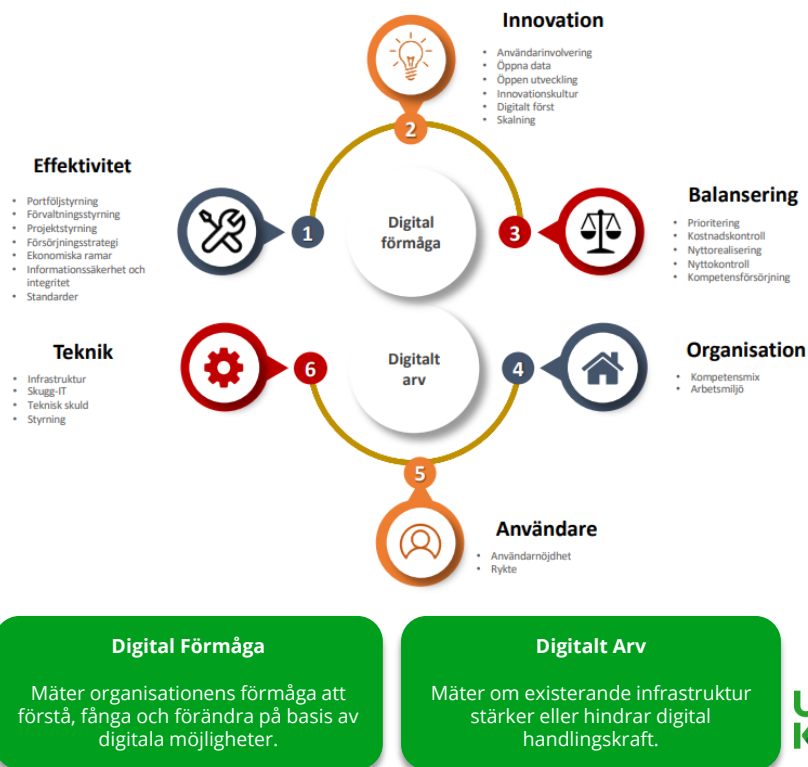
DiMiOS (digital mognad i offentlig sektor)

Ingen mätning enligt konceptet har genomförts under 2023 för teknik- och fastighetsförvaltningen. Mätningen som genomfördes under 2022 gav följande resultat:

- Digital mognad: 47,7 procent
- Digitalt arv: 49,2 procent
- Digital förmåga: 46,3 procent

För kategorin Digital förmåga är det främst låg mognadsgrad inom kategorierna Innovation (innovationskultur, skalning, användarinvolvering) och Balansering (nyttokontroll, kompetensförsörjning), vilket drar ner resultatet. För kategorin Digitalt arv är det främst låg mognadsgrad inom kategorierna Teknik (infrastruktur, teknisk skuld, styrning) och kategorin Organisation (arbetsmiljö).

Utmaningarna enligt resultatet från 2022 sitter i ett begränsande arv samt brister i förmåga som hämmar digitala satsningar.



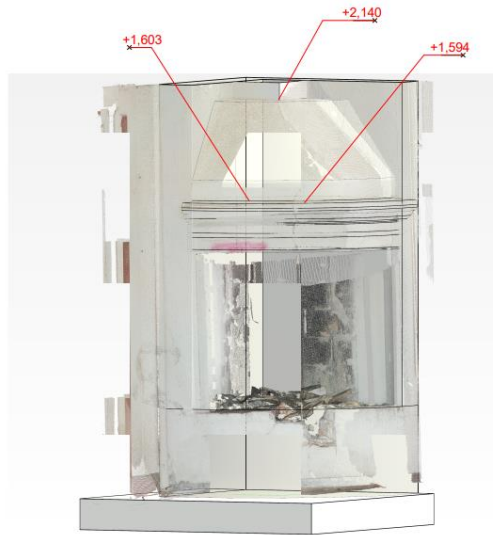
3d-scanning i byggprojekt

Rekonstruktion av fritidshus Nydala stuga 96. Skicket på befintlig stuga medförde att renovering ej var möjlig. Fastighet tillsammans med Historiska hus beslutade om rivning och rekonstruktion likt originalutförandet.

Innan rivning gjordes 3D-scanning av stugan för att dokumentera särskilt kulturhistoriskt viktiga delar. Vid scanning finns även möjlighet att vid varje uppställningsposition ta 360-foton med hög upplösning.

Med hjälp av dessa scandata skapade Fastighet måttsatta elevationer och planritningar över byggnaden. Eftersom Historiska hus bedömde att öppna spisen är särskilt viktig att rekonstruera skapades även detaljerade ritningar och modeller av denna med hjälp av scandata och 360-foto.

Fastighet har även använt 3D-scannern för att uppdatera planritningar efter utförda ombyggnader på Storsjöskolan och Returbutiken på Tegelslagaren.



Punktmoln och 3D-modell



3D-modell

Illustrationen visar en 3D-modell av öppna spisen

Rapporter

Personuppgiftsincidenter

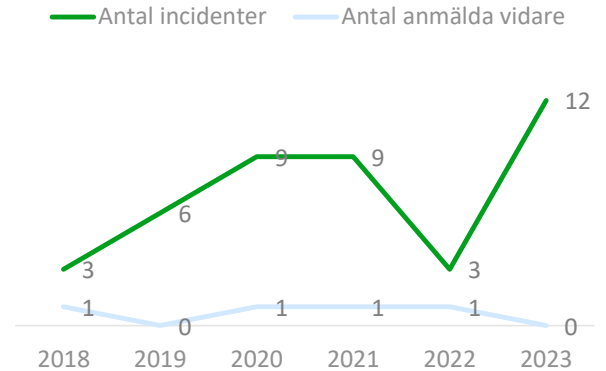
Antalet rapporterade incidenter har varit få över åren. De incidenter som anmäls vidare till i Datainspektionen och senare Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) har varit få.

Förvaltningens rutiner och insatser samt årliga utbildning inom dataskydd och informationssäkerhet från centralt håll fungerar på ett tillfredsställande sätt och personuppgiftskoordinatorerna gör ett bra arbete.

De incidenter som inträffade under 2023 rör bland annat mejl och rekommenderat brev som innehåller personuppgifter och som skickats till felaktiga mottagare, borttappade digitala enheter och felaktiga behörigheter inom IT (HSA-katalog). De flesta incidenterna handlade om medarbetare som av misstag hanterat personuppgifter felaktigt i sina verksamheter, dvs den mänskliga faktorn.

Vissa incidenter har identifierats genom organisatoriska rutiner - till exempel, en återkommande kontroll hos processerna.

Personuppgiftsincidenter, TN



Tillgänglighet

Tekniska nämnden arbetar med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning med utgångspunkt i Umeå kommuns Program för tillgänglighet. Programmet gäller 2018–2030, där etapp 2 inleddes 2022 och avslutas 2026. Fokusområden för Etapp 2 är fysisk miljö, boende och utbildning. Tekniska nämndens verksamhetsområden är främst inblandad i fokusområdet fysisk miljö.

Tillgänglighetsfrågor beaktas vid all om- och nybyggnad genom att inarbeta tillgänglighetsaspekten i tillämpliga program/policys/planer. Även i drift- och underhållsplaner är detta en viktig aspekt både inomhus och utomhus. Tillgänglighetsanpassningar har t ex gjorts på Seniortorget och på flera skolor. På Bölesholmarna har utomhustoaletter anpassats och beslut är taget om att även anlägga en tillgänglig toalett i Kvarnlunden.

Utomhusmiljöer som byggs följer Teknisk handbok som bland annat redovisar hur Gator och parker arbetar med tillgänglighet. I alla ombyggnadsprojekt är tillgänglighet en stor fråga. Flera naturreservat och friluftsområden har fått förbättrade stigar, spänger och broar.

Gällande både inomhus- och utomhusmiljöer finns möjlighet att lämna synpunkter och felanmälningar, där enkelt avhjälpna hinder åtgärdas så snart som möjligt. Övriga synpunkter samlas inför ombyggnadsprojekt eller uppsamlade åtgärdsinsatser.



Personalrapport

Kompetensförsörjning

Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen

I förvaltningens kompetensförsörjningsplan finns fyra prioriterade fokusområden som alla påverkar kompetensförsörjning och attraktivitet. Genom att stärka arbetsgivarvarumärket, jobba mer proaktivt med kompetensförsörjningen, kartlägga nya arbetssätt för onboarding/anställning och kompetensutveckling samt arbeta med hälsopromotiva insatser tar vi nya och viktiga steg i rätt riktning.

De verksamhets specifika aktivitetsplaner som är en kompletterande del till förvaltningens kompetensförsörjningsplan, har det kunnat identifierats och planerats för målanpassade och verksamhetsunika kompetensförsörjningsinsatser.

Arbetet kring arbetsgivarvarumärket är snart klart och ska i nästa steg lanseras till både chefer och medarbetare. Syftet är ett långsiktigt koncept för hur förvaltningen ska stärka sitt arbetsgivarvarumärke, bli mer valbara och kunna behålla den kompetens som redan finns i förvaltningen. En medarbetardag för förvaltningens alla medarbetare vars syfte var att stärka gemenskapen, det gemensamma uppdraget och visa uppskattning för medarbetarnas viktiga insatser genomfördes i maj. Den dagen blev en uppskattad och viktig del i att stärka det interna arbetsgivarvarumärket.

Arbetet med anställningsprocessen och medarbetarresan har påbörjats. En inventering och kartläggning av potentiella systemstöd har genomförts men förvaltningens behov behöver förankras med Umeå kommuns övergripande behov, systemstöd och processer. Att skapa en kvalitativ medarbetarresa från anställning, kompetensutvecklingsmöjligheter, karriärvägar till avslut är en viktig och prioriterad fråga både för förvaltningen och för Umeå kommun.

Genom att stärka vår attraktivitet både internt och externt, kan vi fortsätta behålla befintliga medarbetare, attrahera kvalificerade sökande till våra tjänster och samtidigt ge goda förutsättningar för våra chefer och medarbetare.

Ledarskap

Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30.

På Teknik och fastighets ledarforum har det varit stort fokus på ledarskapet, där bland annat intressanta föreläsare har bjudits in. Med stöd av HR- enheten har även så kallade "reflekerande team" initierats för chefer inom förvaltningen, i syfte att skapa tid för reflektion och stöd i olika svåra ledarskapsfrågor.

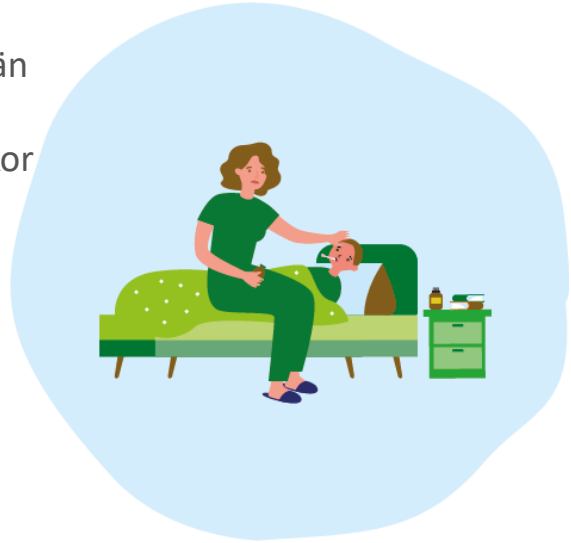


Hälsofrämjande arbetsplats

Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska.

Fokusområdet Friskfaktorer och Aktiv rehabilitering har påbörjats i verksamheterna Måltidsservice och Städ- och verksamhetservice. De resultatmått och mål-värden för sjukfrånvaro och långtidsfriska för 2023 visar en förbättring jämfört med år 2022. Resultatet ska tolkas med viss försiktighet, men arbetet med att stärka friskfaktorerna och att jobba mer aktivt med rehabilitering kan vara ett sätt att nå en lägre sjukfrånvaro.

Det har även genomförts utbildningar för nya skyddsombud, tillsammans med chefer i syfte att förbättra och utveckla det gemensamma arbetsmiljöarbetet.



Heltid och tillsvidareanställning

Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm.

Detta mål är i hög grad uppfyllt.



UMEÅ
KOMMUN

Måluppfyllelse personalpolitiska mål

Tabell 1: Tekniska nämnden – andel heltidsanställda, tillsvidareanställda, sjukfrånvaro med mera uppdelat efter kön

| Resultatmätt | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|---|---------------|-------------|-----|------------|-------------|-----|-----|
| | | Kvi | Män | Tot | Kvi | Män | Tot |
| Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. | 5,0 | 7,9 | 4,6 | 6,5 | 8,7 | 5,3 | 7,2 |
| Andel långtidsfriska (%) | 70 | 58 | 64 | 61 | 47 | 59 | 52 |
| Andel heltidsanställda (%) | 96 | 94 | 98 | 96 | 94 | 97 | 95 |
| Andel tillsvidareanställda (%) | 95 | 93 | 94 | 93 | 91 | 90 | 91 |
| Andel utbildade skyddsombud (%) | 100 | 93 | 94 | 94 | 87 | 86 | 86 |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | 100 | 90 | 90 | 90 | 93 | 89 | 92 |
| OSA-index | - | 5,2 | 5,2 | 5,2 | 5,1 | 5,0 | 5,0 |

Arbetsmiljöärenden

Tabell 2: Tekniska nämnden – rapporterade ärenden i systemet Stella

| Rapporterade ärenden i Stella, tekniska nämnden | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Utfall 2023 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| Arbetsmiljöbrist | 26 | 66 | 37 | 77 | 150 | 108 |
| Skada | 62 | 86 | 81 | 93 | 106 | 118 |
| Tillbud | 25 | 29 | 42 | 57 | 49 | 43 |
| Totalt | 113 | 181 | 160 | 227 | 305 | 269 |

Ekonomirapport

Nämndens resultat 2023, -76,9 mnkr

Tabell 3 – Nämndens budgetavvikelse 2023 är -76,9 mnkr och består av följande:

| Verksamhet | Utfall 2023 | Utfall 2022 |
|-----------------------------|--------------|-------------|
| Gator och parker | -26,7 | -0,5 |
| Fastighet | -30,9 | 0,5 |
| IT | 1,6 | 6 |
| Måltidsservice | -21,1 | -11 |
| Städ-och verksamhetsservice | -1,6 | 3,8 |
| Gemensamt | 1,8 | 2,7 |
| Totalt, mnkr | -76,9 | 1,5 |

Nämndens resultat för 2023 är ett underskott på -76,9 mnkr jämfört med budget, fördelat per verksamhet enligt tabell.

Jämfört med resultatet samma period föregående år, 1,5 mnkr, så är resultatet cirka 78,4 mnkr sämre. Det som skiljer mellan åren är i huvudsak en väldigt dyr vinter för 2023 samt ett underskott inom Måltidsservice främst orsakat av kraftigt höjda priser för livsmedel. För 2023 finns heller inga ekonomiskt positiva effekter av pandemin.

Prognosen för tertial 2 i augusti var -40 mnkr, innan den rejäla vintern som kom redan i november, medan prognosen per november var -64 mnkr. Försämringen av resultatet jämfört med novemberprognosen är fortsatt mycket snö även i december.

Utöver årets höga kostnader för vinterväghållning, vilket totalt är ca -60 mnkr fördelat på -27,5 mnkr på Fastighet och -32,5 mnkr på Gator och parker, är det stora prisökningar som påverkar samtliga verksamheter, men i olika stor utsträckning.

Energikostnaderna ökade senare delen av året för Fastighet då genomsnittstemperaturen hamnade under normal temperatur. Statsbidrag för Ukrainaflyktingar är betydligt högre än kostnaderna och påverkar resultatet positivt, vilket redovisas under Fastighet samt egen rubrik.

För Måltidsservice är det höjda priser på livsmedel och en snäv budget som orsakar underskott, tillsammans med höga personalkostnader.

På Städ-och verksamhetservice beror underskottet främst på högre personalkostnader än budget.

IT redovisar totalt sett överskott, främst då personalkostnaderna är lägre än budget. Årsresultatet blev sämre än prognosen på grund av inköp av en säker kommunikationslösning som medfört kostnadsökningar för införande och licenser.

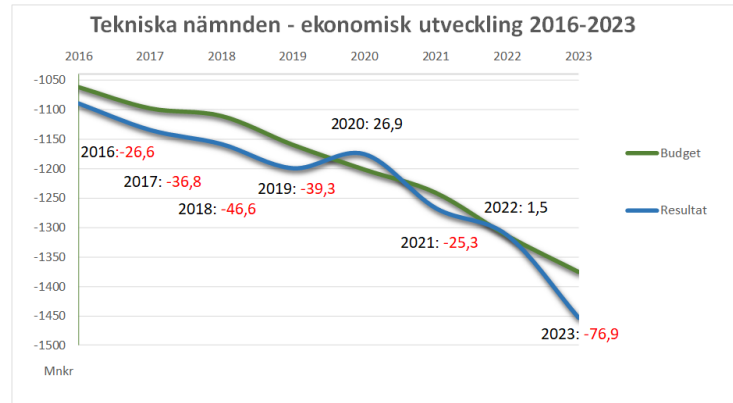
I övrigt är det mindre avvikelser inom verksamheterna och resultatet följer i stort budget.

Fler detaljer redovisas under respektive verksamhet.

Ekonomisk utveckling

Årets resultat 2023, -76,9 mnkr, innebär en kraftig försämring mot det positiva resultatet för 2022, och är också det största underskottet som tekniska nämnden redovisat. För 2021 bedömdes det inte finnas kvar några strukturella underskott i verksamheterna efter det stora åtgärds paketet som nämnden beslutade om 2019, utan underskottet berodde på extremt väder. 2022 var resultatet bestående av blandade överskott och underskott, där prisökningar inom främst Måltidsservice utgjorde underskott men som vägdes upp av lägre personalkostnader än budgeterat inom IT och Städ- och verksamhetsservice samt att ekonomiskt positiva effekter av pandemin gav plus som vägde upp de kraftiga snöfall som kom december 2022. För 2023 är det återigen stora snöfall som står för den största delen av underskottet men prisökningarna har även de påverkat negativt.

Förutsättningarna för 2024 är utmanande ur ett ekonomiskt perspektiv. Prisökningar kommer att påverka samtliga verksamheter i olika omfattning även i år, trots att inflationen går nedåt så är prognosen i skrivande stund att det troligen är först 2025 den är på mer normala nivåer. Det är främst inom Måltidsservice, Fastighet och Gator och parker det blir mest kännbart. Beroende på hur årets vinter utvecklar sig så kan vinterväghållning och snöröjning återigen orsaka underskott och inledningen på året har varit väldigt kall vilket medför ökade kostnader för uppvärmning och el.



Fastighet. Periodresultat -30,9 mnkr

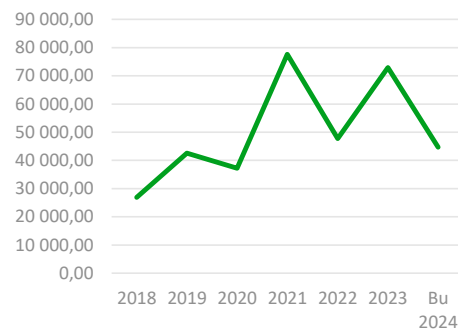
Skötsel/tillsyn slutar med ett underskott på -34,7 mnkr. Av detta underskott utgörs -27,5 mnkr av ökade kostnader för snöröjning, handskottning och taksfattning. Även energikostnaderna redovisar ett underskott för året med -3,8 mnkr som bl.a. beror på att året varit 4,4% kallare än ett normalår. Dessutom blev intern-elpriset 10 öre/kWh dyrare än 2022. I budget togs höjd för ca 5 öre/kWh.

De externa hyreskostnaderna slutar med ett underskott på -4,3 mnkr bl.a. till följd av högre index än budgeterat på några fastigheter/lokaler, höga kostnader för hyra av evakueringslokal samt retroaktiva hyreskostnader från Bostaden.

Underskott för året redovisas även för avhjälpande underhåll -4,9 mnkr som beror på ökade kostnader för köp av tjänster pga. vakanser och rekryteringar. Även skador redovisar ett underskott, -4,1 mnkr.

IT-kostnaderna redovisar däremot ett överskott för perioden på 1,8 mnkr som beror på lägre kostnader för licenser och konsulter. Personalkostnaderna redovisar också ett överskott för perioden som uppgår till 2,9 mnkr. Främsta orsaken till överskottet är vakanser. På intäktsidan redovisas ett överskott på 19,5 mnkr. I huvudsak beror överskottet på erhållet, ej budgeterat statsbidrag för flyktingmottagande ca 12,0 mnkr. I övrigt både lägre övriga kostnader och lägre hyresintäkter med -3,3 mnkr.

Snöröjning, halkbekämpning
(enhet tkr)



UMEÅ
KOMMUN

Gator och parker. Periodresultat -26,7 mnkr

Gator och vägar (-30,2 mnkr) Året började och slutade med stora snöfall vilket medfört stora budgetavvikelser kopplade till vinterväghållningen. Det är även något högre kostnader för gatubelysning och markvärme, men ett litet överskott inom konstruktionsbyggnader och offentlig renhållning.

Parker (-3.1 mnkr). Arbete i parkerna fungerade bra över året, avvikelser mot budget kommer av stort nyttjade av kommunens gröna ytor.

Färdtjänst (6,6 mnkr). Överskottet beror på att nivån av resande är cirka 80 procent jämfört med antalet resor innan pandemin.

IT-funktionen. Periodresultat 1,7 mnkr

Avvikelsen i intäkter (4,1 mnkr) består av ökad försäljning samt vidareförsäljning där IT har samma summa som kostnad under kontoklass 4. Införandet av en ny finansieringsmodell för telefonin, som inte genomfördes i år generade även det ett visst intäktsöverskott. Verksamheten har även erhållit lägre intäkter än budgeterat för bidrag då projektet anställningsprocessen inte bedrivits i samma omfattning som planerat vid budgetläggning.

Personalkostnaderna avviker med 9,4 mnkr, av detta är 2,3 mnkr kopplat till projekten. Avvikelsen beror på att det funnits vakanta tjänster, som nu är tillsatta. Övriga verksamhetskostnader följer i princip lagd budget med mindre negativa avvikelser med undantag för licens- och konsultkostnader som tillsammans hittills avviker -8,5 mnkr.

IT har även köpt in en helt ny säker kommunikationslösning, då den gamla inte matchade behovet. Detta har genererat både licens- och övriga införandekostnader vilket har resulterat i en ökad kostnad för IT, men en väsentligt större besparing för kommunen som helhet.

Avvikelsen för konsultkostnader består till stor del på att konsulter nyttjats för att täcka vakanser under tiden personal rekryterats.

Måltidsservice. Periodresultat -21,1 mnkr

Sammanfattningsvis beror den negativa avvikelsen till största del av ökade livsmedelskostnader (-12,3 mnkr) och personalkostnader (-6,2 mnkr). Men även förbrukningsmaterial inklusive servicekostnader går över budget (-1,9 mnkr).

Intäkterna ligger i linje med budget vid årets slut. Intäkterna består främst av kort- och Swish-försäljning av restaurangmat. Försäljningsintäkter genererar underskott (-0,3 mnkr) men balanseras till viss del upp utav statliga bidrag (+0,2 mnkr).

Den negativa avvikelsen gällande personalkostnader (-6,2 mnkr) förklaras med att det funnits behov att stärka upp med personal p.g.a. sjukfrånvaro. Även årets lönerevision, heltidsinföranden, överanställningar och ambulerande personal har bidragit till ökade kostnader.

Kostnaden för livsmedel (-12,3 mnkr) och de ökande livsmedelskostnaderna beror på kraftigt stigande prisindex. Planerade prisökningar skedde under feb, maj, sep och nov. Inga större åtgärder skett i verksamheten under 2023 (inga ändringar i menyer och ingen justering i beställda volymer). Kostnadsökningen jämfört med 2022 års utfall är ca 11%.

Förbrukningsmaterial (-1,9 mnkr) har påverkats av prishöjningar och även av ökade inköp av engångsmaterial som uppstår vid personalbrist. Under hösten har även planerade inköp av större mängder material gjorts i förebyggande syfte, detta pga. att avtal med leverantören upphört.

Städ och verksamhetservice. Periodresultat -1,6 mnkr

Avvikelsen mot budget med -1,6 mnkr beror främst på ökade personalkostnader (-2,4 mnkr).

En positiv avvikelse för intäkter (+0,9 mnkr) består av bidrag från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket samt ökad försäljning. Detta motverkar de ökade kostnaderna för posthantering, ökade kostnader för leasingbilar, licenskostnader för fordonsprojektet samt maskiner och inventarier.

Avvikelsen för övrigt förbrukningsmaterial beror på varor som köpts in och lagts på lager då avtalet löpte ut under hösten och verksamheten då köpte in till ett förmånligare pris än med det nya avtalet.

Gemensamt. Periodresultat 1,8 mnkr

Gemensamma kostnader och kostnader för stab, ledning och politik redovisas här.

Kostnaderna är lägre än budgeterat på grund av att insatser och åtgärder inte genomförts fullt ut samt att det funnits vakanser och tjänstledigheter inom stödfunktionerna.

Flyktingmottagande Ukraina

Tabell 4 – Totala kostnader och bidrag för TN redovisade på kod 10011 Flyktingmottagande redovisas i tabell.

| TN, Fastighet och Städservice | tkr |
|-------------------------------|--------------|
| Bortfallande intäkter | 0 |
| Ökade intäkter | 12 439 |
| Summa förändringar intäkter | 12 439 |
| Ökade kostnader | -5 879 |
| Minskade kostnader | 0 |
| Summa förändringar kostnader | -5 879 |
| Totalt | 6 560 |

Tekniska nämnden har både kostnader och bidrag kopplat till flyktingmottagande för Ukraina. Fastighet har hyrt in delar av Focken 5 (tidigare en del av Haga Vård- och omsorgsboende), och tagit extra kostnader för att ställa i ordning för en ny typ av boenden. Under året har hyreskostnaderna för Focken 5 uppgått till -4 549,0 tkr och beredskapskostnaderna för flyktingmottagningen uppgått till -191,1 tkr (redovisat på kod för beredskap flykting). Fastighet har dessutom hållit vissa lägenheter tomma i beredskap för flyktingmottagning, men där inte alla har fått nya hyresgäster då antalet flyktingar blivit mindre än antagen fördelning till kommunen. Kostnaden för dessa lägenheter uppgår till -1 119,5 tkr. Fastighet har även kostnader i egna fastigheter för flyktingmottagande på -32,6 tkr (redovisat på driftkod) . Sammanlagda kostnader uppgår till -5 892,1 tkr, varav -5 668 tkr är redovisat på kod 10011 flyktingmottagande.

Fastighet har fått bidrag från migrationsverket på 10 123,0 tkr och ett generellt statsbidrag på 1 882,8 tkr enligt massflyktsdirektivet. Sammanlagda bidrag uppgår till 12 005,8 tkr.

Inom städ finns kostnader för arbetskraft, 210 tkr, samt bidrag på 433 tkr.

Investeringar

Investeringar

Tabell 5 – Nämndens investeringar 2023: -882,2 mnkr

| Tekniska nämnden (mnkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budget-avvikelse 2023 | Utfall 2022 |
|-------------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|
| Fastighet | -799,1 | -670,9 | 128,2 | -360,4 |
| Gator & Parker | -450,3 | -148,7 | 301,7 | -91,3 |
| IT | -68 | -56,1 | 11,9 | -52 |
| Måltidsservice | -5 | -4,8 | 0,2 | -2,2 |
| Städservice | -2,5 | -1,6 | 0,9 | -1,6 |
| Totalt | -1 325 | -882,2 | 442,7 | -507,6 |
| Totalt exkl TRV | -1 075 | -882,2 | 192,7 | -507,6 |

Nämndens investeringar uppgår till totalt -882,2 mnkr, vilket är 442,7 mnkr under budget.

Jämfört med 2022 är resultatet bättre med en hög genomförandegrad, vilket är positivt då det betyder att investeringsprojekten går framåt bättre än de senaste åren. Orsakerna till överskottet är till största del förseningar av projekt, tex är projektet medfinansiering till Trafikverket (Vägpaketet) som utgör 250 mnkr av hela överskottet framskjutet till 2024.

För Fastighet, Gator och Parker samt IT finns en detaljerad genomgång av avvikelser under respektive avsnitt. För Måltidsservice och Städ- och verksamhetsservice är det endast mindre avvikelser.

Totalt föreslås 400 mnkr att ombudgeteras från 2023, enligt de tabeller som redovisas i följande avsnitt för Fastighet samt Gator och parker. En detaljerad lista på ombudgeteringar samt vilket år ombudgetering föreslås till finns listad i nämndens rapport till KS.

Investeringar Fastighet

Inom Fastighet har flera större investeringsprojekt kommit i gång under året och flera andra större projekt är i slutet av sin produktionsfas, vilket har ökat investeringsvolymerna väsentligt jämfört med tidigare år.

De största investeringsvolymerna under året har varit på Carlsunds skola (sammanlagt 178 mnkr fördelat på 4 olika projekt/verksamheter), Dragonskolans utbyggnationer för att klara en elevökning (49 mnkr), nybyggnation av Kålmasken förskola 6 avdelningar (38 mnkr), anpassning för restaurangprogrammet på Maja Beskowskolan (35 mnkr), utbyggnation av Berghemsskolan för F-6 (35 mnkr) samt utbyggnad av Sjöfruskolan åk 4-6 (29 mnkr). Till detta har volymen för reinvesteringar och lokalanpassningar uppnått högre utgifter än många andra år, 94 mnkr resp. 26 mnkr (*att jämföra med 76 mnkr respektive 21 mnkr år 2022*).

Flertalet investeringsprojekt har drabbats negativt av de höga indexökningarna som varit under året på bl.a. byggmaterial och byggtreprenader.

Det har även varit svårare än tidigare år att få byggtreprenörer att lämna anbud och de som inkommit har varit högre än tidigare kalkyler. Trolig orsak till detta är att byggmarknaden här i norr fram till nu haft en rad större och tyngre investeringar, t ex utbyggnaden av hamnen samt byggande av batterifabriken Northvolt.

Det finns även några projekt som har förskjutits i tid som t ex utbyggnaden på Champinjonen 1 för att klara ökat antal elever på vuxenutbildning, Dragonskolans utbyggnad för att klara ökat antal elever på gymnasiet, Tegs centralskolas ombyggnation av utemiljön, anpassning för hemsjukvård på Matrisen 7 och nybyggnation av Mariedals förskola 6 avdelningar. Även ombyggnationen av Östra stallet som stoppats i samband med byggstart då större renoveringsbehov uppkommit än vad tidigare besiktningar visat och man inväntar nu svar från Byggnadsnämnden om vilka åtgärder som bör vidtas.

Totalt vill Fastighet ombudgetera 135,7 mnkr till kommande år, vilket är mer än den totala budgetavvikelsen på 128,2 tkr. Orsakerna till att mer medel än den totala budgetavvikelsen ska ombudgeteras är att summan av de årliga ramanslagen som inte får ombudgeteras blev -0,4 mnkr samt projekt som gått över sin budget och därför inte får ombudgeteras blev -18,6 mkr, samt projekt där alla medel inte behövs för att slutföra projektet blev 10,7 mnkr.

Investeringar Fastighet

Tabell 6 – Budgetavvikelse 2023 (projekt överstigande 20 mnkr), 128,2 mnkr

| Projekt, Fastighet | Avvikelse, mnkr | Kommentar | Att ombudgetera |
|--|-----------------|---|-----------------|
| Östra Stallet, Stadshusområdet, ombyggnation | 24,7 | Tidsplan förskjuten, ny upphandling Q1 2023, byggstart aug-23, blev stoppat under hösten då byggnaden visade sig var i sämre skick än förväntat. Inväntar beslut från Byggnadsnämnden om åtgärder innan arbetet kan återupptas. | 24,7 |
| Champinjonen utökn vuxenutbildning | 16,8 | Tidsplan förskjuten pga längre bygglovsprocess | 16,8 |
| Ramar, Individ & Fam omsorg | 19,1 | Tidsförskjutningar pga detaljplaner och att ett större projekt blivit försenat | 0 |
| Tegs Centralskola (grundskola) | 15,7 | Byggnader slutfördes under hösten-22, markåtgärder 2023, blir lägre kostnad än budget. Start med skolgård 2024. | 15,7 |
| Dragonskolan utökn gymnasieutbildning | 13,9 | Tidsplan för utbyggnad försenad, ombyggnation av matsal dyrare än kalkylerat. | 13,9 |
| Matrisen 7 hemsjukvård anpassning | 13,4 | Tidsplan förskjuten för att kunna synkas bättre med andra projekt på samma fastighet | 13,4 |
| Mariedal ny fsk 6 avd | 13,4 | På grund av överklagad detaljplan och bygglov startade projektet 1 år senare, vilket gör budgeten för hög för 2023 | 13,4 |
| Kungsgården ny fsk 8 avd | 3,7 | Tidsplan förskjuten | 3,7 |

| Projekt, Fastighet | Avvikelse, mnkr | Kommentar | Att ombudgetera |
|--|-----------------|--|-----------------|
| Brandstation norr | 3,4 | Tidsplan förskjuten pga försenad detaljplaneprocess | 3,4 |
| Bullmark skola Norra, nybyggnation fsk, F-3 | 3,2 | Projekt i slutskede, kommer att understiga budgeten | 1,5 |
| Bullmark skola Södra, om- och tillbyggnation | 9,6 | Projekt i slutskede, kommer att understiga budgeten | 1,0 |
| Berghemsskolan utbyggnad (ers 2 paviljonger) | 8,9 | Tidsplan förskjuten, kommer att understiga budgeten | 8,9 |
| Nolia idrottscentrum, sättningar/tak | 5,4 | Tidsplan förskjuten | 5,4 |
| Hedlundaskolan ny- och ombyggnation F-6 | 4,2 | Tidsplan förskjuten, programhandlingar klara | 4,2 |
| Gruppboende Blomstergården | -3,6 | Projekt i slutskede, förseningar i byggstart pga problem med husets placering och tillgänglighet och andra aktörer i området. Tillkommande kostnader för bl a bortschaktning av markmaterial. | 0 |
| Kålmasken ny fsk 6 avd | -4,2 | Projekt i slutskede, har drabbats av indexhöjningar i entreprenaden och extra kostnader för iordningställande av tillkommande tomtytter | -1,0 |
| Stöcke ny fsk paviljong | -6,0 | Tillkommande kostnader vid tillbyggnation gör projektet dyrare än budgeterat | 0 |

| Projekt, Fastighet | Avvikelse, mnkr | Kommentar | Att ombudgetera |
|---|-----------------|--|-----------------|
| Reinvesteringar | -6,6 | Kontinuerligt arbete och prioriteringar under året vilket gör att vissa år går över budget, andra under fördelat på många projekt. Generella fördyringar i byggbranschen | 0 |
| Ram anp hemtjänstlokal | -8,1 | Projekt ligger före i tidsplan, ett projekt har tillkommande behov som inte fanns med vid budgetläggningen | 0 |
| Sjöfruskolan tillbyggnation | -8,5 | Projekt ligger före tidsplan | -8,5 |
| Restaurangprogram gymnasiet | -9,0 | Tillkommande kostnader då byggnad var i sämre skick än förväntat, samt pga indexhöjningar | -9 |
| Övriga projekt, både överskott och underskott | 43,4 | | 52,9 |
| Total | 128,2 | | 135,7 |

Investeringar Gator och parker

Gator och parkers investeringsbudget uppgick 2023 till 450,3 mnkr, utfallet slutade på 148,7 mnkr dvs. ett överskott på 301,6 mnkr. Överskottet beror delvis på att många projekt förskjutits och startades först under hösten 2023, men till största del kommer överskottet av att Medfinansiering till Trafikverket (250 mnkr) blivit förskjutet till 2024.

Några projekt under ramen Säkra anläggningarnas standard startades sent 2023, detsamma gäller ramarna för Trafiksäkerhet och hållbara färdstätt samt Klimatanpassningar, detta innebär ett överskott på ca 33,3 mnkr.

Bölevägen blev något tidigarelagt där entreprenad har pågått under 2023, underskott ca 8,8 mnkr tas med till framtida år. Renmarkstorget något senarelagt där förstudiearbete och projektering började under 2023 vilket resulterade i ett överskott på ca 5,6 mnkr som tas med till 2024.

Utredning och projektering har pågått för Väg 503, projektet är tidsförskjutet på grund av att övertagandet av vägnätet innanför ringleden är försenat.

Kungsvägen är tidigarelagt av INAB och Trafikverket där projektet löper på, budget ligger på 2024 och 2025.

Investeringar Gator och parker

Tabell 7 – Budgetavvikelse 2023 (projekt överstigande 20 mnkr), 301,7 mnkr

| Projekt, GoP | Avvikelse, mnkr (över 3 mnkr) | Kommentar | Att ombudgetera |
|---------------------------------------|-------------------------------|--|-----------------|
| Medfinansiering TRV | 250,0 | Förseningar från Trafikverket, övertagandet av vägar innanför ringen framskjutet till 2024 | 0,0 |
| Säkra anläggningarnas standard | 23,5 | Projekt som släpar efter sedan pandemin, projekt påbörjades sent 2023 | 0,0 |
| Vasagatan | 13,1 | De första kostnader som har kommit på projektet har varit reinvesteringskostnader. Projektet fortsätter under 2024 | 13,1 |
| Klimatanpassning | 5,8 | Projekt som släpar efter sedan pandemin, projekt påbörjades sent 2023 | 0,0 |
| Väg 503 | 5,6 | Tidsförskjutet pga att övertagandet av vägarna innanför ringen är försenat | 5,6 |
| Renmarkstorget | 5,6 | Förstudie och projektering påbörjades under 2023, projektet något tidsförskjutet | 5,6 |
| Trafiksäkerhet och hållbara färdvägar | 4,0 | Projekt som släpar efter sedan pandemin, projekt påbörjades sent 2023 | 0,0 |
| Nygatan | 3,7 | Projektet igång och fortsätter under 2024 | 3,7 |

| Projekt, GoP | Avvikelse, mnkr (över 3 mnkr) | Kommentar | Att ombudgetera |
|------------------------------|-------------------------------|--|-----------------|
| Kommun-& stadsdelssatsningar | 3,1 | Projekt som släpar efter sedan pandemin, projekt påbörjades sent 2023 | 0,0 |
| Kungsvägen | -7,4 | Kungsvägen tidigarelades av INAB och Trafikverket, budget ligger på år 2024 och 2025 | -7,4 |
| Bölevägen | -8,8 | Bölevägen något tidigarelagt, arbete fortsätter under 2024 | -8,8 |
| Övriga gatuprojekt | 2,4 | | 1,3 |
| Övriga parkprojekt | 1,0 | | 1,1 |
| Summa | 301,7 | | 264,2 |

Investeringar Digital omställning och IT

Totalt överskott av investeringar under IT är 11,9 mnkr och beror främst på förseningar samt en överklagan av ramavtalsupphandling. Specificering av projekt nedan.

610100-Utrustning/uthyrning, Beställning lagd på ytterligare 6,5 mnkr, men denna har blivit överklagad i ramavtalsupphandlingen och kommer att belasta 2024 i stället. Arbete med förlängning av livslängd samt stabila produkter/modeller gör att ytterligare ett överskott finns.

635040-utrustning nät, Beställning lagd på 1 mnkr som anländer i mitten på januari

635050-utrustning servrar, Investering i nytt SAN (lagring) är gjord men kostade mer än beräknat. Investering i nya servrar skulle ha genomförts under 2023, men försening gör att detta i stället kommer att genomföras under 2024 och beräknas kosta ca 8 mnkr.

Tilläggsuppdrag

| Uppdrag KF | Status jan-dec | Motivering/kommentar |
|---|------------------|--|
| Tilläggsuppdrag 2022:3 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och tekniska nämnden i uppdrag att ta fram en metod så att projekt ur den befintliga investeringsplanen årligen väljs ut som lämpliga piloter för jämställdhetsfokus. | Delvis genomfört | Metoden har fastställts under året. Basen är att avdelningen Projekt och planering, tillsammans med jämställdhetsstrategier inför uppstart av planeringen för nästa år, går igenom kommande investeringar för att välja ut ett lämpligt projekt. |
| Tilläggsuppdrag 2022:9 Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden tillsammans med kulturnämnden i uppdrag att utreda olika alternativ gällande kulturskolans behov av långsiktiga lokaler. Alternativen ska belysa ekonomiska konsekvenser ur både fastighets- och verksamhetsperspektiv, samt eventuella andra verksamhetsmässiga konsekvenser. Dialog med andra nämnder och förvaltningar ska också ske för att studera eventuella möjligheter till samlokalisering med kommunens andra verksamheter. | Delvis genomfört | Arbetet pågår tillsammans med KN och andra berörda nämnder. Planeras slutredovisas under våren. |
| Tilläggsuppdrag 2022:10 Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden tillsammans med individ- och familjenämnden i uppdrag att utreda olika alternativ gällande individ- och familjenämndens behov av långsiktiga lokaler för daglig verksamhet, funktionshinderomsorgen. Alternativen ska belysa ekonomiska konsekvenser ur både fastighets- och verksamhetsperspektiv, samt eventuella andra verksamhetsmässiga konsekvenser. Dialog med andra nämnder och förvaltningar ska också ske för att studera eventuella möjligheter till samlokalisering med kommunens andra verksamheter | Genomfört | Uppdraget har slutredovisats och budget avsatts. Nu övergår projektet i ordinarie projektarbete tillsammans med berörda nämnder, främst IFN. |
| Tilläggsuppdrag 2021:19 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med tekniska nämnden genomföra en omvärldsanalys av jämförbara kommuners arbete med att skapa förutsättningar för digital omställning. Analysen ska särskilt belysa hur andra kommuner ger tillgång till digitala verktyg, ex datorer och smartphones, i kommunens olika verksamheter. Uppdraget omfattar också beskrivning av nuläge och behov av tillgång till digitala verktyg i Umeå kommuns olika verksamheter ur ett samlat kommunperspektiv. Uppdraget ska utmytna i förslag till ekonomisk plan för digitala verktyg och innehålla beskrivning av ekonomiska konsekvenser i form av investeringar och drift, såväl som verksamhetsperspektiv | Genomfört | Genomfört och avrapporterat 2022 |
| Tilläggsuppdrag 2021:25 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och tekniska nämnden i uppdrag att göra en förstudie om kommunalt samordnad varudistribution för kommunens egen distribution. | Genomfört | Förstudien är genomförd och resultatet har rapporterats till tekniska nämnden och kommunstyrelsen. |

Redovisning av externa utförare

Tekniska nämnden upphandlar externa utförare främst när det gäller snöröjning, vinterväghållning, parkskötsel och färdtjänst. Bedömningen är att det är områden som är effektivare med externa utförare än att utföra det i egen regi.

Tekniska nämnden har ökade kostnader för externa utförare 2023 jämfört med 2022, från ca 9,5% av total budget 2022 till 12,9% 2023. Ökningen beror på högre priser kopplat till index samt ökade volymer inom vinterväghållning, snöröjning och taksrottning då 2023 var ett jämförelsemässigt snörikt år men även med anledning av dyrare avtal, nya arbetsvillkor, samt politiskt beslutad höjd ambitionsnivå.

| Vinterväghållning | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Internt | 5 940 999 | 7 662 901 | 7 206 898 | 11 269 014 | 13 474 681 | 17 959 657 |
| Externt | 45 138 111 | 66 865 338 | 50 351 091 | 74 622 147 | 61 668 918 | 81 469 341 |
| Totalt | 51 079 110 | 74 528 239 | 57 557 989 | 85 891 161 | 75 143 599 | 99 428 998 |
| Andel externa utförare | 88% | 90% | 87% | 87% | 82% | 82% |

| Färdtjänst | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Internt | 225 | 2 450 | 0 | 2 468 | 5 207 | 24 169 |
| Externt | 23 526 306 | 29 578 012 | 14 923 589 | 12 050 891 | 19 646 689 | 22 029 172 |
| Totalt | 23 526 531 | 29 580 462 | 14 923 589 | 12 053 359 | 19 651 896 | 22 053 341 |
| Andel externa utförare | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

| Park upphandlade områden | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Internt | 25 724 | 128 921 | 112 743 | 158 896 | 247 279 | 354 977 |
| Externt | 6 704 232 | 7 256 165 | 7 115 939 | 6 529 449 | 6 951 929 | 6 652 427 |
| Totalt | 6 729 956 | 7 385 086 | 7 228 683 | 6 688 345 | 7 199 208 | 7 007 404 |
| Andel externa utförare | 100% | 98% | 98% | 98% | 97% | 95% |

Intern kontroll

Nämndens riskhantering

Under året har förvaltningen arbetat med att minimera identifierade risker genom fastslagen åtgärdshantering i internkontrollplanen.

Uppföljning har skett enligt lagd plan (tertialvis eller T3).

Flertalet av de identifierade riskerna i internkontrollplanen är fortsatt utmanande att hantera; såsom risker rörande ökade kostnader, IT-säkerhet och extrema vädersituationer. Dessa kan även beskrivas som generiska risker där konstant, uthålligt och löpande arbete kommer att krävas.

För några av riskerna är olika former av utvecklingsarbeten i samverkan med andra aktörer inom eller utanför kommunens organisation startade och löper vidare även under 2024.



| Kontrollområde | Identifierad risk | Genomförda åtgärder under 2023 |
|---------------------------------------|--|---|
| Grunduppdragets genomförande | Risk att nämnden ej till fullo kan genomföra grunduppdraget pga otillräckliga medel | Anpassning av servicenivåer och ambitionsnivåer. I samband med verksamhetsplanering för 2024 fortsätter arbetet. |
| Kompetensförsörjning | Risk att vi ej kan behålla eller har svårt att rekrytera kompetenta medarbetare. | Kompetensförsörjningsplan framtagen. En modell för förvaltningens arbetsgivarvarumärke är framtagen i samband med vision som kompletteras av strategier för att attrahera och behålla kompetens inom förvaltningen. |
| Underhåll | Fastigheterna/anläggningarna underhålls inte utifrån underhållsbehov då medel saknas vilken innebär en risk för ökade kostnader framöver. | Framtagen underhållsplan har genomförts och Fastighet har ytterligare minskat andelen röda fastigheter och anläggningar. En ekonomisk modell för fakturering av kostnader där skadegörelse och onormalt slitage förekommer är framtagen. |
| Upphandling | Risk för ökade kostnader till följd av marknadsläget samt låg andel inkomna anbud. | Etablerat arbetssätt i projektstödet Antura gällande beslutsunderlag och beslutsprocess vid fördyringar. Samverkan med Upphandlingsbyrån gällande kravställning och entreprenadformer. Fastighet har infört löpande index i entreprenadavtal vilket minskar risken för fördyrande anbud. |
| Upphandling | Risk för att upphandlade leverantörer, entreprenörer och konsulter ej levererar enligt avtal. | I enlighet med uppdrag 2022:11 deltar förvaltningen via anskaffningsrådet för att ge synpunkter på policy och riktlinjer för upphandling. Översyn av arbetssätt för uppföljning av avtal är uppstartat och pågår även 2024. |
| Samhällets sårbarhet | Yttre hot i form av exempelvis kriminalitet men även pandemier riskerar att påverka möjligheten att utföra vårt uppdrag. | Infört teknisk lösning för att motverka överbelastningsattacker likt den vi utsattes för mot Umeå hamn. Påbörjad översyn av våra processer, rutiner och tekniska förutsättningar för att vidareutveckla och öka vår förmåga inom IT- och cybersäkerhet. |
| Klimatanpassningar och klimatåtgärder | Risk för att extrema vädersituationer och naturolyckor kraftigt påverkar medborgarnas vardag. | Förvaltningen har tagit fram en sårbarhetsanalys som beskriver risker och behov av klimatanpassning för allmän plats. Analysen utgör underlag för de åtgärder som planeras inom de medel som finns avsatta för klimatinvesteringarna. |
| Digital transformation | Risk för att verksamheten tar IT-perspektivet och själva eller med leverantörer köper in eller inför tekniska lösningar som inte ser till våra arkitekturella principer och/eller kommunen som helhet. | Med en ny organisation på plats, DoIT, har förvaltningen skapat bättre förutsättningar för att minimera risken och säkerställa att införande och förvaltning av IT-lösningar följer fastslagen struktur. Revidering av IT-upphandlingsmodellen är påbörjad och fortsätter under 2024. |
| Tekniska nämndens arbetsmiljöansvar | Tekniska nämndens verksamheter är omfattande och mångfacetterade, inför 2020 tillkom arbetsmiljöansvar och det är viktigt att minimera risken att nämndens arbete runt arbetsmiljö brister | Årlig uppföljning SAM i nämnd genomförd. Uppföljning delegation genomförd. |





Rapport från Valnämnden till kommunstyrelsen för perioden januari-december 2023

Beslutad av
Kommunstyrelsen

Gäller för
Nämnder

Diarienummer
Ks 2023/00139

Datum/paragraf
2023-12-05 § xx

Dokumenttyp
Anvisning

Giltighetstid
Dec 2023 - apr 2024

Senast reviderad

Ansvarig enhet
Stadsledningskontoret
- Ekonomi och styrning

Bilaga 1 - Valnämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden jan-dec 2023

Verksamhetsrapport Valnämnden januari-december 2023

| Valnämnden | Bedömning – nämndens grunduppdrag är under perioden jan-december 2023 |
|--|---|
| <p>Valnämnden ska fullgöra de uppgifter som ankommer på valnämnd samt ansvara för genomförande av val eller folkomröstning enligt vallagen (2005:837), folkomröstningslagen (1979:369) samt lagen (1994:692) om kommunala folkomröstningar. Nämnden ansvarar för att det finns lämpliga vallokaler.</p> <p>Nämnden ansvarar för översyn av kommunens indelning i valdistrikt och bereder ärenden om fullmäktiges förslag till ändringar i valdistriktsindelningen.</p> | <p><i>I hög grad uppfyllt</i></p> |

Bedömning och motivering

2024 är det val till EU-parlamentet. Valdagen är 9 juni och förtidsröstningen startar 22 maj.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Valnämndens arbete under 2023 innebär planering inför EU-valet 2024. Valkansliet har utökats med en person under 2023. Under året så har valkansliet arbetat med inköp av verksamhetssystem enligt den risk som valnämnden har i sin interkontrollplan för 2023. Vid året slut har förstudien godkänts av IT-chef och Upphandlingschef.

Tilläggsuppdrag från fullmäktige

Tilläggsuppdrag 2021:8 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med kommunens nämnder och bolag undersöka risken för att skattemedel, som bekostar verksamheter inom välfärdssektorn, även med annan utförare än kommunen, används på ett felaktigt sätt och/eller i kriminellt syfte, till exempel för att finansiera organiserad brottslighet, samt att ta fram förslag på åtgärder för att förebygga och förhindra detta.

Valnämnden har under perioden inte genomfört några upphandlingar vilket minimerar risken för att skattemedel används på ett felaktigt sätt.

Personalrapport Valnämnden januari-december 2023

Kompetensförsörjning

Valkansliets personal har deltagit i nätverksträffar med de 20 största kommunerna samt deltagit i digitala träffar med Valmyndigheten. Valkansliet har även haft träffar med Länsstyrelsen i Västerbotten utifrån kommande val.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Valnämndens personal ingår i den tidigare Kommunledningsstabens arbete med systematiska arbetsmiljöarbete, det innebär till exempel att skyddsronder sker med övriga enheters personal tillsammans med skyddsombud och ansvariga chefer.

Måluppfyllelse personalpolitiska mål

På grund av för litet antal personer (4 st) redovisas inte något resultatmätt och måluppfyllelse.

| Resultatmätt | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|---|---------------|-------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | | Kvi | Män | Tot | Kvi | Män | Tot |
| Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. | | | | | | | |
| Andel långtidsfriska (%) | | | | | | | |
| Andel heltidsanställda (%) | | 2 | 2 | 4 | | | |
| Andel tillsvidareanställda (%) | | 2 | 2 | 4 | | | |
| Andel utbildade skyddsombud (%) | | | | | | | |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | | | | | | | |
| OSA-index | | | | | | | |

Ekonomirapport Valnämnden januari till december 2023

Händelser av väsentlig betydelse som påverkat nämndens ekonomi

Valnämnden har perioden januari till december 2023 haft betydligt lägre budget och utfall än föregående år och beror på att inget val hållits under året. Investeringsvolymen har också varit lägre av samma anledning. Inga övriga händelser av väsentlig betydelse.

Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

Valnämndens resultat för januari-december 2023 redovisar positiv budgetavvikelse om 275 tkr. Utfallet uppgick till -2 989 tkr och budget -3 264 tkr.

Inga intäkter finns redovisade för 2023, varken budgeterat eller utfall. Det kan jämföras med föregående år där Valnämnden erhöll statsbidrag om 3 652 tkr.

Kostnaderna redovisar positiv budgetavvikelse om 275 tkr. Personalkostnaderna bidrog med ett överskott om 167 tkr. Avvikelsen beror främst på högre förväntade kostnader för valkansliet. Övriga verksamhetskostnader redovisar ett överskott om 108 tkr främst kopplat till övr främmande tjänster.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 | Budgetavvikelse 2022 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|----------------------|----------------|----------------------|
| Verksamhetens intäkter | 0 | 0 | 0 | 3 653 | 1 253 |
| Verksamhetens kostnader | -3 264 | -2 989 | 275 | -18 341 | -1 067 |
| Verksamhetens nettokostnad | -3 264 | -2 658 | 275 | -14 687 | 187 |

Investeringar

Valnämnden har 2023 investerat för 373 tkr och redovisar positiv budgetavvikelse om 177 tkr. Största investeringarna under året avser lagertält, gatupratrare och övrig utrusning för kommande val. Valnämnden hade under 2022 inget eget investeringsmedel utan finansierades av Kommunstyrelsens investeringsram och investeringsreserv.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 |
|----------------------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|
| Verksamhetens nettoinvesteringar | -550 | -373 | 177 | |

Annan väsentlig ekonomisk information

Valnämndens driftbudget uppgick till 3 264 tkr 2023 och till 14 874 tkr 2022. Då valår inträffar vartannat år uppstår stor variation mellan åren, både budgetmässigt och säsongmässigt. Förutom att 2022 års utfall blev högre än 2023 resulterade 2022 även i högre utfall under senare delen av året medan 2023 uppvisat jämnare fördelning av utfallet under året.

Flyktingmottagande Ukraina

Valnämnden har inte påverkats av flyktingmottagandet från Ukraina.

Redovisning av externa utförare av väsentlig betydelse 2023

Valnämnden

Valnämnden har inte nyttjat några externa utförare under 2023.

Uppföljning av nämndens tilläggsuppdrag januari-december 2023

| Uppdrag | Status jan-dec | Motivering/kommentar |
|---|-------------------------|---|
| <p>Tilläggsuppdrag 2021:8 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med kommunens nämnder och bolag undersöka risken för att skattemedel, som bekostar verksamheter inom välfärdssektorn, även med annan utförare än kommunen, används på ett felaktigt sätt och/eller i kriminellt syfte, till exempel för att finansiera organiserad brottslighet, samt att ta fram förslag på åtgärder för att förebygga och förhindra detta.</p> | <p>Genomfört</p> | <p><i>Valnämnden har inte nyttjat några externa utförare. Valnämndens investeringar under 2023 har bestått av lagertält, gatupratore och övrig utrustning inför kommande val. Investeringarna har skett via upphandlingsbyrån mot upphandlade leverantörer.</i></p> |



Rapport från äldrenämnden till kommunstyrelsen för perioden januari-december 2023

Verksamhetsrapport äldrenämnden januari-december 2023

Äldrenämndens grunduppdrag

Äldrenämnden ansvarar för kommunens insatser inom äldreomsorg samt hälso- och sjukvård på primärvårdsnivå i den enskildes hem för personer 65 år och äldre. Äldreomsorgens insatser är frivilliga och ges efter en ansökan från den enskilde och utifrån en individuell bedömning.

Äldrenämndens övergripande uppdrag är att främja självständighet och kvarboende. Detta sker genom förebyggande verksamhet, information kring seniorlivet och aktiviteter som främjar hälsa och välmående hos den enskilde.

Äldrenämnden ger service, vård och omsorg i form av hemtjänst och hemsjukvård samt stöd i form av dagverksamhet, korttidsboende samt stöd och avlastning för anhöriga. Är den enskilde i behov av heldygnsomsorg och omfattande hälso- och sjukvård bedöms behov av plats på ett vård- och omsorgsboende.

Äldrenämndens bedömning av grunduppdragets måluppfyllnad/verksamhetsområde

| Äldrenämnden | Bedömning – nämndens grunduppdrag |
|---|-----------------------------------|
| Uppdelning av nämndens grunduppdrag med bedömning per verksamhetsområde | |
| Vård – och omsorgsboende | I hög grad uppfyllt |
| Hemtjänst | I hög grad uppfyllt |
| Utredning äldre och prevention | I hög grad uppfyllt |
| Hälso – och sjukvård | I viss grad uppfyllt |

Bedömning och motivering av måluppfyllnad

Arbetet har fortlöpt utifrån nämndens verksamhetsplan för året. Fortsatt fokus ligger på arbete utifrån nämndens framtagna strategier: samverka, förebygga, kompetensförsörja och digitalisera för ökad självständighet och för att främja kvarboende. Samtliga verksamhetsområden arbetar med mål och aktiviteter utifrån nämndens övergripande mål om en trygg och säker vård och omsorg och självständighet i det egna hemmet.

Lokalförsörjningen för kommande år har varit ett fokusområde och nämnden har fattat beslut utifrån genomförd risk – och sårbarhetsanalys. Tydligt är att ändamålsenliga lokaler kommer bli allt viktigare i takt med att de äldre på vård – och omsorgsboende har större behov av vård – och omsorgsinsatser och att det behöver finnas förutsättningar för välfärdsteknik och optimal översikt i lokalerna för att tackla kompetensförsörjningsutmaningen. Utmaningar ses fortsatt avseende andelen utbildad omvårdnadspersonal i verksamheterna. Både kort – och långsiktiga åtgärder pågår i form av bland annat utbildningsinsatser, arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare och förändrade arbetssätt.

Utifrån resultat av kvalitativa mätningar, tillsyn av IVO samt uppföljningar inom hälso- och sjukvårdsverksamheten är bedömningen av måluppfyllelse lägre inom detta område. En förklaring är den generellt lägre kompetensnivån bland vård – och omsorgspersonal, en annan det ökade tryck på hemsjukvården som lett till köer framför allt för de rehabiliterande insatserna som påverkar patientsäkerheten. Hälso- och sjukvård bedrivs både inom

hemsjukvård, vård – och omsorgsboende och via delegerade insatser inom hemtjänsten. Fortsatta åtgärder vidtas kommande år.

Under året har nämnden hanterat ett prognosticerat underskott och tagit fram en plan för att vidta åtgärder. Tillskott av statliga medel har gjort att nämndens prognos kraftigt förbättrades.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Fokus under året har fortsatt varit på den omställning som äldreomsorgens verksamhet är inne i. En ökning av den äldre befolkningen ses samtidigt som personer i arbetsför ålder minskar. En del av lösningen på välfärdens utmaningar för äldreomsorgens del är att förebygga behov av insatser genom att inspirera äldre till ett aktivt seniorliv i gemenskap med andra och ge kunskap om hur teknik kan användas så väl som hur ohälsa och fall kan förebyggas. Det handlar också om att ge stöd till anhöriga som vårdar sina närstående och att alla verksamheter arbetar för stöd till självständighet. Inom vård – och omsorgsboende bedrivs ett särskilt riktat utvecklingsarbete för att uppmärksamma och stärka anhöriga i den livsförändring det innebär när en närstående flyttar in.

Seniortorget är nämndens nav i arbetet med information och kunskapsförmedling baserad på evidens och beprövad erfarenhet. Digitala Seniortorget, som utvecklats tillsammans med seniorer i Umeå ökar tillgängligheten till social samvaro och information som kan bidra till fler friska år.

Vid årsskiftet var E-inköp implementerat i verksamheten och en slutrapport är under framtagande. Under året har även digitala lås inom hemtjänsten införts och införande av trygghetsskapande teknik inom vård – och omsorgsboende i form av sensorer startats upp på 10 enheter. Inom hemsjukvården har ett omtag gjorts kring införande av läkemedelsgivare och vid årsskiftet hade 135 personer en läkemedelsgivare i sitt hem. Det har inneburit att närmare 100 000 läkemedelsdoser har kunnat tas av individen själv i stället för att ett hembesök av hemsjukvården skulle ha behövts för ändamålet.

Alla som ansöker om biståndsinsatser erbjuds ett besök från arbetsterapeut i syfte att stötta den enskilde till självständighet. Under året har 33 personer blivit självständiga och klarar sig utan hemtjänstinsats genom att få hjälp med enklare hjälpmedel. Teamet kommer nu att utökas med en fysioterapeut och kommer även arbeta närmare med dagverksamheterna i syfte att tidigt ge rätt stöd i hemmet.

Ensamhet och isolering har en negativ inverkan på hälsa och välbefinnande. Under hösten inleddes ett samarbete mellan utredning äldre och Frivilligcentralen. Syftet är att ge fler möjlighet att bryta ofrivillig isolering, att ge stöd till att ta del av det utbud som finns i Umeå och erbjuda information kring ett hälsosamt åldrande genom de volontärer som är aktiva i Frivilligcentralen.

Tabeller

Siffrorna avser utfall i genomsnitt/månad januari – december angivet år. *Hembesök hemsjukvård avser januari-oktober

| Nyckeltal produktion | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--------|--------|--------|---------|
| Beslutade timmar hemtjänst | 69 878 | 68 447 | 71 435 | 79 969 |
| Belagda lägenheter på vård - och omsorgsboende | 1 012 | 1 007 | 944 | 927 |
| Hembesök hemsjukvården | 15 483 | 17 309 | 19 074 | 24 025* |
| Andel externa utförare av hemtjänsttimmar | 54% | 55% | 52% | 56% |

Antalet beviljade hemtjänsttimmar blir fler. Timmarna var lägre under pandemiåren men nu ses en stadig ökning. Samtidigt ses en minskning av belagda lägenheter på vård – och omsorgsboende. Vid årsskiftet fanns inte någon kö, alla personer med beslut om boende kan erbjudas lägenhet och en minskning noteras avseende antalet ansökningar.

Snitttiden för antalet hemtjänsttimmar innan beslut om särskilt boende-beslut har ökat till 19 timmar/vecka (2022:18,5) med en skillnad mellan könen på 20,3 för kvinnor och 17,2 för män.

| Trygg och säker vård-och omsorg | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|------|
| Nöjda brukare hemtjänst (Kolada) | 93% | - | 89% | 90% |
| Nöjda brukare särskilt boende (Kolada) | 82 % | - | 69% | 69% |
| Antal Lex Maria-anmälningar IVO | 3 | 1 | 4 | 3 |

Nöjda brukare – hemtjänst och särskilt boende

En jämförelse mellan åren 2020–2023 visar på en nedåtgående trend såväl i riket som i Umeå, dock kan ses en stabilisering av siffrorna i Umeå för 2023 på övergripande nivå. Nöjda brukare i särskilt boende ligger på samma nivå som förra året, 69%, medan en liten förbättring ses inom hemtjänsten (från 89% till 90%). Umeås resultat för särskilt boende är betydligt lägre än rikets resultat som ligger på 78%. En högre andel utbildad personal och stora utmaningar för verksamheterna att rekrytera kan vara bakomliggande orsaker. Äldreomsorgen jobbar på bred front med olika utvecklings- och scenarioarbeten i linje med äldrenämndens strategier för att klara de stora utmaningarna. Trots det kan ses att den generella nöjdheten med hemtjänsten i Umeå, alla utförare inkluderade, är högre än rikets resultat (90% jfr 86% riket)

Lex Maria

Hälso- och sjukvårdspersonal är skyldig att bidra till att hög patientsäkerhet upprätthålls och ska därför rapportera risker för vårdskador samt händelser som har medfört eller hade kunnat medföra en vårdskada.

Avvikelser ska rapporteras i det systematiska kvalitets- och patientsäkerhetsarbetet och utgöra underlag för förbättringar. Rapportering av avvikelser ses som ett tecken på hög säkerhetskultur. Allvarliga händelser för den enskilda patienten är däremot något som vårdgivaren vill minimera, risken ska åtgärdas innan en allvarlig händelse inträffar. En allvarlig vårdskada eller en risk för en allvarlig vårdskada ska anmälas till Inspektionen för vård och omsorg, IVO.

Antal Lex Maria-anmälningar under 2023 var tre (3) stycken. Tre förbättringsområden har identifierats utifrån detta: patienters och närståendes delaktighet i vården, hälsofrämjande och förebyggande arbete samt följsamhet till ordinationer/instruktioner från hälso- och sjukvårdspersonal.

En utförlig redogörelse av äldrenämndens patientsäkerhetsarbete finns att läsa i den årligen återkommande Patientsäkerhetsberättelsen som redovisas i samband med årsbokslutet.

Personalrapport äldrenämnden januari-december 2023

| Äldrenämnden | Bedömning – nämndens arbete med de personalpolitiska målen |
|---|--|
| Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen | Enligt planering |
| Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. | Mer arbete krävs |
| Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. | Mer arbete krävs |
| Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. | Enligt planering |

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 6)

Som grund för arbetet ligger äldrenämndens kompetensförsörjningsplan som revideras under hösten samt nämndens årliga utbildningsplan för kompetensutveckling. Arbetet med kompetensförsörjning har innefattat allt från att utbilda medarbetare till undersköterskor till att vara synliga på exempelvis Rally-VM. Äldrenämnden står som känt inför stora utmaningar när det gäller att få medarbetare med rätt kompetens till verksamheterna men sommarperioden förflöt ändå väl med färre personalärenden än tidigare år.

Äldreomsorgslyftet har fortsatt att förse verksamheten med utbildade undersköterskor och under 2023 fick förvaltningen 42 nya undersköterskor tack vare satsningen.

Året har också innehållit flera processarbeten kopplat till äldreomsorgens strategi där det bland annat finns arbetsgrupper för att öka andelen undersköterskor i förvaltningen. Även chefsförsörjningen är en process som arbetats med under året och en särskild handlingsplan har tagit fram. Arbetet med dessa processer kommer att fortgå även framgent då det är ett långsiktigt arbete som kräver uthållighet för att ge bästa resultat.

Ledarskap (mål 7)

Antal medarbetare per chef har förbättrats sedan föregående år. Målet är inte uppnått men det går åt rätt håll. Medelvärde på medarbetare för chefer i äldreomsorgen totalt sett är 25 medarbetare per chef. För att jobba med chefernas förutsättningar har förvaltningen fortsatt att arbeta utifrån Chefoskopet och det resultat som framkom där föregående år.

Hälsofrämjande arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete (mål 8)

Resultatet av 2023 års medarbetarenkät visade ett förbättrat värde på alla punkter och samlat OSA-index förbättrades från föregående års 4,6 till 4,8 (max: 6). Svarefrekvensen var 74 % vilket är något sämre än föregående år som låg på 78 %.

Sjukfrånvaron har minskat jämfört med föregående år med 0,8 % och ligger nu på 8,6 % men är fortfarande långt ifrån målet på 6 % så fortsatt arbete krävs. Andelen utbildade skyddsombud har ökat med 7 % jämfört med föregående år och ligger nu på 74 %

Under året har satsningar kopplat till det statliga bidraget för återhämningssbonus motsvarande nästan 14 miljoner kronor fördelats utifrån ansökningar från externa utförare av hemtjänst och interna verksamheter. På grund av att beslut om tilldelade medel kom väldigt sent har tyvärr inte alla medel kunnat nyttjas. Flera satsningar har ändå kunnat genomföras, så som ledarutbildningar, workshops kring yrkes stolthet, handledande undersköterskor och teambuilding. Uppföljning pågår.

Äldreomsorgen har under hösten gjort en omstart av arbetet kopplat till friskfaktorerna i enlighet med Sunt arbetslivs metodik. Frukostseminarium har anordnats för samtliga chefer i förvaltningen. Även fackliga parter och skyddsombud har medverkat under seminarierna. Arbetet kommer fördjupas under kommande år och är också en del av ett kommunövergripande arbete

Heltid och tillsvidareanställning som norm (mål 9)

Äldreomsorgen har länge haft heltid som norm vilket också syns i resultatet där 96 % av medarbetarna har heltid vilket är en liten förbättring från fjolårets 95 %. Att uppnå 100% bedöms inte rimligt då det finns medarbetare som av olika anledningar inte kan arbeta heltid.

Likvärdiga siffror med fjolårets 73 % gällande andelen tillsvidareanställda medarbetare noteras och det överstiger också målvärdet för året

| Resultatmått | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|---|------------------|-------------|---------|-----|-------------|---------|-----|
| | | Kvi | Mä n | Tot | Kvi | Mä n | Tot |
| Sjukfrånvaro | 6,0 | 9,6 | 6,5 | 8,6 | 10,4 | 7,2 | 9,4 |
| Andel långtidsfriska (%) | 60 | 51 | 57 | 53 | 45 | 51 | 46 |
| Andel heltidsanställda (%) | 95 | 96 | 95 | 96 | 95 | 96 | 95 |
| Andel tillsvidareanställda (%) | 69 | 77 | 65 | 73 | 76 | 67 | 73 |
| Andel utbildade skyddsombud (%) | 100 | 80 | 56 | 74 | 73 | 47 | 67 |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | 100 | 73 | 75 | 74 | 65 | 69 | 65 |
| | | | | | | | |
| OSA-index | | 4,9 | 4,8 | 4,8 | 4,6 | 4,7 | 4,6 |

Gällande resultatmått är målet för andel heltidsanställda uppfyllt och överträffar även fjolårets resultat. Övriga målvärden är inte uppnådda men däremot har resultaten förbättrats sedan föregående år. Även OSA-index uppvisar ett förbättrat resultat jämfört med fjolåret.

Ekonomirapport äldregruppen januari – december 2023

Händelser av väsentlig betydelse som påverkat nämndens ekonomi

Förändrad redovisning i november av prestationsbidrag inkomna under sommaren 2023 har lett till ett förbättrat utfall och budgetavvikelse än prognos, vid årets slut.

Indexökning och inflation har bidragit till kostnadsökningar. Kostnaderna för livsmedel, hygien- och sjukvårdsmaterial har under året ökat inom alla verksamheter med mellan 10 - 14%, jämfört med föregående år. Även transportkostnader har ökat innevarande år jämfört med föregående år, en del beror på drivmedelspriser och en del på fler ärenden inom hemtjänst och hemsjukvård. Köp av huvudverksamhet avseende hemtjänst har utifrån omsorgsprisindex ökat 1,1% mer än budgeterat. Kostnadsökningarna har haft mycket stor betydelse för ekonomiutveckling och ekonomistyrning under året.

Under senare delen av året har nämnden genomfört en investering i uppgradering av lås i lägenhetsdörrar och läkemedelsrum, inom vård- och omsorgsboenden, för säker och trygg arbetsmiljö och vård för de boende. Åtgärden har varit nödvändig utifrån patientsäkerheten.

Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

Överskottet om 0,3 mnkr för perioden beror på inkomna prestationsbidrag från Socialstyrelsen. Därtill har bidrag avsatta för förstärkning kring undersköterskeutbildning och verksamhetssystembyte resultatförts, kostnaderna har succesivt ökat under året.

Verksamheterna har högre kostnader än budgeterat, på grund av ökning av ärendemängd inom hemtjänst och hemsjukvård som beror på tidigare utskrivningar från sjukhuset och ärenden som kräver mer personal utifrån behov av dubbelbemanning. Det har resulterat i negativ budgetavvikelse för hemtjänst och hemsjukvård. Ersättningar till de åtta externa utförarna inom hemtjänst har indexuppräknats med definitivt omsorgsprisindex som genererat ökade kostnader och bidragit till negativ avvikelse mot budget. Inom vård- och omsorgsboende finns en extern utförare där avtalet efterlevs utan kostnadsökningar.

Löneindexökningar enligt avtal blev större än budgeterat och sommarlönebonus samt lönetillägg, har bidragit till högre personalkostnader än beräknat trots minskade kostnader för övertid och timtid. Implementering av ny lag kring dygnsvila från 1 oktober resulterade i betydligt lägre personalkostnadsökning än prognostiserat. Orsakerna är att samtliga verksamheter har sett över och lyckats ställa om i schema, dag, kväll och helg. Ett fåtal vård- och omsorgsboenden har av naturliga orsaker minskat antalet belagda lägenheter och genom det löst schemat.

Statliga bidrag fördelas jämnt under årets tolv månader och det förebyggande arbetet med bland annat trygghetsskapande teknik och nytt verksamhetssystem pågår. Uppstart av införande av nytt verksamhetssystem innebär ett underskott mot budget, som balanseras med inkommande bidrag.

Åtgärder för att nå en budget i balans vid årets slut har pågått under hela året och fokus har varit på fördjupad bemanningsplanering och minskade övertidskostnader. Även övriga kostnader har löpande setts över.

Det bedömda överskottet för årsprognos vid delår 2 om +10 mnkr, utgick från att inkomna bidrag under juli inte skulle komma att förbrukas före årets slut. Förändrade redovisningsrekommendationer under november innebar att en större del av bidragen kan fördelas till år 2024 och detta påverkade årsprognosen till en budgetavvikelse på -5,0 mnkr.

| Nämnd med en decimal) | (mnkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budget- avvikelse 2023 | Budget- avvikelse 2022 | Budget helår 2023 | Prognos helår 2023 | Årsprognos budget- avvikelse |
|---------------------------------------|--------|------------------|------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Verksamhetens intäkter | | 168,7 | 325,5 | 156,8 | 91,5 | 168,7 | 337,1 | 168,4 |
| Verksamhetens kostnader | | - 1 432,0 | - 1 588,5 | - 156,5 | - 55,5 | - 1 432,0 | - 1 605,4 | - 173,4 |
| Verksamhetens nettokostnad | | - 1 263,3 | - 1 263,0 | 0,3 | 35,9 | - 1 263,3 | - 1 268,3 | - 5 |

Investeringar

Investeringsbudgeten för utrustning och inventarier beräknades inte förbrukas i sin helhet under året. Det är framför allt planerade investeringar av inventarier och utrustning för hemtjänst- och hemsjukvårdslokaler som skjuts framåt, på grund av begränsningar i tekniska nämndens driftbudget. Äldrenämnden hemställer hos kommunstyrelsen att del av ej förbrukade investeringsanslag motsvarande 3,1 mnkr ombudgeras till år 2024.

Digitala lås inom hemtjänst har till största del implementeras och även en satsning på byte till digitala lås inom vård- och omsorgsboenden och läkemedelsrum, har genomförts. Motiveringen är trygghet och säkerhet. Gällande investeringsbudgeten för välfärdsteknologi, beräknades den förbrukas helt under året, då det var ett flertal objekt som kommit igång bland annat trygghetskypande teknik i särskilt boende och e-inköp.

Årsprognos i budgetavvikelse bedömdes vid delår 2, till +4 mnkr.

| Nämnd (mnkr med en decimal) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budget- avvikelse 2023 | Utfall helår 2022 | Budget helår 2023 | Prognos helår 2023 | Årsprognos budget- avvikelse |
|---|----------------|----------------|------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Verksamhetens nettoinvesteringar | -28,1 | -24,9 | 3,1 | -19,9 | -28,1 | -24,1 | 4,0 |

Annan väsentlig ekonomisk information

Förändrade redovisningsprinciper för prestationsbidrag från Socialstyrelsen i november förändrade fördelningen av bidrag som inkom under juni 2023.

Flyktingmottagande Ukraina

Äldrenämndens har mycket låga kostnader för flyktingmottagande från Ukraina. Det handlar om insatser inom hemtjänst några timmar per vecka. De kostnader som uppstått, har ersatts 100% från kommunens gemensamma bidrag för flyktingmottagande från Ukraina.

Externa utförare och väsentliga förändringar 2023

Äldrenämnden har avtal enligt LOV, lag om valfrihet, med 8 utförare av hemtjänst samt ett avtal enligt LOU, lag om offentlig upphandling, avseende 14 platser särskilt boende.

Inga förändringar har under året skett avseende antal utförare. Ingen väsentlig förändring har heller skett av fördelning mellan extern/intern utförare.

Omsorgsprisindex fastställdes till 4,6% och har därmed ökat långt över budgetindex 1,9% vilket påverkat nämndens kostnader för hemtjänst.

Fördjupad verksamhetsrapport (enbart nämnd)

I den fördjupade verksamhetsrapporten redovisas nämndens övriga nyckeltal och målvärden för året samt ytterligare information från nämndens verksamheter.

| Nyckeltal | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|--------------------------|---------------------------------|
| Antal besökare på Seniortorget | X | X | 2566 | 7655 |
| Antal invånare som tar del av Seniortorget information via nyhetsbrev | X | X | X | 2090(målet var 2500) |
| Åhörare som tar del av Seniortorget digitala sändningar (antal enheter) | X | X | X | 870 st (målet var 600) |
| Andel beviljade ansökningar till särskilt boende | 81% | 87% | 90% (480 ansökningar) | 86% (460 ansökningar) |
| Andel personer som beviljas särskilt boende direkt från det egna hemmet (ej via korttids eller sjukhus) | X | X | X | 43 % Mål 2023: 50% |
| Hälso – och sjukvård | | | | |
| Följsamhet till ordinerade rehabinsatser särbo | X | X | X | Utförda: 36% Ej utförda: 64% |
| Följsamhet till ordinerade rehabinsatser Umeå Norra Korrtidscenter | X | X | X | Utförda: 97% Ej utförda: 3% |
| Följsamhet till ordinerade SSK-insatser särbo | X | X | X | Utförda: 60% Ej utförda: 40% |

Seniortorget verksamhet växer hela tiden, både i antalet besökare och i antalet sändningar och i prenumeranter av nyhetsbrevet. En satsning har gjorts på att erbjuda fler inom kommunen digitala sändningar vilket har gett ett positivt genomslag. Personalen på Seniortorget gjorde i början av året fler fysiska besök bland annat i Hörnefors, Stöcke,

Holmsund, Taveljö och Sävar och informerade om möjligheten att ta del av de digitala sändningarna och även visa tekniken vilket gav goda effekter.

Antalet prenumeranter har ökat under året även om målvärdet ej nås. Antalet prenumeranter ökade efter att verksamheten deltagit på bland annat Seniormässan, samt efter det brevutskick som gjorts till riktade till hushåll med personer 75 år. Under senhösten gjordes också en särskild annonsering i lokaltidningarna för att informera och locka personer till Seniortorget.

Andelen beviljade ansökningar om särskilt boende ligger något lägre än föregående år. En förklaring kan vara att det 2022 var fler som med anledning av pandemin väntat med att ansöka och hade stora behov av vård -omsorgsboende när ansökan gjordes.

En minskning ses av *antalet* ansökningar om boende jämfört med föregående år (20 st). En minskning ses även nationellt.

Målsättningen att minst 50% av alla beviljade ansökningar ska ske från hemmet har inte riktigt nåtts. Arbetet fortsätter med att möjliggöra så att den äldre kan komma hem från sjukhus eller korttidsvistelse med rätt stöd för att känna sig trygg med adekvata insatser för att kunna bo kvar så länge som det är möjligt.

Hälso – och sjukvården

Följsamheten till ordinerade insatser från legitimerad personal ligger överlag på en mycket låg nivå. I resultatet av ovanstående mätningar kan felkällor förekomma, så som att ordinationen är utförd men ej signerad eller att ordinerad insats ej kunnat utföras med anledning av den enskilde ej velat eller kunnat på grund av till exempel sjukdom, men följsamheten bedöms trots vissa felkällor vara låg. En verksamhet som visar på goda resultat är Umeå Norra Korttidscenter. Den avgörande anledningen till det bedöms vara att det finns dedikerad personal/rehabassistenter som är de som i huvudsak utför de ordinerade insatserna. Ett gott exempel att ta vidare till andra verksamheter. Under kommande år förväntas även det nya process- och planeringsverktyget bidra till bättre följsamhet tack var digitalisering av vårdplaner, instruktioner och påminnelser.

Hälso – och sjukvårdsverksamheten har haft ett utmanande år med ökad arbetsbelastning utifrån ett högre antal tillkommande patienter samt att patienterna är mer multisjuka. All vård – och omsorgsverksamhet påverkas också av den generellt lägre kompetensnivån bland omsorgspersonal. Positivt är att långtidspoolen nu är bemannad med 10 sjuksköterskor som kan täcka upp på längre vikarier vilket ökar stabilitet i verksamheten och minskar behovet av vikarier. Under året har en verksamhetsutvecklare anställts inom rehab-verksamheten (både hemsjukvård och vård – och omsorgsboende) som blir en tillgång i det fortsatta arbetet med verksamhetsstyrning och utveckling inom området.

Din kommunala hemtjänst sammanfattar ett år som innehållit flertalet stora förändringar som till exempel införande av e-inköp och digitala lås. Förberedelser har också gjorts för att delta i mobilt team tillsammans med Regionen som en del av nära – vård omställningen. Teamet förväntas starta under 2024. Kompetensförsörjningsutmaningen till trots så förlöpte sommaren väl med en högre andel vikarier med kompetens, både hos medarbetare och chefer. Utifrån statliga medel har satsningar kunnat göras på bland annat mentorer i dokumentation, digitaliseringshandledare och specialistundersköterskor.

Vård – och omsorgsboende har utifrån en trygg och säker vård – och omsorg arbete med installation av trygghetsskapande teknik i form av sensorer som vid årets slut fanns installerade i 430 lägenheter. Fortsatt implementering görs under kommande år. De möjligheter som finns att nyttja genom tekniken kräver nya arbetssätt, information och kommunikation med de boende och dess anhöriga.

Fler äldre vistas på korttidsverksamheten och antalet vård dygn ökar. Ett extra team har startat upp för att möta behovet.

För att närma sig målet om max 30 medarbetare per chef har tre verksamheter utökats med ytterligare enhetschef vilket gett positiva konsekvenser i form av stärkt arbetsmiljöarbete och bättre förutsättningar för ett närvarande ledarskap.

Intraprenad Solbacken beskriver ett utmanande år utifrån kompetensförsörjning med påföljande negativ effekt på ekonomin. Personalen har, för att täcka behov av dygnsvila, gått över till att arbeta varannan helg och möjligheterna att påverka schemalagningen har minskat. Sjukfrånvaron är 6,1 % vilket är lägre än snittet inom äldreomsorgen. Under året har förstärkning gjorts, framför allt nattetid, för att möta upp boendes behov under en period och säkra trygg miljö. Solbacken uppvisar goda resultat i den nationella brukarundersökningen med en högre generell nöjdhet (76% jmfrt med 69% Umeå helhet) och 80% tycker att personalen har tillräckligt med tid att utföra sitt arbete (59% Umeå helhet). Förbättringar behöver ske kring maten och måltidssituationen där resultatet är lägre än Umeå som helhet.

Under hösten togs ett nytt förslag till intraprenadavtal fram för åren 2024–2027. Avtalet godkändes av nämnden i december.

Arbetet med införande av nytt verksamhetssystem intensifierades under hösten och samtliga verksamheter har varit delaktiga i analyser och förberedelser på olika sätt. Förberedelser har också gjorts för kommande planeringsverktyg som kommer vara stöd bland annat för planering av insatser, uppföljning, signering och dokumentation via mobiltelefonen. Införandeprojekt och implementering förväntas ta mycket resurs från verksamheterna framåt men det är ett nödvändigt byte och ett införande som kommer kunna ge nytta både för personalen och kvalitetssäkring för de personer som tar emot insatser från äldreomsorgen.

Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?

Socialstyrelsen samordnar den nationella brukarenkäten och skickar årligen ut den till personer 65 år och uppåt med insatserna särskilt boende eller hemtjänst.

Under 2021 genomfördes inte någon nationell brukarenkät på grund av pandemin, jämförelsesiffror för 2021 saknas därmed i tabellen.

| Vad tycker de äldre om äldreomsorgen | | | | |
|--|---|------|---|---|
| År | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Nöjda brukare hemtjänst (övergripande) | 93% Kvinnor: 93 % Män: 94 % | - | 89% Kvinnor: 89% Män: 88 % | 90% Kvinnor: 91 % Män: 88 % |
| Nöjda brukare särskilt boende (övergripande) | 82 % Kvinnor: 83 % Män: 80 % | - | 69% Kvinnor: 69 % Män: 67 % | 69% Kvinnor: 71 % Män: 67 % |
| Andel personer som upplever trygghet i boendet (Vård och omsorgsboende) | 84 % Kvinnor: 84 % Män: 85 % | - | 84 % Kvinnor: 85 % Män: 84 % | 82 % Kvinnor: 82 % Män: 81 % |
| Andel personer som är nöjda med möjligheten till utvistelse (Vård och omsorgsboende) | 43% Kvinnor: 39% Män: 49% | - | 37 % Kvinnor: 35 % Män: 41 % | 33% Kvinnor: 33 % Män: 33 % |
| Andel personer som anser att de fått meddelande i förväg om tillfälliga förändringar (Hemtjänst) | Hemtjänst intern regi: 79% Hemtjänst extern regi: 83% Totalt: 81% Kvinnor: 82% Män: 81% | - | Hemtjänst intern regi: 75 % Hemtjänst extern regi: 73 % Totalt: 74% Kvinnor:73 % Män:75 % | Hemtjänst intern regi: 71% Hemtjänst extern regi: 74% Totalt: 73% Kvinnor:74 Män:72 |
| Andel personer som är nöjd med utbudet av sociala aktiviteter (Vård och omsorgsboende) | 58 % Kvinnor: 59% Män: 56% | - | 39 % Kvinnor: 36 % Män: 45% | 41 % Kvinnor: 42% Män: 39% |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| Andel personer som upplever måltiderna som en trevlig stund | 64 % Kvinnor:62% Män: 68% | - | 59 % Kvinnor: 57% Män:61 % | 60 % Kvinnor: 60 % Män: 60 % |
| Andel personer som upplever att de är nöjda med personalens bemötande | Hemtjänst intern regi: 99% Hemtjänst extern regi: 99% | - | Hemtjänst intern regi: 97% Hemtjänst extern regi: 98 % Totalt: 98 % Kvinnor: 97 % Män:90 % | Hemtjänst intern regi: 98% Hemtjänst extern regi: 98 Totalt: 98 % Kvinnor: 98 % Män: 98% |
| | Vård- och omsorgsboende: 93% Män: 93 % Kvinnor: 93% | - | Vård- och omsorgsboende: 90% Kvinnor: 90 % Män: 90% | Vård- och omsorgsboende: 91% Kvinnor: 91 % Män: 91% |
| Andel personer som känner förtroende för personalen | Hemtjänst intern regi 92% Hemtjänst extern regi 95 % Totalt: 94% Kvinnor: 94% Män: 93% | - | Hemtjänst intern regi: 91 % Hemtjänst extern regi: 91 % Totalt 91% Kvinnor: 91% Män: 91 % | Hemtjänst intern regi: 91% Hemtjänst extern regi: 92 % Totalt: 91% Kvinnor: 90% Män: 94 % |
| | Vård- och omsorgsboende: 81% Kvinnor: 79% Män: 84 % | - | Vård- och omsorgsboende: 77% Kvinnor: 76 % Män: 80 % | Vård- och omsorgsboende: 78% Kvinnor: 77 % Män: 79 % |
| Andel anhöriga till personer på vård- och omsorgsboende som upplever att samarbetet fungerar bra | 83% | - | 77 % | 75% |

Enkätresultat särskilt boende

I Umeå svarade 326 personer inom särskilt boende på enkäten. Det motsvarar 41 % av det totala antalet boende och är högre än tidigare års svarsfrekvens på 34 % år 2020 och 39 % år 2022. Det är dock lägre än rikets svarsfrekvens på 45%.

Av de svarande i Umeå var 64% kvinnor och 36% män. 34 % av personerna har svarat själv eller tillsammans med någon. Enkäten har därmed besvarats företrädesvis av anhöriga (66 %). Helhetsbedömningen gällande nöjdhet ligger kvar på 69% medan analys visar att flertalet av underliggande frågeområden har förbättrats. Uppåtgående resultat kan utläsas i frågor gällande bemötande, förtroende, sociala aktiviteter och måltider. Tre områden har

försämrats, bland annat trygghet, nöjdhet kopplat till utevistelse, och samarbete. Fokus för kommande år på vård och omsorgsboende är att eftersträva fler sociala aktiviteter för de äldre, att stärka det personcentrerade förhållningssättet samt för att förbereda för stjärnmärkningsinförandet.

Även om det skett en viss förbättring av resultatet kring måltidssituationer, ska fortsatta förbättringsarbeten genomföras och där har bland annat samarbete med måltidsservice inletts. Det är fortsatt utmanande att stärka upplevelsen av trygghet, vilket kan bero på kompetens i verksamhet i kombination med ökad andel boende som uppvisar symptom härrörande demenssjukdom. Fortsatta åtgärder är att samtala om och kartlägga trygghetsskapande faktorer både vid inflyttning och under boendetiden, samt att säkerställa adekvat kunskap i verksamheten genom handledning, bemötandepplaner och RESIMA-utbildning (Resurser i möte med aggression). Under 2023 så har 178 personer tagit del av utbildningen.

En jämförelse mellan åren 2020–2023 visar på en nedåtgående trend, både i riket och i Umeå och andelen positiva svar minskar. Rikets resultat ligger på 78% nöjdhet (jmf Umeå 69%). Skillnaden i landet bedöms bland annat höra ihop med det svåra kompetensförsörjningsläget som Västerbotten noterar, samt en högre andel utbildad personal. Flertalet utbildningsinsatser pågår.

En särskild satsning genomfördes 2023 för enhetscheferna i syfte att bättre kunna möta upp klagomål och synpunkter i verksamheten och förbättra samarbetet med anhöriga. I enkäten ses förbättrade siffror på parametern ”kännedom om hur- och var klagomål och synpunkter ska framföras”.

Enkätresultat hemtjänst

I Umeå svarade 984 personer med hemtjänst på enkäten vilket motsvarar 58%. Det är samma siffra som genomsnittet för riket. Av de svarande var 66% kvinnor och 34% män. 77 % av personer svarade själv eller tillsammans med någon. För resterande 23% är det någon annan som svarat. Siffrorna skiljer sig inte nämnvärt mellan intern och extern regi i vem som svarat själv eller tillsammans med någon (extern regi: 76%, intern regi 77%).

Liksom för vård- och omsorgsboende noteras en nedåtgående trend i de äldres bedömning av kvalitet mellan åren 2020–2023. Inom hemtjänsten är utmaningarna samma som inom vård- och omsorgsboende, personalförsörjning och tillgång till utbildad personal. Konsekvenserna syns mer detta år i förhållande till föregående år. Den stora kompetensförsörjningsutmaningen ses vara större i de norra länen. Trots det noteras att den generella nöjdheten i hemtjänsten, alla utförare inkluderade, är högre än rikets resultat (90% jfr 86% riket). Liksom för vård- och omsorgsboende pågår flertalet utbildningsinsatser för att medarbetarna ska ha tillräcklig och relevant kompetens, inklusive språkkompetens, för att känna sig trygg i sina arbetsuppgifter.

Andel personer som upplever att de är nöjda med personalens bemötande är högre än förra året, 98 % jämförelse med 97% 2022. Utbildningsinsatser för personalen i Beteendemässiga

och psykiska symptom vid demens (BPSD) har genomförts för både kommunal och extern hemtjänst. Det innebär att hemtjänst och hemsjukvård tillsammans kan göra kartläggningar och planera för åtgärder som syftar till att personen med demenssjukdom ska få ökat välbefinnande. Detta kan bidra till en ökad nöjdhet kopplat till bemötande.

Äldrenämndens tilläggsuppdrag till förvaltningen

1. Satsningen på höjd grundbemanning ska användas till särskilda satsningar mot boenden med identifierade behov för att förbättra arbetsmiljö och schemaläggning.

Status: Budgetmedel för utökad bemanning har tilldelats verksamheterna och är implementerat. Verksamheterna har fått frihet att i dialog med arbetsplats- och skyddsombud prioritera nyttjandet av dessa medel och vissa skillnader förekommer. Flera verksamheter har valt att arbeta vidare för att avlasta omvårdnadsnära personal genom serviceresurs, vilket i inledande återkoppling resulterat i jämnare arbetsbelastning, färre klagomål och fler aktiviteter för hyresgäster. På korttids har ett resursteam tillskapats för att möta de ökade behoven och stärka upp verksamheten vid extravak.

2. Att uppdraga till förvaltningen att i samverkan med facklig part ta fram ett förslag till genomförande av det förändrade heltidsmåttet för nattarbetande omsorgspersonal på vård- och omsorgsboende där huvudprincipen ska vara att reduktionen ska ske genom minskat antal arbetspass under varje schemaperiod ska verkställas under 2023. Den alternativa implementeringen av det förändrade heltidsmåttet ska verkställas under 2023.

Status: Arbete pågår tillsammans i arbetsgrupp där facklig part ingår. Det görs en mindre pilot med längre natt men då avsätts resurser från dagen där det finns viss överkapacitet. Utvärdering av piloten genomförs under kvartal 1 2024. Utifrån tilldelade budgetmedel finns det i dagsläget ingen möjlighet att skala upp detta till breddinförande utan att göra omfördelning i bemanning på dag, kväll och helg för att frigörs resurser till natt. Slutsatsen i samverkan med facklig part har resulterat i samsyn att förändringen behöver tilldelas budgetmedel för att genomföras på bred front.

3. Förvaltningen får i tilläggsuppdrag att under 2023 färdigställa en plan för bemanning, schemaläggning och finansiering så att delade turer upphört innan utgången av 2024.

Status: Äldrenämnden fick en återkoppling från förvaltningen under våren inkluderat en plan för finansiering för ökat behov av personal. Arbetet med anpassning till förstärkta regler om dygnsvila har inom hemtjänsten inneburit att fler delade turer har kunnat tas bort. En viss minskning har även varit möjlig inom vård – och omsorgsboende och då framför allt inom korttidsverksamheten.

4. Det beslutade uppdraget om att utreda kompetensutveckling om dysfagi ska genomföras under 2023 och nödvändiga kunskapsinsatser tillsättas för att säkerställa att personer med sväljsvårigheter boende i särskilt boende får den vård och det bemötande de har rätt till.

Status: Utredningen är färdigställd och presenterad för nämnd. Utbildningspaket är framtaget. Via Senior Alert finns en digital fortbildning för sjuksköterskor som planeras in för genomförande under 2024. Utifrån den kan ytterligare kompetensutvecklande insatser ges omvårdnadspersonalen.

Relaterade dokument till årsbokslutet

- Internkontrollrapport 2023
- Kvalitetsberättelse 2023
- Patientsäkerhetsberättelse 2023
- Dataskyddsberättelse 2023

Mer information om äldrenämndens utvecklingsarbeten på umea.se

[Utvecklingsarbeten inom äldreomsorgen - Umeå kommun \(umea.se\)](http://umea.se)

Uppföljning av nämndens tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige januari-december 2023

| Uppdrag | Status jan-dec | Motivering/kommentar |
|--|------------------|---|
| 2022:8 Kommunfullmäktige ger personalnämnden i uppdrag att tillsammans med för och grundskolenämnden, gymnasie – och vuxenutbildningsnämnden samt äldrenämnden ta fram en plan som möjliggör chefers förutsättningar och når riktmärket för antal medarbetare per chef | Delvis genomfört | <p>Plan finns.</p> <p>Inom hemtjänsten har en omfördelning gjorts och ingen chef har nu fler än 30 tillsvidareanställda medarbetare.</p> <p>Inom vård- och omsorgsboende är det fortfarande ett antal chefer som inte når målvärdet med max 30 trots att utökningar gjorts. De finns svårigheter att komma i mål med uppdraget utifrån ekonomiska förutsättningar.</p> |
| 2022:32 De anställda måste få mer tid till sina huvudsakliga arbetsuppgifter som vård – och omsorg samt undervisning. Det bör utredas hur den tid som idag ägnas åt exempelvis dokumentation och andra sidouppgifter ska kunna minskas. | Delvis genomfört | <p>Äldreomsorgen är en lagstyrd verksamhet med krav på att genomförandeplaner och vårdplaner samt social dokumentation upprättas och att dessa följs upp löpande. Det är en förutsättning för att kunna genomföra och följa upp biståndsbemädlade omsorgsinsatser samt hälso- och sjukvårdsinsatser.</p> <p>Införande av nytt verksamhetssystem med ökad mobilitet väntas förenkla dokumentationen kring brukare och patienter. Införandeprojektet fortlöper enligt plan och förväntas vara implementerat under 2024.</p> |
| 2022:23 Utred möjligheterna till en samordnad utbildningsåtgärdsplan för vårdbiträden och undersköterskor som innefattar personal inom äldreomsorgen och individ och familjeomsorgen. | Genomfört | <p>Äldrenämnden har en ambitiös utbildningsplanering och ett gott samarbete med Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.</p> <p>Till det har de senaste åren statliga satsningar i det så kallade Äldreomsorgslyftet tillförts.</p> <p>Ny upphandling av vård- och omsorgssvenska genomfördes strax innan sommaren. Inför varje nytt verksamhetsår antar nämnden en utbildningsplan och budget för utbildning.</p> |
| I utredningen ingår att samordna den nödvändiga utbildningen i vårdsvenska med SFI-undervisning | Genomfört | |



Överförmyndarnämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden januari-december 2023

Verksamhetsrapport Överförmyndarnämnden januari-december 2023

Nämndens grunduppdrag

| Överförmyndarnämnden | Bedömning |
|------------------------------------|----------------------|
| Nämndens grunduppdrag i sin helhet | I viss grad uppfyllt |

Bedömning och motivering

Överförmyndarnämnden bedömer att grunduppdraget i viss grad är verkställt utifrån nämndens verksamhet enligt fastställt reglemente. Överförmyndarnämndens grunduppdrag är att utöva tillsyn av gode män, förvaltare och förmyndare. Nämnden har ett utredningsansvar för personer med behov av godmanskap eller förvaltarskap samt ansvar för rekrytering och utbildning av gode män och förvaltare. Nämndens tillsyn baseras framför allt genom granskning av redovisningshandlingar. Nämndens mål för 2023 var att samtliga årsredovisningar skulle vara granskade till 30 september, något som nämnden inte nådde upp till med 100% tom 30 september. Nämnden behöver även vidta åtgärder kring rekrytering av gode män då det idag är långa väntetider. Under året har årsräkningsutbildningar och grundutbildningar, både fysiska och digitala, hållits till gode män och förvaltare. I Umeå har det genomförts en uppskattad mingelkväll för gode män och i Örnsköldsvik deltog verksamheten på anhörigdagen och psykeveckan. Överförmyndarnämnden deltar regelbundet under året på Umeå kommuns Seniortorget och håller föreläsningar för allmänheten. Nämndens verksamhet följs upp via tertialrapporter, styrkort, intern kontroll.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Under året har Bjurholms, Nordmalings, Robertsfors, Vindelns, Vännäs, Umeå och Örnsköldsviks kommun beslutat om ett nytt samverkansavtal och reglemente för överförmyndarnämnden. Fördelning av kostnader sker via fördelningsnyckel som är baserad på ärendemängd/kommun. Nämnden fortsätter att arbeta för en gemensam organisation och att ta fram en plan för digitalisering av verksamheten.

Det blir allt svårare för gode män och förvaltare att utföra sitt uppdrag. Såväl huvudmän som ställföreträdare befinner sig i ett digitalt utanförskap, att ställföreträdare får svårt att utföra bankärenden och att det blir en allt större utmaning att rekrytera ställföreträdare både nationellt och inom överförmyndarnämndens verksamhetsområde. Det är långa väntetider att få god man och förvaltare.

Umeå kommun har under året haft fyra anställda förvaltare som tar de mest komplicerade uppdragen. From 2024 finns fem anställda förvaltare. Målgruppen yngre har de senaste åren ökat. Många gånger är det svåra uppdrag som kräver erfarna förvaltare. Fortsätter trenden finns sannolikt behov av att anställa fler professionella förvaltare. Rekryteringskampanjer har gjorts under året men fortfarande finns det behov av fler ställföreträdare. Örnsköldsviks kommun har under året haft fyra anställda förvaltare. På grund av sjukfrånvaro i arbetsgruppen har ärenden flyttats över till privat aktör, målsättning att dessa ärenden ska återgå till förvaltarna under 2024.

Tilläggsupdrag från fullmäktige

Umeå Kommunfullmäktige har inte tilldelat Överförmyndarnämnden i Umeåregionen några tilläggsupdrag.

Personalrapport Överförmyndarnämnden januari-december 2023

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

| Överförmyndarnämnden | Bedömning – nämndens arbete med de personalpolitiska målen |
|---|--|
| Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen | Enligt planering |
| Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. | Enligt planering |
| Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. | Mer arbete krävs |
| Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. | Enligt planering |

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 6)

Överförmyndarenheten har goda förutsättningar för att rekrytera ny personal till verksamheten oavsett yrkesroll samt att bibehålla personal. Personalomsättningen är låg. Nämnden tar tillvara på medarbetare över 65 år på ett bra sätt och de ges möjlighet att förlänga arbetslivet och på så sätt kan verksamheten hantera ett visst vikariebehov. Överförmyndarnämnden tar även emot personer som behöver arbetsträning.

Ledarskap (mål 7)

Överförmyndarnämnden uppfyller mål där chef har max 30 medarbetare.

Hälsofrämjande arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete (mål 8)

Resultat på medarbetarenkäten 2023 visar behov av att arbeta vidare med förbättringsåtgärder för att stärka arbetsmiljön under 2024. Sjukfrånvaron är något högre än tidigare år.

Heltid och tillsvidareanställning (mål 9) Överförmyndarnämnden har en hög sysselsättningsgrad bland sina medarbetare och har som norm att erbjuda heltid till sina medarbetare vilket harmoniserar med Umeå kommuns övergripande mål.

| Resultatmätt | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|--|---------------|-------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | | Kvi | Män | Tot | Kvi | Män | Tot |
| Sjukfrånvaroprocent | 2,0 | 4,9 | 1,1 | 4,2 | 3,7 | 3,5 | 3,7 |
| Andel långtidsfriska | 70 | 60 | 75 | 63 | 53 | 75 | 58 |
| Andel heltidsanställda | 100 | 90 | 100 | 92 | 95 | 100 | 96 |
| Andel tillsvidareanställda | 100 | 75 | 100 | 80 | 85 | 80 | 84 |
| Andel utbildade skyddsombud | 100 | - | - | - | - | - | - |
| Andel chefer med max 30 medarbetare | 100 | 100 | - | 100 | 100 | - | 100 |
| OSA-index | - | - | - | - | - | - | - |

Ekonomirapport Överförmyndarnämnden januari till december 2023

Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

Överförmyndarnämnden redovisar för 2023 en positiv budgetavvikelse på 2 284 tkr. Årets överskott är främst hänförligt till kostnader för arvoden till godemän som redovisar 2 454 tkr lägre kostnader än budget. Kostnaderna är 1 180 tkr lägre än utfallet 2022 som följd av att fler huvudmän betalt arvodeskostnaden.

Förvaltarverksamheten redovisar en positiv avvikelse på 145 tkr då intäkterna från förvaltarverksamheten varit högre än budget.

Verksamheten på Umeåkontoret redovisar ett underskott med 290 tkr som i huvudsak beror på högre bemanning än budgeterat. Verksamheten har under hösten utökat bemanning på kontoret i Umeå, detta för att kunna behålla kompetens till nästa budgetår samt på grund av sjukfrånvaro.

Verksamheten för ensamkommande barn handlägger fler ärenden som följd av flyktingmottagande från Ukraina. Detta innebär ungefär 800 tkr högre kostnader än budgeterat framför allt som följd av ökade arvodeskostnaderna till godemän. Kostnaderna för verksamheten ensamkommande barn motsvarar redovisade intäkter och nettoeffekten av denna verksamhet är för nämnden 0 tkr.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 | Budgetavvikelse 2022 |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------------|----------------|----------------------|
| Verksamhetens intäkter | 9 320 | 10 353 | 1 032 | 9 528 | 314 |
| Verksamhetens kostnader | -24 509 | -23 257 | 1 252 | -22 687 | 1 288 |
| Verksamhetens nettokostnad | -15 189 | -12 905 | 2 284 | -13 159 | 1 602 |

Investeringar

Nämnden har inte några investeringsmedel.

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 |
|----------------------------------|----------------|----------------|-------------------------|----------------|
| Verksamhetens nettoinvesteringar | | | | |

Annan väsentlig ekonomisk information

Inget av väsentlighet att rapportera.

Flyktingmottagande Ukraina

Verksamheten för ensamkommande barn handlägger fler ärenden som följd av flyktingmottagande från Ukraina. Detta innebär ungefär 800 tkr högre kostnader framför allt som följd av ökade arvodeskostnaderna till godemän. Kostnaderna för verksamheten ensamkommande barn motsvarar redovisade intäkter och nettoeffekten av denna verksamhet är för nämnden 0,0 tkr.

Redovisning av externa utförare av väsentlig betydelse 2023 Överförmyndarnämnden

Överförmyndarnämnden har under 2023 inte haft någon extern utförare.

Verksamhetsrapport personalnämnden januari-december 2023.

Nämndens grunduppdrag

| Personalnämnden | Bedömning – nämndens grunduppdrag |
|--|-----------------------------------|
| Nämnden är kommunens samordnande nämnd för personalstrategiska frågor. Nämnden samordnar och verkar för att Umeå kommun har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik samt följer upp och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna. | I hög grad uppfyllt. |

Bedömning och motivering

Nämnden är kommunens samordnande nämnd för personalstrategiska frågor. Nämnden samordnar och verkar för att Umeå kommun har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik samt följer upp och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna. Nämnden ska även samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering i organisationen och bland kommunens anställda. Personalnämnden följer under hösten 2023 i dialog med nämndernas förvaltningar och CSG upp nämndernas genomförande av kompetensförsörjningsplanerna.

För att ytterligare stärka det gemensamma kompetensförsörjningsarbetet har personalnämnden bland annat gett uppdraget om framtagande och återrapportering av Strategi för attraktiv arbetsgivare, som konkretiseras och återrapporteras tidig höst 2023. Strategin föranleder en rad aktiviteter som ska genomföras inom ramen för verksamhetsplaneringen för 2024. Därtill bereds viss revidering av kompetensförsörjningsplanen så att den hålls aktuell utifrån styrmodell, plan och budget för kommunen inklusive personalpolitiska mål.

Nämnden ska även verka för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik, vilket sker genom årlig lönerevision samt genom att arbetsvärdering redovisas till nämnden innan årets utgång. Under året har en stor arbetsvärdering genomförts som omfattat kommunens samtliga anställningar och arbeten som grundläggande förutsättning för lönestrategi, analys och fortsatt sammanhållen lönepolitik. Arbetsvärderingen ska nu gemensamt förvaltas för att säkerställa en stabil jämförelsebas över tid.

Nämnden ska med uppmärksamhet följa och bevaka personalpolitiska frågor som är av intresse och vikt för kommunen och dess nämnder. Nämnden ska verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor, samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder. Ett viktigt verktyg för nämnden är internkontrollarbetet som under året utvecklats i nämnden. Fokus i nämndens internkontrollarbete har förtydligats till att fokusera just på kommun-gemensamma, personalpolitiska strävanden. Det kan gälla efterlevnad av gemensamma policys eller rutiner, i stället för att personalnämnden värderat verksamhetsrisker.

Personalnämnden verkar för och följer upp parternas lokala samverkansavtal. Dialog med den centrala samverkansgruppen (CSG) om samverkan och medarbetarnas möjligheter till inflytande har skett under året och är en avgörande förutsättning för nämndens uppdrag och

genomförande av tilläggsuppdraget. Dialog med CSG har även fördjupat den gemensamma bevakningen av det nya omställningsavtalet KOM-KR som möjlighet i kompetensförsörjningsarbetet. Införandet av nya bestämmelser om dygnsvila följs aktivt av nämnden för att säkerställa samordning i avtalsefterlevandet.

Frågan om medarbetares trygghet och säkerhet har även lyfts av och i nämndens arbete under året. Det handlar om att upprätthålla och utveckla stödet för en trygg arbetsmiljö samt hindrar yttre påverkan. Under året har riktlinjer tagits fram på området och återrapporterats till personalnämnden och andra ansvariga nämnder. Resurser och arbetsformer har förtydligats inom och mellan förvaltningarna. Inte minst har kommunstyrelsens förvaltning, Stadsledningskontoret, tillskapat mer och tydligare resurser för att kunna stödja andra nämnder.

Personalnämndens grunduppdrag genomförs genom att nämnden kontinuerligt följer och stödjer nämndernas arbete med fastställda personalpolitiska mål och de riktlinjer som fastställs inom det personalpolitiska området. Under året har även personalnämnden inom ramen för sitt yttrande i planeringsprocessen, berett och föreslagit en revidering av de personalpolitiska målen inför 2024. Man har även genom sitt förvaltningsstöd bistått övriga nämnder med förslag till och exempel på uppföljningsmått av de nya personalpolitiska målen.

Personalnämnden ska samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet och se till att verksamheten drivs enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter samt kommunens arbetsmiljöpolicy. Under 2023 har detta bland annat skett genom åiterrapportering till nämnden från den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, organisatorisk och social arbetsmiljö samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Rapport till nämnden lämnades i augusti och visade på ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i Umeå kommun. Åiterrapportering har även skett löpande till nämnden om hur den gemensamma processen utvecklas för att utgöra ett än bättre stöd till arbetsmiljöansvariga nämnder att följa sina respektive uppdrag.

Ett första gemensamt och viktigt steg har även tagits i fråga om strukturell analys avseende aktiva åtgärder samt slutsatser som leder till handlingsplaner för att förhindra strukturell diskriminering. Den modell som beslutats i nämnden, som innefattar uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering, fortsätter att utvecklas och ger ett bra underlag till ansvariga nämnder. Personalnämnden har även tagit del av det arbete som sker för att stötta verksamheterna i att motverka diskriminering via En arbetsplats för alla och En jämställd arbetsgivarpolitik, som är två viktiga plattformar som finns som stöd för nämnder och förvaltningar. Personalnämnden har även föreslagit kommunstyrelsen att godkänna rapporten om aktiva åtgärder för Umeå kommun i enlighet med Diskrimineringsombudsmannens instruktioner och lag.

Under året har nämnden följt upp nyttjandet av förmåner och företagshälsovård. Efterföljande samtal har gett viktig input inför ny upphandling av företagshälsovård, som bereds i dialog med förvaltningar och fackliga organisationer genom CSG. Nytt företagshälsovårdsavtal förväntas vara på plats i slutet av första kvartalet 2024.

Nämnden har även getts en rad utbildningsinsatser för att fördjupa sin kunskap och kunna uppfylla sitt uppdrag. Fördjupningsutbildningarna har rört samverkansavtalet och

medbestämmandelagstiftning, lönepolitik, arbetsmiljöansvar, diskrimineringsgrunderna, omställningsansvar och tillhörande avtal.

Personalnämnden har även ett ansvar för att kommunfullmäktiges femte inriktningsmål, För att klara kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljö och ge bättre medborgarnytta ska de möjligheter som den digitala transformationen innebär vara förstahandsalternativet för Umeå kommuns verksamhetsutveckling, konkretiseras genom Program för Digital transformation. I ett av programmets fokusområden, Ledning, styrning och organisering, framgår att personalnämndens tillsammans med kommunstyrelsen ska: Möjliggöra medarbetares delaktighet och kompetensutveckling i den digitala transformationen. Arbetet ska belysa vikten av förändringsledning samt arbetsmiljöaspekter och ske i nära samarbete med de fackliga organisationerna.

Personalnämnden arbetar under 2023 med programåtagandet genom att dess förvaltning arbetat fram modellstöd för förändringsledning som publicerats på intranät och nyttjas i verksamheterna. Nära samarbete sker även genom digitaliseringsråd och programarbete.

Nämnden har sammanfattningsvis verkställt sitt grunduppdrag helt eller i hög omfattning i enlighet med planeringsdirektivet, nämndens verksamhetsplan och givna förutsättningar.

Tilläggsuppdrag från fullmäktige

| Uppdrag | Status jan-dec | Motivering/kommentar |
|--|----------------|---|
| Tilläggsuppdrag 2022:8 Kommunfullmäktige ger personalnämnden i uppdrag att tillsammans med för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, samt äldrenämnden ta fram en plan som möjliggör chefers förutsättningar och når riktmärket för antal medarbetare per chef. | Genomfört | Personalnämnden har under året följt nämndernas arbete och pågående framtagande av handlingsplaner och underlag. Beredningen av planerna har även stöttats Stadsledningskontorets HR-avdelning. Respektive verksamhetsansvarig nämnd har delvis återkopplat hinder, möjligheter för områden i respektive nämnds yttrande gällande plan och budget 2024–2027. För- och grundskolenämndens, gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens samt äldre-nämndens handlingsplaner för att nå riktmärket för antal medarbetare per chef, kompletteras av en samlad analys till kommunfullmäktige kring kvarvarande hinder för att nämnderna ska nå riktmärket. Den åiterrapporteringen sker från personalnämnden i samband med årsredovisningen. |
| Tilläggsuppdrag 2022:27 Kommunfullmäktige ger personalnämnden i uppdrag, att i samverkan med de fackliga organisationerna och nämnderna utreda förutsättningarna för hur medarbetarnas inflytande kan öka i Umeå kommun över arbetets organisering, arbetstider och kompetensutveckling i syfte att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet och kommunens framtida kompetensförsörjning. | Genomfört | Personalnämnden har under 2023 arbetat med uppdraget i en gemensam och strukturerad dialog med den centrala samverkansgruppen (CSG), nämnder och förvaltningar. Detta för att identifiera behov och eventuella hinder i ledning, styrning och organisation så att rätt prioriteringar görs, nya kompetenser utvecklas och att medarbetare involveras i och är medskapande i förändringsarbetet. Inledande dialog har tagit avstamp i nuvarande samverkansmodell, samverkansavtal, nyttjande och efterlevande av det och hur det kan utvecklas. Under hösten skedde dialogen med fördjupning om hur medarbetarnas rätt till inflytande över och behov av kompetensutveckling som en del av kompetensförsörjningsarbetet och omställning av verksamheterna. |

Personalrapport personalnämnden januari-december 2023

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

| Personalnämnden | Bedömning – nämndens arbete med de personalpolitiska målen |
|---|--|
| Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen | Mer arbete krävs |
| Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. | Mer arbete krävs |
| Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. | Mer arbete krävs |
| Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. | Enligt planering |

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 6)

Under 2023 har samtliga nämnder antagit särskilda kompetensförsörjningsplaner. Den kommungemensamma planen, antagen av personalnämnden 2022, har utgjort ett viktigt stöd. För att ytterligare förbättra kompetensförsörjningsanalyserna har ett kommungemensamt utvecklingsarbete inletts när det gäller prognos, antagande och värdering av framtida kompetensbehov. Det arbetet kommer fördjupas under 2024. Därutöver har en rad insatser genomförts för att stötta nämndernas uppdrag och möjlighet att nå mål 6.

- **Exitenkät.** Enkäten är ny för 2023 och riktar sig till personer som nyligen avslutat en anställning. Enkäten består bland annat av frågor om vad som fungerat bra och vad som behöver utvecklas för att Umeå kommun ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Likalydande enkät skickas ut från central funktion till alla som slutar och vid utgången av 2023 sker första möjliga datauttag. Då ges möjlighet för förvaltningar/nämnder att följa upp sina resultat.
- **Uppföljning av introduktion.** Denna ger kunskap om hur många som anser sig fått introduktion, om arbetsplatsen var förberedd första dagen etc. Svarsfrekvensen är dock ojämn men ger ändå visst underlag till uppföljning för nämnderna.
- **Utveckling av nyckeltal.** Ett arbete har påbörjats för att utveckla nyckeltal, bland annat avseende personalbehov, antal ansökningar och tillsatta tjänster.
- **Mässor.** Kommunen har deltagit på Uniaden, Nolia karriär och jobbmässan i Malmö, Jobba i norr. Arbetet fortgår nu med en tydligare kommungemensam prioritering och planering om deltagande vid mässor och andra mötesplatser för kandidater.
- **Förstudie, rekryteringsprocess** i syfte att effektivisera och digitalisera rekryteringsprocessen. Fortsättning kommer att ske i samarbete med Umeå universitet.
- **Utbildning i rekrytering.** Regelbunden utbildning för chefer, fackliga företrädare och HR.

- **Nytt forum.** Forumet Attrahera och rekrytera bildades 2023, med uppdrag att hålla ihop de strategiska frågorna inom området kompetensförsörjning mellan förvaltningarna.
- **Förlängt arbetsliv.** Under året har en arbetsgrupp jobbat med hur vi som arbetsgivare kan skapa incitament och förutsättningar för fler att jobba längre.
- **Pensionsriktlinjer.** Pensionsriktlinjerna har reviderats med intryck av arbetsgruppens arbete samt anpassningar utifrån revideringar av centrala avtal.
- **Studentstrategi.** Ett arbete har påbörjats för att skapa en sammanhållen strategi gentemot studenter. Bland annat har det fördjupat samarbetet mellan Näringslivsavdelningens arbete med studenter som målgrupp och HR:s kommungemensamma och förvaltningsspecifika arbete.
- **Lediga jobb.** Sidan på umea.se har gjorts om med syfte till att stärka informationen till de sökande. Bland annat finns nu mer samlad information för sökanden med lägre förkunskap om Umeå kommun som plats och arbetsgivare.
- **Attraktiv arbetsgivare.** Under året har ett arbete pågått med målet att skapa en strategi för att uppträda som en mer attraktiv arbetsgivare. En vision och fyra strategiska områden har utarbetats. Bland annat görs en revidering av befintlig policystruktur på området inklusive värdegrunden MÖTS.
- **Överenskommelse med Arbetsförmedlingen.** Umeåregionens tidigare överenskommelse har ersatts av en ny med fokus på kommunerna som arbetsgivare. Överenskommelsens grund är en gemensam årsprocess mellan Arbetsförmedlingen och Umeåregionens kommuner. Det ger förutsättning för gemensam analys, prioriteringar och aktiviteter.
- **Traineeprogram** för blivande chefer i hela kommunen samt blivande skolledare har fortgått och utökats.

Ledarskap (mål 7)

- **Förändringar i chefsutbildning.** Med syfte att skapa bättre förutsättningar för chefer att vara ledare har utbildningen omarbetats genom en förlängning av chefskapsdelen. Under 2023 har även en extra stor grupp av chefer genomgått utbildningen, detta som en följd av att det var det första året utan tydlig Covidpåverkan samt att det var en ovanligt stor grupp nya chefer.
- **Antal nya chefer.** Under året är det 77 nya chefer som påbörjat chefsutbildning.
- **Antal medarbetare per chef.** Inom ramen för Tilläggsuppdraget 2022:8 har ett utvecklat stöd tagits fram för att hjälpa förvaltningarna att göra OSA-bedömning om chefers förutsättningar och antal medarbetare.
- **Kommungemensamt traineeprogram.** På det kommungemensamma traineeprogrammet har under året 20 medarbetare påbörjat programmet.
- **Chefer som leder andra chefer.** Ett utbildningsprogram har under hösten utformats för målgruppen chefer som leder andra chefer inför genomförande 2024.
- **Erbjudandebildning.** Ett antal erbjudandebildningar för chefer och ledare har genomförts under året och omkring 150 personer har genomgått dessa.
- **Kunskapspåfyllnad för chefer och HR.** Under året har det genomförts sex frukostseminarier där målgruppen i första hand är chefer. Exempel på innehåll: våld i medarbetares nära relationer, skadligt bruk och beroende samt destruktivt ledarskap.
- **Ledardag.** Den kommungemensamma ledardagen genomfördes under oktober med temat attraktiv arbetsgivare. Cirka 450 chefer deltog.
- **Metodstöd, förändringsledning.** Ett metodstöd om förändringsledning kommuniceras i syfte att stödja och kvalitetssäkra förändringsarbetet i kommunen.

Hälsöfrämjande arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete (mål 8)

- **Våld i medarbetares nära relationer.** Utbildningsinsatser för chefer och HR har genomförts och vägledning för chefer har utarbetats och lagts ut på intranätet.
- **Gemensam process.** Processen för organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, och lika rättigheter och möjligheter har utvecklats. Processen stöttar nämnderna i att säkerställa sitt arbetsmiljöansvar och arbetet med att nå mål för mångfald och attraktivitet.
- **Medarbetarenkäten.** Årets enkät genomfördes med rekordmånga svarande. Området lika rättigheter och möjligheter var omarbetat liksom den medföljande vägledningen.
- **Säkerhet.** SLK HR har i samarbete med säkerhetsenheten och förvaltningarnas HR bidragit i arbetet med säkerhet, i synnerhet utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. HR har tillsammans med Säkerhet tagit fram riktlinjer och rutinstöd för bland annat åtgärder vid hot och yttre påverkan, bland annat med tydliggörande om polisanmälan.
- **Arbetsmiljöutbildning för HR.** Syftet har varit att bibehålla och utveckla de kommun-gemensamma SAM-processerna ur ett HR-perspektiv.
- **Suicidprevention.** Ett arbete har under året inletts när det gäller suicidprevention, inklusive arbetsgivarens ansvar.
- **Omställningsfonden** och avtalet KOM-KR ger förutsättningar för planerade gruppinsatser som ger medarbetare möjlighet att säkerställa sin fortsatta anställningsbarhet och verksamhetens kompetensförsörjning. Under året har Umeå kommun nyttjat nästan alla tillgängliga medel för omställning, cirka 6 mkr 2021–2022. Därtill har ett fördjupat arbete skett med vägledning för hur kommunen än bättre kan nyttja tidiga insatser för individ inom ramen för avtalet. Dialogen omfattar även samspelet med Försäkringskassan.
- **Företagshälsovård.** Underlag för ny avtalsperiod avseende företagshälsovård har utarbetats. Nytt avtal kommer att träda i kraft 1 april 2024.
- **Fastighetsprocessen.** Tydliggörande av arbetsmiljöansvar och arbetsformer som en uppföljning av den inspektion som Arbetsmiljöverket genomförde vid slutet av 2022.

Heltid och tillsvidareanställning (mål 9)

Efter en nyligen genomförd inventering av hel- och deltidsanställningar görs bedömningen att det fleråriga arbetet med att införa heltid gett positiva resultat.

Utifrån det gör personalnämnden bedömningen att mål 9 fortlöpt enligt plan. Heltid och tillsvidareanställning är idag norm i Umeå kommun, men kommer att fortsätta följas inom ramen för intern kontroll och uppsikt. Ett arbete har påbörjats för att utforma kommun-gemensamma arbetsformer för den fortsatta inriktningen att efterleva lag och avtal.

| Resultatmått | Målvärde 2023 | Utfall 2023 | | | Utfall 2022 | | |
|---|---------------|-------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | | Kvi | Män | Tot | Kvi | Män | Tot |
| Sjukfrånvaroprocent | 6,1 | 8,1 | 4,9 | 7,1 | 8,8 | 5,7 | 7,8 |
| Andel långtidsfriska (%) | 66 | 58 | 70 | 61 | 47 | 59 | 50 |
| Andel heltidsanställda (%) | 90 | 91 | 92 | 92 | 91 | 92 | 91 |
| Andel tillsvidareanställda (%) | 82 | 85 | 80 | 83 | 84 | 78 | 82 |
| Andel utbildade skyddsombud (%) | 100 | 78 | 75 | 77 | 80 | 73 | 78 |
| Andel chefer med max 30 medarbetare (%) | 100 | 83 | 82 | 83 | 80 | 80 | 80 |
| OSA-index | - | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 4,8 | 4,9 | 4,8 |

Ekonomirapport personalnämnden januari till december 2023

Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

| Nämnd (tkr) | Budget 2023 | Utfall 2023 | Budgetavvikelse 2023 | Utfall 2022 | Budgetavvikelse 2022 |
|-----------------------------------|---------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|
| Verksamhetens intäkter | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Verksamhetens kostnader | -1 231 | -834 | 397 | -778 | 400 |
| Verksamhetens nettokostnad | -1 231 | -834 | 397 | -778 | 400 |

Investeringar

Personalnämnden gör inga investeringar.



Tjänsteskrivelse

2024-03-04

Personalnämnden

Diarienum: PN-2024/00007

Yttrande på stadsledningskontorets förslag till planeringsdirektiv 2025

Förslag till beslut

att godkänna personalnämndens yttrande på förslag till planeringsdirektiv 2025

Ärendebeskrivning

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

Eftersom nämnden inte bedriver någon verksamhet är vissa av remissfrågorna inte relevanta, varför svar därför utelämnas.

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

Beslutsunderlag

Personalnämndens yttrande på stadsledningskontorets förslag till planeringsdirektiv 2025

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist
HR-direktör

KS diarium



Personalnämndens yttrande på stadsledningskontorets
förslag till planeringsdirektiv 2025

Innehållsförteckning

| | |
|---|---|
| Innehållsförteckning..... | 2 |
| Inledning..... | 3 |
| 1. Vilka väsentliga förändringar påverkar utförandet av nämndens grunduppdrag under kommande år? | 3 |
| 2. Hur skulle nyttjande av lokaler, kompetens och teknik behöva förändras, för att vara långsiktigt hållbart? | 3 |
| 3a. Bedömer nämnden att förslaget till investeringsbudget 2025 och plan 2026–2028 innebär några väsentliga verksamhetskonsekvenser? | 4 |
| 3b. Bedömer nämnden att det kommer att ske väsentliga förändringar verksamhetsmässigt som påverkar det föreslagna 10 åriga investeringsunderlaget? | 4 |
| 4. Vill nämnden göra ett uttag ur fiktivt eget kapital? | 4 |
| 5. Bedömer nämnden att ett eller flera av fastställda program bör revideras, utökas eller avgränsas? | 4 |
| 6. Bedömer nämnden att det finns behov av revidering av nämndens taxor eller avgifter för verksamhetsåret 2025? | 4 |
| Personalpolitiska mål och lönestruktur | 5 |
| Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället..... | 5 |
| Behov att möjliggöra anställning av personer långt från arbetsmarknaden | 5 |
| Gemensamma resurser för arbetsgivarvarumärke och rekrytering från andra orter | 6 |
| Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30. | 7 |
| Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden. | 7 |
| Lönestruktur och lönekostnadsbedömning 2025–2027 | 8 |
| Förmåner | 8 |

Inledning

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

Eftersom nämnden inte bedriver någon verksamhet är vissa av remissfrågorna inte relevanta, varför svar därför utelämnas.

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

1. Vilka väsentliga förändringar påverkar utförandet av nämndens grunduppdrag under kommande år?

Personalnämnden noterar ett ökat tryck på de verksamhetsansvariga nämnderna vad gäller det personalpolitiska området. En alltmer påtaglig kompetensförsörjningsutmaning ger även effekt på de övriga personalpolitiska målen med alltmer utmanande förutsättningar för attraktiviteten, ledarskapet, antal medarbetare per chef, sjukfrånvaron och arbetsmiljön. Dessa utmaningar behöver varje ansvarig nämnd möta inom ramen för sin förutsättning och kontext, samtidigt som det blir viktigare än någonsin att säkerställa en enhetlig och sammanhållen personalpolitik för Umeå kommun som arbetsgivare. Behovet av en lyhörd personalpolitik som skapar förutsättningar för medinflytande och brett ansvarstagande samtidigt som det ska balanseras och uppfattas långsiktigt hållbart och rättvist, kan vara en ytterligare utmaning inom det personalpolitiska området under kommande år.

Detta gör att personalnämnden än mer kommer att försöka utveckla sina arbetsformer för tidiga samtal, beredning, samverkan och uppföljning för att främja en sammanhållen policy och processutveckling. Att även följa upp efterlevnad av desamma genom nämndens interna kontroll, är ett viktigt redskap för att nå en enhetlig och sammanhållen personalpolitik i Umeå kommun.

2. Hur skulle nyttjande av lokaler, kompetens och teknik behöva förändras, för att vara långsiktigt hållbart?

Personalnämnden ansvarar inte för lokaler, kompetens eller teknik.

3a. Bedömer nämnden att förslaget till investeringsbudget 2025 och plan 2026–2028 innebär några väsentliga verksamhetskONSEKVENSER?

Personalnämnden gör inga investeringar.

3b. Bedömer nämnden att det kommer att ske väsentliga förändringar verksamhetsmässigt som påverkar det föreslagna 10 åriga investeringsunderlaget?

Personalnämnden gör inga investeringar.

4. Vill nämnden göra ett uttag ur fiktivt eget kapital?

Personalnämnden har inte något fiktivt, eget kapital.

5. Bedömer nämnden att ett eller flera av fastställda program bör revideras, utökas eller avgränsas?

Personalnämnden ser positivt på att kommunen utifrån de övergripande målen jobbar tydligt och sammanhållet i programstyrningen. Den socialt hållbara tillväxten är avgörande även för personalnämndens ansvar avseende förutsättningar för personalpolitiken. Det är även positivt att det nu är färre program, vilket skapar en ökad tydlighet.

Förutsättningarna för att kommunen som arbetsgivare ska ha möjlighet att klara kompetensförsörjningen sitter ihop med den generella befolkningsutvecklingen. Därför är programarbetet för tillväxt och hållbar utveckling viktiga även för arbetsgivaren. Genom att programarbetet kompletterats med tilläggsuppdragen 2023:1 och 2023:2 till nämnderna, ser personalnämnden en god förutsättning för stark sammanhållen styrning med grunduppdrag, tilläggsuppdrag och bibehållen programstruktur, för att skapa förutsättningar för tillväxt och att klara kompetensförsörjningen.

6. Bedömer nämnden att det finns behov av revidering av nämndens taxor eller avgifter för verksamhetsåret 2025?

Personalnämnden har inga taxor eller avgifter.

Personalpolitiska mål och lönestruktur

Personalnämnden har utifrån sitt specifika ansvar för kommunens personalpolitik i uppdrag att yttra sig över personalpolitiska mål och eventuella förändringar i lönestruktur. Personalnämnden föreslår inga förändringar av de befintliga personalpolitiska målen men önskar ge kommentarer om några mer generella insatser per mål som bör beaktas i plan- och budgetarbetet.

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

Behov att möjliggöra anställning av personer långt från arbetsmarknaden

Det kommungemensamma arbetet med det personalpolitiska målet att Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället, har fortsatt under året. Det noteras då att Umeå kommun som arbetsgivare, i jämförelse med andra större städer i norr, tar emot relativt få personer som idag står långt från arbetsmarknaden och erhåller stöd från Arbetsförmedlingen. Vid personalnämndens uppföljning inom ramen för den interna kontrollen, uppmärksammas att nämndernas verksamheter behöver öka sin erfarenhet att möta personer i olika skeden av lärande och att breddad rekrytering är en viktig strategi, omnämnd i samtliga nämnders kompetensförsörjningsstrategier.

Personalnämnden ser en möjlighet att kommunen utökar sina ansträngningar och sätter ett måltal att ta emot 50 personer med anställningsstöd från Arbetsförmedlingen, utöver de redan befintliga lönebidragsanställningar som finns in kommunens verksamheter.

Ett måltal om 50 personer skulle vara en cirka 100 procent ökning i jämförelse med de antal som kommunen som arbetsgivare tog emot 2023.

Personalnämnden har samtidigt stor förståelse för signalerna från verksamheterna om att man trots stor vilja inte alltid ser möjlighet att bereda plats för dessa förstärkta anställningar. Inte minst eftersom det även inkluderar ett åtagande för arbetsgruppen, arbetsplatsen och chef att ta emot en person som ofta behöver en relativt hög grad av introduktion, stöd vid arbetsledning och handledning. Det är därför glädjande att Umeå kommuns arbetsmarknadsverksamhet inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens ansvar, ställer sina resurser till förfogande i samspel med ett möjligt utlovat förstärkt samordnarstöd från Arbetsförmedlingen. Det är viktigt att handledning och praktiskt stöd kan tillställas mottagande

verksamhet och att detta stöd kan ges från de arbetsmarknadskonsulenter och handledarstöd från Arbetsförmedlingen, som har kunskap om målgruppen.

För att även säkerställa ekonomiska förutsättningar för verksamheterna att ta emot personer, föreslår personalnämnden att kommunfullmäktige avsätter ekonomiska medel för att täcka nämndens tillkommande lönekostnader, då anställningsstöden från Arbetsförmedlingen oftast inte är 100 procent av lönekostnaden. Beräknad merkostnad per anställd med anställningsstöd från Arbetsförmedlingen är 100 000 kr/år. Därför föreslås budgetmedel om 5 000 000 mkr årligen för 2025–2027 som fördelas till nämnderna utifrån nedanstående måltal om mottagande per nämnd.

| Nämnd | Antal anställningar |
|---------------------------------------|---------------------|
| För- och grundskolenämnden | 8 |
| Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden | 5 |
| Äldrenämnden | 8 |
| Individ- och familjenämnden | 5 |
| Tekniska nämnden | 8 |
| Byggnadsnämnden | 3 |
| Miljö- och hälsoskyddsnämnden | 2 |
| Kulturnämnden | 3 |
| Fritidsnämnden | 3 |
| Kommunstyrelsen | 5 |

Gemensamma resurser för arbetsgivarvarumärke och rekrytering från andra orter

Under 2023 har Umeå kommun tagit fram en kommungemensam strategi för attraktiv arbetsgivare inklusive grunderna för ett kommungemensamt arbetsgivarvarumärke. Förvaltningarna har även fördjupat samspelet när det gäller att attrahera och rekrytera medarbetare till verksamheterna.

Det har samtidigt blivit tydligt att det nu tillkommer behov av att Umeå kommun som arbetsgivare tar en mer aktiv roll att, i andra arbetsmarknadsregioner utanför Umeåregionen, marknadsföra kommunen och dess möjligheter till arbete. Medel för detta har inte funnits inom Umeå kommun tidigare. Det sker även en rad nationella och internationella projektinitiativ på området och personalnämnden bedömer att det bör avsättas ett utrymme om 500 000 kr för att nämnden ska kunna bidra till medfinansiering och hålla samman arbetet med arbetsgivarvarumärket för kommunen som helhet.

Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.

Under 2023 utredde personalnämnden i samarbete med för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och äldre- och vårdnämnden, förutsättningarna för att fullt ut nå riktvärdet om max 30 medarbetare per chef. Respektive verksamhetsnämnd har i sina verksamhetsunderlag inför budget 2024–2027 delgett sin syn och ekonomiska beräkningar för området.

Personalnämnden noterar även att det finns ett stort behov av att fortsatt stärka det gemensamma ledarskapet och förutsättningen att tillsammans utveckla kommunen. Därför är det av stor vikt att de idag knappa medel som finns för kommungemensam ledarskapsintroduktion och ledarutveckling kvarstår och om möjligt förstärks. Det är även av stor vikt att medel finns för att säkerställa medarbetares inflytande och deltagande i verksamhetsutveckling och omställning.

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

Samtliga nämnder, utom överförmyndarnämnden, hade 2023 samma eller lägre sjukfrånvaro än under 2022. Inom i stort sett alla nämnder har kvinnor fler sjukdagar per årsarbetare än män. Det framgår att de verksamheter med stor andel anställda i kontaktyrken har ett högre genomsnitt vad avser sjukdagar/årsarbetare. Umeå kommun fortsätter att ha något lägre sjukskrivningstal än medelkommunen i Sverige, samtidigt fortsätter kommunala sektorn att ligga högt i sjuktal i jämförelse med andra samhällssektorer. Personalnämnden har även noterat att antalet långtidssjukskrivna inom kommunen är stort och inte ser ut att minska fastän sjuktalen i stort går ner. Nämnden har därför gett uppdraget till förvaltningen att återkomma med förslag till utvecklade kommungemensamma arbetsformer och processer för att minska långtidssjukskrivningarna och genom en utvecklad rehabiliteringsprocess förstärka tidiga insatser.

Att respektive nämnd jobbar aktivt med sitt systematiska arbetsmiljöarbete och stärker det ytterligare med stöd av arbetet med friskfaktorer är helt avgörande för attraktiviteten, möjligheten att behålla och attrahera medarbetare till verksamheterna. Här är också det parts-gemensamma arbetet viktigt. Inte minst är det av stor vikt att gemensamt och per nämnd arbeta med att skapa goda förutsättningar för skyddsombuden genom introduktions- och utbildningsinsatser samt utrymme för deras uppdrag i vardagen.

Lönestruktur och lönekostnadsbedömning 2025–2027

Umeå kommuns lönestrukturella arbete har nu förstärkts genom att 2023 ta fram en ny arbetsvärdering. Den utgör grunden för det fortsatta analysarbetet om bland annat den årliga lönekartläggningen, analys avseende andra diskrimineringsgrunder samt möjligheten att säkerställa att lönepolicy och önskad lönestruktur hålls över tid.

Under våren 2024 fortsätter personalnämnden sitt lönestrukturella arbete genom att bereda underlag för lönestrategiska överväganden genom att ta fram förslag till reviderad lönepolicy för beslut i kommunfullmäktige senare under 2024. Som komplement till lönepolicyn redovisas även en riktlinje för den långsiktiga lönepolitikens utformning och huvudsakliga förutsättningar. Revidering av lönepolicy och tillhörande riktlinjer arbetas fram i nära dialog med verksamhetsansvariga nämnders förvaltningar.

Personalnämnden ser det som fortsatt mycket viktigt att Umeå kommun klarar att bedriva en långsiktigt hållbar och sammanhållen lönepolitik, även när förändringstrycket till följd av kompetensförsörjnings- och omställningstrycket är stort på nämnderna. För att det ska ske krävs fortsatt aktiv dialog och tydliga processer för underlagsberedning.

Umeå kommun har lönepåverkande avtal med cirka 15 fackliga förbund. Under 2024 sker centrala förhandling om samtliga Huvudöverenskommelser (HÖK) och vidhängande avtal. Vid tiden för att lämna detta yttrande var inget centralt avtal klart. Det gör att bedömningen om personalkostnadsökningar för Umeå kommun för 2025 helt relaterar till lönestruktur och bedömningar ur ett kompetensförsörjningsperspektiv för Umeå kommun och kan komma att påverkas av de centrala förhandlingarna och avtalens utfall.

Bedömning av löneökningens behovet är en samlad avvägning av arbetsvärderad grundstruktur och åtgärdsbehov, relaterat till i lönekartläggningen identifierade behov av justeringar för jämställda löner. Därtill vägs marknad och omvärldsfaktorer in för yrkesgrupper liksom centrala avtals möjliga utfall. Lönestrukturen följer avtalens och yrkens bedömda utveckling. En samlad prognos för Umeå kommun om löneökningar för 2025 på 3,6 procent innebär därför inte en procentuell lika fördelning av förväntade löneökningar för samtliga nämnder.

Förmåner

Efter en dom i EU-domstolen har Skatteverket gjort en ny lagtolkning som innebär att förmånsacyklar inte längre ska vara momsbefriade. Bedömning från kommunens jurister är att den nu för kommunen tillkommande momskostnaden, inte kan fördelas på de redan tecknade avtalen. "Mellanskillnaden" belastar idag kommunstyrelsens budget, eftersom det är de som är mottagande av cykelkostnaden innan bruttolönekostnadsfördelningen på de

medarbetare som har ett avtal. Beräknade ökade momskostnader för 2023–2026 framgår av nedanstående tabell. Kostnaden avtar under perioden då de treåriga leasingavtalen löper i olika grad under tiden.

| År | Kostnad inkl. arbetsgivaravgift |
|------|---------------------------------|
| 2023 | 1 793 341 |
| 2024 | 2 436 084 |
| 2025 | 1 803 504 |
| 2026 | 602 403 |

Nu pågår ett arbete för att klargöra kommande cykelkostnad, vad i kostnaden som får omfattas i bruttolöneavdraget och vad som blir ett nettolöneavdrag samt möjligheten att omfatta administrativa kostnader. Bedömningen är att förmånen fortsatt kan ges, att den kan uppfattas bli mindre förmånlig för de anställda men att kommande avtal inte kommer belasta skattekollektivet med tillkommande momskostnader.

Utöver cykelförmånen kommer personalnämnden under 2024 att bereda en ny modell för kommunens friskvårdsförmåner. Tanken är att den ska minska de höga administrativa hanteringskostnader som idag är förenade med förmånernas utformning. Samtidigt blir det viktigt att modellen bibehåller det upplevda värdet för de anställda och inte ökar förmånskostnaden för arbetsgivaren.



Tjänsteskrivelse

2024-03-04

Personalnämnden

Diariennr: PN-2024/00003

Informationsärenden 2024-03-12

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Fastställd arbetsvärdering; Stefan Larsson, Linda Taavo (30 min)

Bilaga

Bildspel

Beredningsansvariga

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn

Befattning

Anna Holmstedt

nämndsekreterare

Arbetsvärdering i Umeå kommun

Personalnämnden 2024-03-12

Giltigt från 2024

Processägare för arbetsvärdering: Förhandling och
arbetsrätt, Stadsledningskontorets HR-avdelning

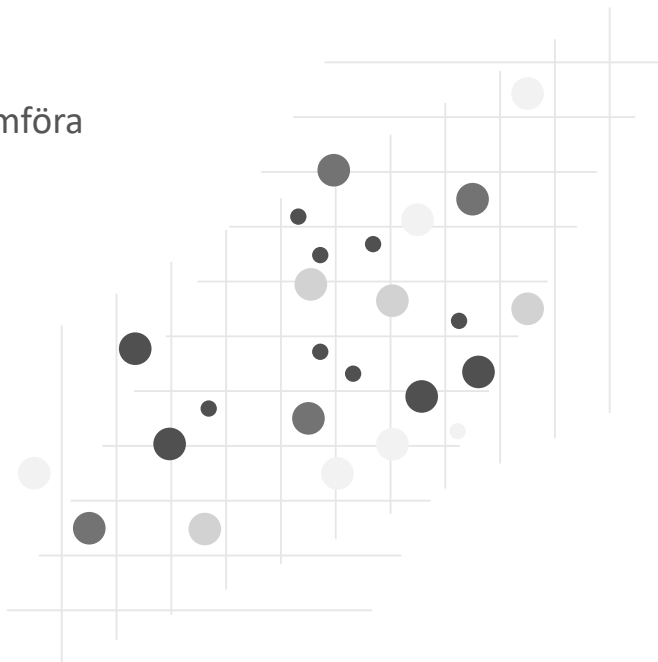


Innehåll

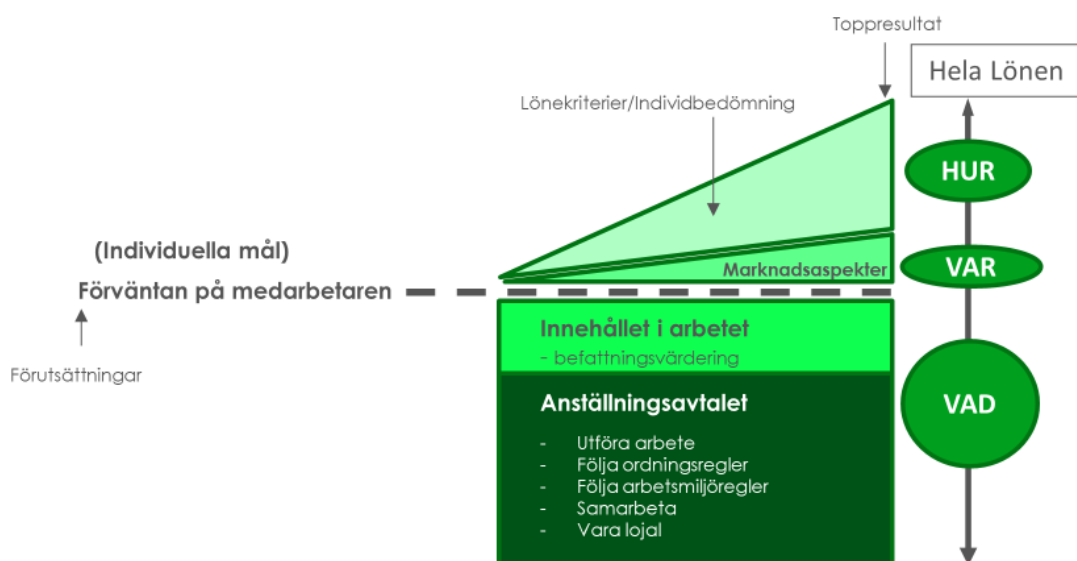
- Vad är arbetsvärdering?
- Vår modell – jobbkitektur
- Så här går arbetsvärderingen till
- Ansvar och roller
- Användning av arbetsvärderingen

Vad är arbetsvärdering?

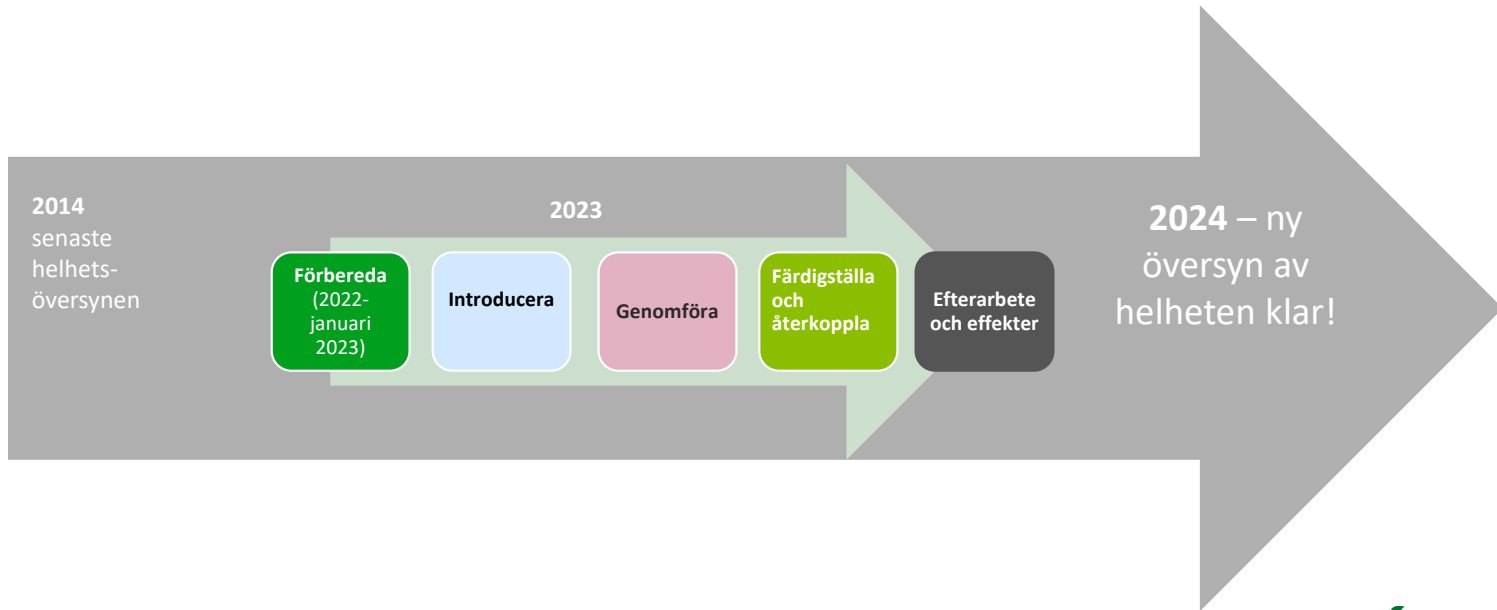
- Ett systematiskt och strukturerat sätt att jämföra arbeten inom organisationen utifrån svårighetsgrad.
- En av lönens tre beståndsdelar (VAD:et)



Lönen består av tre delar där arbetsvärderingen tar sikte på VAD arbetet innehåller

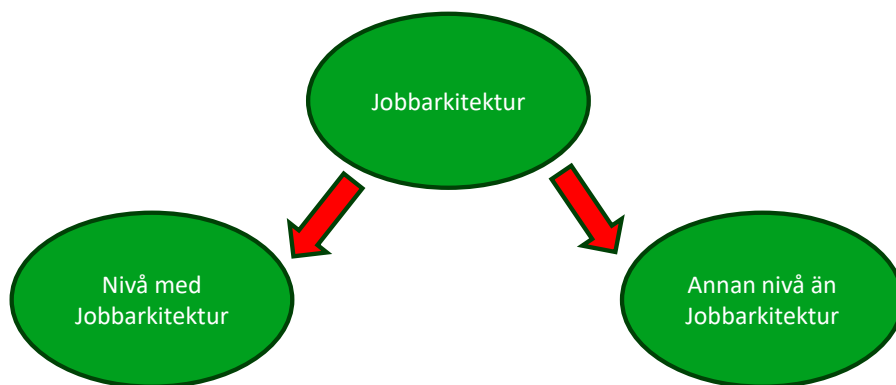


2023 gjordes en översyn av hela arbetsvärderingen



Vår modell från 2023 = en jobbkitektur

- Vi har valt att göra vår arbetsvärdering i en modell som kallas jobbkitektur
- Modellen bygger på data från ca 170 arbetsgivare i kommuner och regioner
- Vårt system vi jobbar i är Sysarb
- Vi har gjort en egen värdering av samtliga befattningar med jobbkitekturen



Jobbarkitekturen har 15 nivåer

| Gymnasieutbildning | | | | | Krav på högskoleutbildning/motsvarande -> | | | | | | | | | |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | | | | | | | | | | | | |

Ju mer utbildning, erfarenhet, självständighet, problemlösning, ansvar och påverkan ett arbete har – desto högre nivåbedömning.

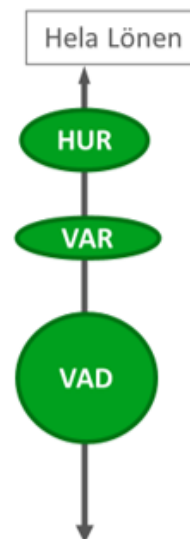
Bedömningskriterier

| Nivåbeskrivningar | Etikett/yrke | Nivå 3 | Nivå 4 | Nivå 5 | Nivå 6 | Nivå 7 | Nivå 8 |
|-------------------|---|--|---|--|--|---|---|
| Medarbetare | Faktorplan | | | < 180 hp | > 180 hp | | |
| | Medarbetare Utbildning, erfarenhet | Har kunskap genom gymnasieutbildning inom det aktuella arbetsområdet och/eller arbetslivserfarenhet. | Har kunskap genom eftergymnasial utbildning inom arbetsområdet och/eller betydande arbetslivserfarenhet. | Har kunskap genom eftergymnasial utbildning inom arbetsområdet och/eller betydande arbetslivserfarenhet. | Har kunskap och grundläggande förståelse utifrån akademisk examina på grundnivå och/eller motsvarande arbetslivserfarenhet. | Har kunskap och förståelse utifrån examina på grundnivå och/eller motsvarande arbetslivserfarenhet. | Har kunskap och förståelse utifrån akademisk examina på avancerad nivå från högskola och/eller genom arbetslivserfarenhet. |
| | Medarbetare Självständighet och problemlösning | Genomför självständigt tilldelade arbetsuppgifter med begränsad grad av tillsyn. | Arbetar självständigt enligt fastställda metoder och rutiner, samt klarar av olika typer av arbetsuppgifter. | Genomför självständigt egna uppgifter. Kan också samordna arbetet utanför det egna området. | Arbetar utifrån anvisningar, vägledning och styrning från arbetsledning, men tar grundläggande ansvar för att utvärdera arbete och metoder för att nå målkuppläse. | Arbetar självständigt med få anvisningar och minimal vägledning. Aktuella arbetsfarenheter används för att se på saker ur nya perspektiv. | Arbetar självständigt med få anvisningar och minimal vägledning. Aktuella arbetsfarenheter används för att se på saker ur nya perspektiv. |
| | Medarbetare Ansvar och påverkan | Påverkan främst på det egna arbetet men kan också fungera som stöd för kollegor inom det egna arbetsområdet. | Hjälper till med att ta fram lämpliga metoder för nya arbetsuppgifter både för egen del och i det egna arbetslaget. | Föreslår förbättringar och utveckling både av det egna arbetet, arbetslaget och i andra grupper. | Bidrar till att förbättra och utveckla arbetet inom det egna området och ser till att dela sina erfarenheter för gruppens utveckling | Ansvar för planering och driver självständigt eget arbete samt deltar i planerings- och utvecklingsarbete inom den egna gruppen. | Ansvar för planering och driver självständigt eget arbete samt deltar i planerings- och utvecklingsarbete inom den egna gruppen. |

| Ledarskap | Nivå 10 | Nivå 11 | Nivå 12 | Nivå 13 | Nivå 14 | Nivå 15 |
|---|--|---|---|--|--|---|
| Ledningsarbete Självständighet och problemlösning Ansvar och påverkan | Leder medarbetare (nivå 1-6) och aktiviteter genom att sätta och uppnå överenskomna mål och resultat. Har ansvar för en enhet – inkl budget och personal. Sätter mål på operativ nivå. Besluten styrs av riktlinjer, rutiner och gemensam verksamhetsplan. | Leder medarbetare (nivå 7-11) och aktiviteter genom att sätta och uppnå överenskomna mål och resultat. Har ansvar för en enhet – inkl budget och personal. Sätter mål på operativ nivå. Besluten styrs av riktlinjer, rutiner och gemensam verksamhetsplan. | Leder och samordnar arbetet för medarbetare och/eller chefer för att uppnå överenskomna mål och resultat. Har ansvar för enheter och/eller avdelningar inkl budget och personal. Arbetet leds vanligen på ett indirekt sätt genom att fastställa organisatoriska mål och genom att möjliggöra för andra att leverera. | Leder och samordnar arbetet för chefer för att uppnå överenskomna mål och resultat. Har ansvaret för en hel verksamhet, inklusive budget- och personalansvar. Arbetet utförs vanligen genom att skapa långsiktiga strategier tillsammans med kollegor och genom att möjliggöra för andra att leverera. | Leder och samordnar arbetet i huvudsak för högre chefer för att uppnå överenskomna mål och resultat. Har det yttersta ansvaret för en hel verksamhet, inklusive budget- och personalansvar. Arbetet utförs genom att skapa långsiktiga strategier tillsammans i ledningen och genom att inspirera och möjliggöra för andra att leverera. | Leder och samordnar arbetet övergripande, för mål och resultat i en hel organisation, och genom högre chefer. Har det yttersta ansvaret för en hel organisation, inklusive budget- och personalansvar. Arbetet utförs genom att skapa långsiktiga strategier i ledningen och genom att inspirera och möjliggöra för andra att leverera. |

Så här går arbetsvärderingen till

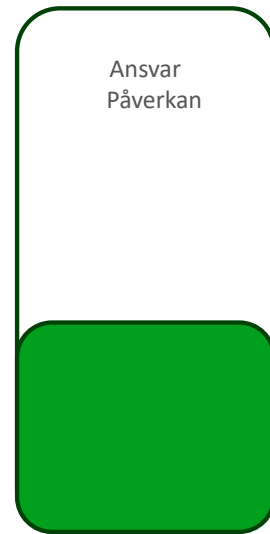
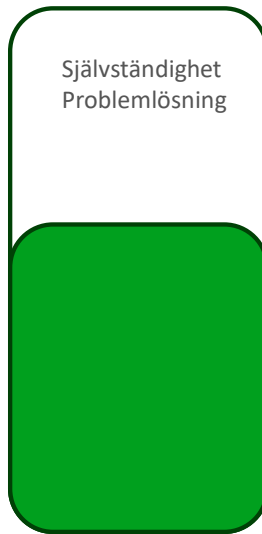
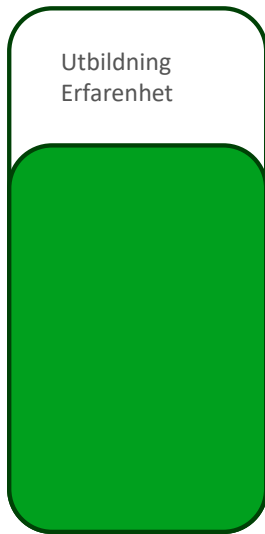
- Alla medarbetares arbeten och alla ledares arbeten placeras in på rätt nivå utifrån bedömning i modellen (1-15).
- Kraven i arbetet (VAD) värderas - inte förmågorna hos individen (HUR) eller marknadsläge (VAR).
- För arbeten som återkommer i Sveriges kommuner och regioner med likande krav finns föreslagna nivåer. Det skapar jämförbarhet.



Bedömningskriterier i arkitekturen

- Modellen har tre olika bedömningskriterier - används för att avgöra vad rätt nivå är:
 - **Utbildning erfarenhet**
 - **Självständighet och problemlösning**
 - **Ansvar och påverkan**
- Ledarskapsarbeten har egna förtydliganden:
 - **Självständighet och problemlösning**
 - **Ansvar och påverkan**

3 "bägare" som ska bedömas sammantaget



Spridning på nivåerna

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------------------|----|----|----|----|
| Medarbetare finns på nivå 1-12 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | Ledare finns på nivå 10-15 | | | | |

Bedömningskriterierna förklaras på varje nivå

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| ● | ● | ● | | | | | | | | | | | | |

Nivå 1 - Medarbetare (1)

Exempel nivå 1:
Grov och div arbete

Påverkan främst på eget arbete.

Nivå 2 - Medarbetare (2)

Exempel nivå 2:
Assistent
Badvärd
Barnskötare utbildad
Boendehandledare
Cafebiträde
Dagbarnvårdare
Djurskötare
Friskvårdare
Vårdbiträde

-Ansvar och påverkan
Påverkan enbart på eget arbete.

Nivå 3 - Medarbetare (3)

Exempel nivå 3:
Administratör
Anläggnarb/Maskinförare
Anläggningsarbetare
Arbetsledare
Arkivassistent
Assistent
Barnskötare
Biblioteksassistent
Undersköterska

-Ansvar och påverkan.
Påverkan främst på det egna arbetet
men kan också fungera som stöd för
kollegor inom det egna
arbetsområdet.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | ● | ● | ● | | | | | | | |

Nivå 6 - --Medarbetare (6)

Exempel nivå 6:
 Lärare Modersmål
 Lärare teckenspråk
 Nämndsekreterare
 Personalledare
 Registrator
 Socialpedagog
 Speciallärare obehörig
 Systemadministratör
 Systemförvaltare

-Ansvar och påverkan.
 Bidrar till att förbättra och utveckla arbetet inom det egna området och ser till att dela sina erfarenheter för gruppens utveckling

Nivå 7 - --Medarbetare (7)

Exempel nivå 7:
 Biståndshandläggare
 Biståndshandläggare LSS
 Brandinspektör
 Brandmästare
 Budget- o skuldrådgivare
 Bygglöshandläggare
 Byggnadsinspektör
 Dietist

Ansvaret för planering och driver
 självständigt eget arbete samt deltar i planerings- och utvecklingsarbete inom den egna gruppen.

Nivå 8 - --Medarbetare (8)

Exempel nivå 8:
 Landskapsarkitekt
 Logoped
 Miljöingenjör
 Planarkitekt
 Planeringsingenjör
 Presskommunikatör
 Projekteringsingenjör
 Sektionsledare

-Ansvar för planering och driver
 självständigt eget arbete samt deltar i planerings- och utvecklingsarbete inom den egna gruppen.

Exempel ledare:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | ● | ● | ● | | | |

-Ledningsarbete (10)

Exempel nivå 10:
 Administrativ chef
 Driftchef
 Driftområdeschef
 Enhetschef
 Parkdriftchef

Sätter mål på operativ nivå. Besluten styrs av riktlinjer, rutiner och gemensam verksamhetsplan.

-Ledningsarbete (11)

Exempel nivå 11:
 Enhetschef
 Gatudriftchef
 HR-chef
 Kanslichef
 Kvalitetschef
 Lantmäterichef
 Lönechef
 Mark- o. exploateringschef

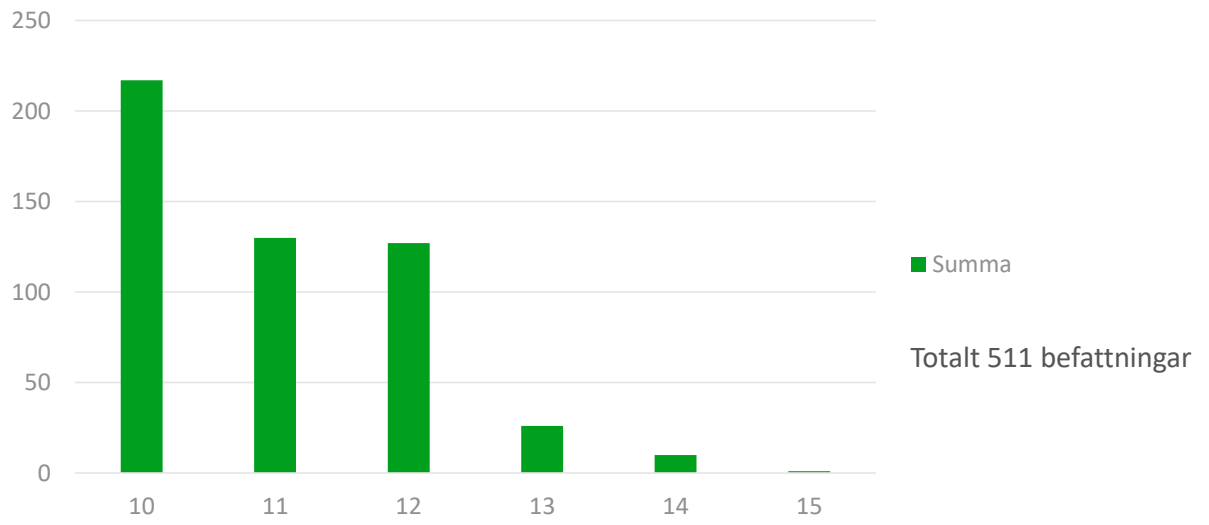
Sätter mål på operativ nivå. Besluten styrs av riktlinjer, rutiner och gemensam verksamhetsplan.

-Ledningsarbete (12)

Exempel nivå 12:
 Chefsjurist
 Elevhälsochef
 Förskole/Grundskolechef
 Intraprenadchef
 Områdeschef
 Rektor
 Verksamhetschef

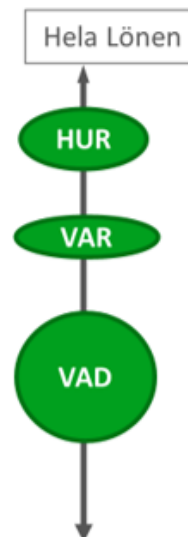
Arbetet leds vanligen på ett indirekt sätt genom att fastställa organisatoriska mål och genom att möjliggöra för andra att leverera.

Antal chefer per nivå

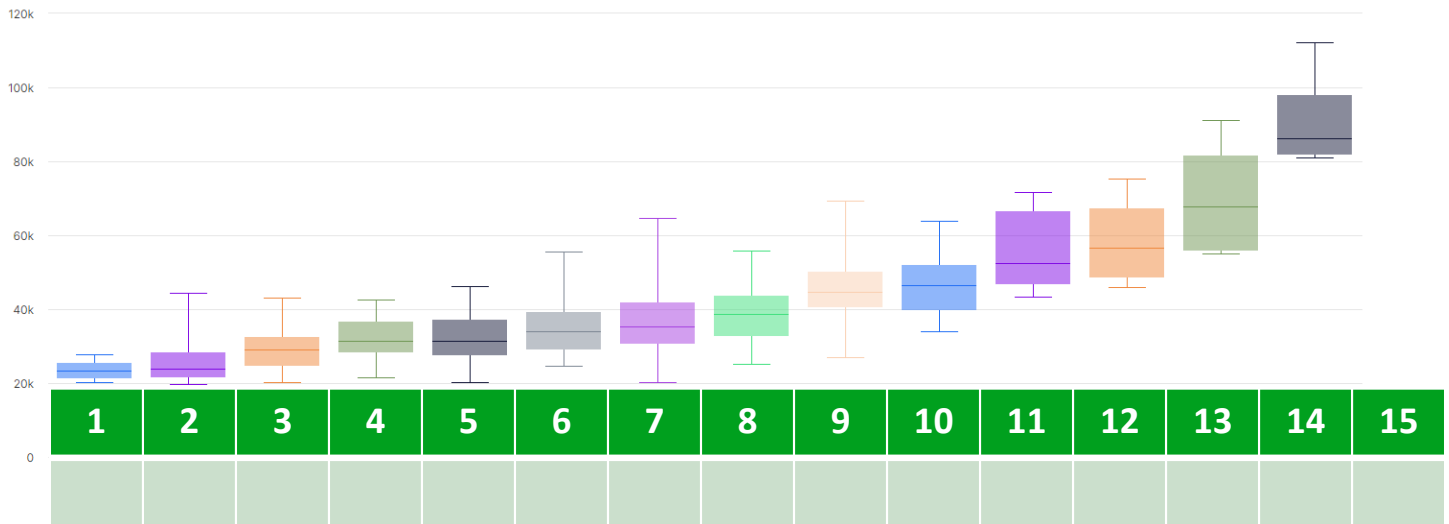


Arbetsvärderingen och hela lönen

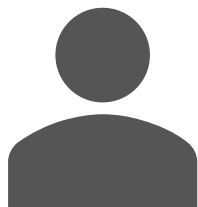
- **Viktigt:** arbetsvärderingen avgör inte lönenivån.
- Lönenivån förklaras av de tre delarna:
 - Arbetsvärdering (VAD)
 - Individens prestation (HUR)
 - Marknad/kompetensförsörjning (VAR).
- Det finns dock ett samband mellan lön och arbetsvärdering. Ökad svårighetsgrad, komplexitet och ansvar har samband med högre löneläge.
- Se nästa bild för illustrerande exempel



Exempel lönerelationer – överlapp mellan nivåer



Ansvar och roller i Umeå kommun



Chef



HR

i förvaltningen
stöd



HR

Stadsledningskontoret FOA
ansvariga

Plan och delmål

Aktivitet

Lönekartläggningen fastställd

Klart

Februari 2024

Upprätta rutin för registervård, värdera nya befattningar etc

Februari 2024

Administrativ "städning". Säkerställa etiketter, koder mm

Mars 2024

Ändra etiketter och befattningar där det behövs - stoppdatum

15 mars 2024

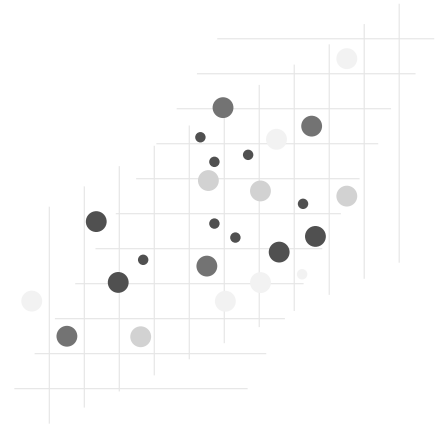
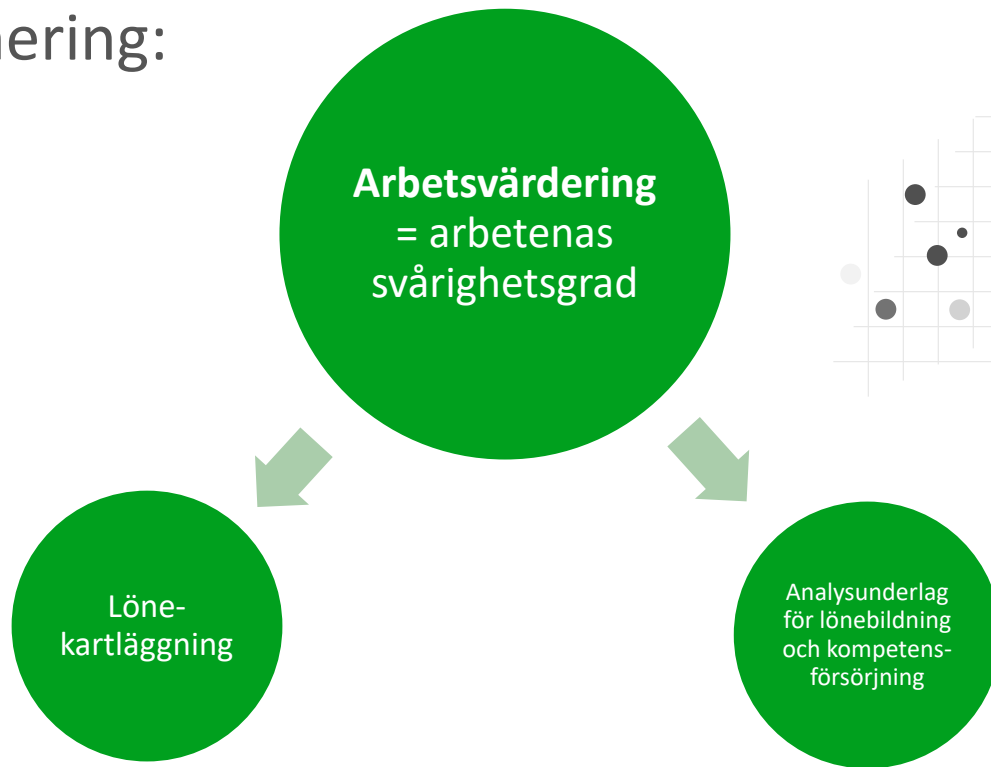
Förhandlingar med fackliga organisationer om förändringar

April –Maj 2024

Användning av arbetsvärdering i fortsättningen inom ett antal områden

- Lönekartläggning
- Lönebildning
- Kompetensförsörjning – planer, rekrytering mm
- Införande av nya befattningar i Umeå kommun
- Ändringar av befattningar

Summering:



Fördjupa dig mer:

- [Vägledning i lönebildning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)
- [Lönepolicy.pdf \(umea.se\)](#)
- [Arbetsvärdering - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)
- [Lönekartläggning - hjälp i det årliga arbetet | DO](#)



Tjänsteskrivelse

2024-03-05

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2024/00009

HR-direktören informerar 2024-03-12

Förslag till beslut

Ärendebeskrivning

Förnamn, Efternamn
Befattning

Anna Holmstedt
nämndsekreterare