

Bilaga 2 - Stadsledningskontorets förslag till planeringsdirektiv 2024

# Nämndernas utmaningar och möjligheter 3–5 års perspektiv

## Innehåll

Inledning.....	3
Kommunstyrelsen .....	3
Byggnadsnämnden .....	4
Miljö- och hälsoskydds nämnden.....	4
Fritidsnämnden .....	4
Kulturnämnden .....	5
För- och grundskolenämnden .....	6
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.....	8
Personalnämnden .....	10
Tekniska nämnden .....	12
Individ- och familjenämnden .....	14
Äldrenämnden.....	16
Brand- och räddningsnämnden.....	18
Valnämnden .....	19
PA-nämnden.....	20
Överförmyndarnämnden .....	20

## **Inledning**

En av intentionerna med den nya planeringsprocessen som infördes i Umeå kommun inför 2023 var att tydligare ta höjd för utveckling på flera års sikt. I anvisningen för verksamhetsplanen 2023 ombads nämnderna därför att med utgångspunkt i sitt grunduppdrag kortfattat beskriva väsentliga utmaningar och möjligheter på medellång sikt (3–5 år). Nedan redovisas nämndernas beskrivningar.

## **Kommunstyrelsen**

Kommunstyrelsen ska på samma sätt som övriga nämnder med utgångspunkt i kommunstyrelsens grunduppdrag kortfattat beskriva för styrelsen väsentliga utmaningar och möjligheter på medellång sikt (3–5 år). Utmaningar och möjligheter av kommungemensam karaktär delges i samband med upptakten av planeringsprocessen (eg. Nuläge & framtid). Nedan beskrivs den utmaning respektive möjlighet som bedöms ha störst påverkan på kommunstyrelsens verksamheter förmåga och kapacitet i ett 3–5 årsperspektiv.

### **Utmaning- Kompetensförsörjning i hård konkurrens**

Ett flertal av kommunens verksamheter står idag inför väsentliga utmaningar inom kompetensförsörjningsområdet. Detsamma gäller idag även för enskilda delar av kommunstyrelsens verksamheter. Mot bakgrund av den demografiska utvecklingen och prognos om ökande konkurrens om tillgänglig kompetens bedöms flertalet av kommunstyrelsens verksamheter befinna sig i en likartad situation inom en 3–5 årsperiod.

Då kommunstyrelsens verksamheter ansvarar för förvaltning och utveckling av ett flertal kommungemensamma funktioner, system och processer samt tillhandahåller specialiststöd/expertis inom sakområden som enskilda förvaltningar på egen hand ej kan tillgodose kan framtida kompetensbrist inom kommunstyrelsens verksamheter ge negativ följdverkan för kommunen som helhet samt för övriga kommunala verksamheters kapacitet och förmåga.

### **Möjlighet - Digitalisering, automatisering och verksamhetsutveckling**

Kommunstyrelsen och därmed kommunstyrelsens verksamheter ansvarar för förvaltning och utveckling av ett flertal kommungemensamma funktioner, system och processer. Att genomföra en systematisk översyn och utveckla dessa kommungemensamma processer och system bedöms utgöra en stor möjlighet för att öka kommunens kapacitet, förmåga och effektivitet. Nya arbetssätt som tillvaratar digitaliseringens möjligheter bedöms därför utgöra en väsentlig möjlighet i ett 3–5 års perspektiv.

## Byggnadsnämnden

Utmaningar och möjligheter som grund för förvaltningens utvecklings- och innovationsarbete på medellång sikt.

- Säkerställa en tillräcklig planberedskap för att möjliggöra ett ökat bostadsbyggande med attraktiva bostadsmiljöer.
- Planberedskap för verksamhetsmark som skapar förutsättningar för hållbar omställning.
- Behålla och utveckla kompetens.
- Nyttja data för bättre tjänster.
- Skapa en mer effektiv och ändamålsenlig samhällsbyggnadsprocess.
- Medborgarorienterad verksamhetsutveckling.

## Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Utmaningar och möjligheter som grund för förvaltningens utvecklings- och innovationsarbete på medellång sikt.

- Säkerställa en tillräcklig planberedskap för att möjliggöra ett ökat bostadsbyggande med attraktiva bostadsmiljöer.
- Planberedskap för verksamhetsmark som skapar förutsättningar för hållbar omställning.
- Behålla och utveckla kompetens.
- Nyttja data för bättre tjänster.
- Skapa en mer effektiv och ändamålsenlig samhällsbyggnadsprocess.
- Medborgarorienterad verksamhetsutveckling.

## Fritidsnämnden

### Utmaningar

- Reinvesteringar till att bibehålla lokaler och anläggningars standard för att tillgängliggöra anläggningar för föreningar och medborgare i Umeå.
- Negativ klimatpåverkan kan minska möjligheten till vinteraktiviteter.
- Ökade eller förändrade krav på anläggningarna från specialförbund innebär kostnader.
- Bibehålla ett aktivt föreningsliv på olika bostadsområden, landsbygd efter pandemin och beroende på vad som händer i vår omvärld de närmaste åren.
- Risk att föreningar inte klarar av ökade energikostnader för sina egna anläggningar.
- Skapa förutsättningar för föreningar att rekrytera och behålla ideella ledare, förtroendevalda
- Kompetensförsörjning, svårt att rekrytera personal med rätt kompetens och det finns risk att kvalitén på verksamheten påverkas negativt. Gäller främst idrottsplatsarbetare, badmästare och fritidsledare.

- Kompetensbrist, avsaknad av utbildningar som badmästare och badvärd, konkurrens av kvalificerad arbetskraft
- Umeå kommuns mål att växa till 200 000 invånare kräver mer resurser för att möta ett ökat behov inom samtliga av nämndens verksamheter.
- Samverkan internt med andra förvaltningar, kan försvåras av stuprörstänk.
- Lågkonjunktur med mindre skatteintäkter trots fler invånare.

## Möjligheter

- Ett rikt föreningsliv, många ideellt engagerade, eldsjälur, mångfald och bredd.
- Idrottshögskola och idrottsgymnasium
- Samverkan internt med andra förvaltningar.
- Växande stad
- God kompetens och mod i Umeå med föreningsliv och näringsliv som vågar satsa.
- Bra anläggningsbestånd med bra spridning, närhet

## Kulturnämnden

### Kulturkommunen Umeå

Umeå är en kulturkommun där medborgarna visar hög nöjdhet i undersökningar och har ett gott rykte nationellt som internationellt. De goda effekterna av kulturhuvudstadsåret och väl fungerande verksamheter talar för att Umeå har goda möjligheter att fortsatt vara en kommun där kulturen får stå i centrum och vara en naturlig del av samhällsbyggnaden.

### Samverkan

En ökad samverkan mellan förvaltningar och nämnder ger en stor möjlighet att utveckla kulturnämndens uppdrag.

### Ökad efterfrågan i samband med att Umeå växer

Med ökade aktiviteter i olika stadsdelar, byar och samhällen till följd av inriktningsmålen skapas också en ökad efterfrågan på Kulturnämndens olika verksamheter. Nya områden tillkommer där unga människor växer upp och behöver fysiska platser för att kunna ägna sig åt meningsfulla kulturaktiviteter. För att lyckas med denna utmaning behövs fler kombinerade folk- och skolbibliotek och scener eller kulturrum. Till exempel saknas ett folkbibliotek i de östra stadsdelarna som byggs ut i högt tempo. Utvecklingen av orter och byar längs med Botniabanan såsom Sävar bör vara en del av en kulturell tillväxt.

### Sänkta statsbidrag

Regeringen aviserar i budgeten 2023 och i planen framåt sänkningar av medel inom flera kulturområden, bland annat till Kulturskolan och Stärkta bibliotek. Inom

kulturnämndens verksamheter finns flera projekt som erhåller statsbidrag från Kulturrådet, Kungliga biblioteket och Arbetsförmedlingen. Det kommer att vara en utmaning att klara av.

### **Kulturens roll i stadsomvandlingen kan stärkas**

Kulturförvaltningen kan tidigare än i dag göras delaktig i arbetet med översiktsplaner, detaljplanering med mera när det gäller såväl exteriörkulturell gestaltning som planering för bibliotek, scener och kulturrum.

## **För- och grundskolenämnden**

### **Utmaningar**

#### **Ändamålsenliga lokaler för att möta behovet av plats i förskola och skola**

Inom förskolan väntas antalet en barnökning med ca 700 barn de kommande fem åren. Det finns behov av att tillskapa nya förskoleavdelningar i vissa områden i kommunen. En central utmaning är att möta vårdnadshavarnas behov av förskoleplatser inom rimligt geografiskt avstånd. Stort behov av förskoleplatser finns i flera geografiska områden på såväl landsbygd som i vissa delar i Umeå stad där större nybyggnationer genomförs och planeras.

Inom grundskolan finns idag brist på elevplatser i de lägre åldrarna inom flera delar av kommunen. En utmaning för Umeå kommun är att hinna projektera och färdigställa beslutade skollokaler i takt med det behov av elevplatser som finns och som ligger till grund för för- och grundskolenämndens beslut om skolstruktur. Nya framtida behov av skolor behöver också börja planeras för i god tid för behov av elevplatser uppstår vilket innebär ett stort behov av samverkan mellan alla de kommunala funktioner som ansvarar för olika delar i kommunens samhällsplanering.

Flera förskolor och grundskolor är inte tillgänglighetsanpassade och riskerar att inte leva upp till diskrimineringslagens krav på tillgänglighet. Det finns också behov att ersätta tillfälliga lokaler med permanenta lokaler samt bygga om äldre och mindre funktionella lokaler i enlighet med förskolans och grundskolans funktionsprogram.

#### **Lokaler och resurser till kommunal resursskola**

För att leva upp till kommunala politiska beslut behöver funktionella lokaler för en kommunal resursskola tillskapas. Elever har behov av undervisning i resursskola behöver extraordinära stödåtgärder vilket innebär undervisning i liken klass samt en hög personaltäthet. Antalet elever i resursskola väntas öka från en mycket låg nivå till en nivå som kräver ökade ekonomiska resurser.

## Digital teknik i förskola och skola

Digitalisering i förskola och skola handlar om att öka kvaliteten i undervisningen och öka den digitala kompetensen hos barn och elever. Digital teknik har skapat nya förutsättningar för arbete och samarbete. Utmaningen för förskola och skola är att dra nytta av de nya förutsättningarna på ett effektivt sätt. Utbildningen ska lägga grunden till adekvat digital kompetens hos barnen. I läroplanen för grundskolan framgår att alla elever ska ges möjlighet att utveckla sin förmåga att använda digital teknik.

Barn, elever och personal behöver digitala verktyg och tjänster som är ändamålsenliga, behovsanpassade och lätta att använda. Det behövs en IT-miljö där olika system, tjänster och verktyg samspelar. Det innebär bland annat att pedagogisk och teknisk support finns lätt tillgänglig. Infrastrukturen, till exempel trådlösa nätverk, lagringsytor, bandbredd, rättigheter, behöver vara tillräckligt dimensionerad för att motsvara organisationens användning och utveckling. Framgångsrik digitalisering i utbildningen kräver både ekonomiska resurser och samverkan mellan kommunens olika delar med ansvar för övergripande planering, infrastruktur och undervisning.

## Kompetensförsörjningsutmaning

Befolkningsprognos genomförd i Umeå kommun våren 2022 visar ett behov av att fram till år 2032 rekrytera 2 445 medarbetare till för- och grundskolenämndens område. Att kompetensförsörja, dvs att attrahera, rekrytera och behålla, har med åren blivit alltmer utmanande och förklaringarna är flera.

Framst handlar det om den demografiska utvecklingen, där det finns färre personer i arbetsför ålder på arbetsmarknaden parallellt med att antalet elever och deltagare i nämndens verksamheter ökar. Andra orsaker är att för få personer ansöker till och slutför utbildning som lärare och att rörligheten på arbetsmarknaden har ökat.

Skollagens krav på legitimation i anställning, bidrar till krav på långsiktighet i kompetensförsörjningsplaneringen särskilt vad gäller bristyrken. Utvecklingen visar en allt större utmaning i att rekrytera behöriga lärare till områden utanför tätort, särskilt ytterområden.

Även ledarförsörjningen inom nämndens område är att betrakta som en utmaning, där det är särskilt svårt att rekrytera rektorer med erfarenhet. Ett gott chefs-och ledarskap är en förutsättning för en verksamhet med hög kvalitet. Chefer ska skapa förutsättningar för goda resultat och en arbetsmiljö som uppmuntrar medarbetare till samverkan, kreativitet och medskapande. Uppdraget som rektor är arbetsvärderat som kommunens mest komplexa chefsuppdrag och innefattar dessutom ett arbetsmiljöansvar där inte bara medarbetare utan även alla elever omfattas. Att fortsätta arbetet med att nå riktmärket för antal medarbetare per chef är av stor vikt för våra chefers arbetsmiljö och förutsättningar, men det kräver ekonomiska resurser och är därför att betrakta som en utmaning för nämnden.

För- och grundskolenämnden får riktade statsbidrag kopplat till anställningar och löner för lärare; i huvudsak lärarlönelyft och karriärvägar. Dessa statsbidrag är sedan flera år inarbetade i nämndens lönestruktur och om möjligheten att erhålla statsbidraget framgent skulle upphöra, så riskerar det att leda till en oerhörd ekonomisk belastning och negativ påverkan på kompetensförsörjningen.

De främsta utmaningarna för kompetensförsörjning är att:

- attrahera och rekrytera utbildad personal inom de områden där det för närvarande och under de närmaste åren finns brister i relation till avgångar
- utveckla och behålla personal genom att skapa en god arbetsmiljö med såväl kollegialt samarbete, möjligheter till professionsutveckling samt tillgång till stödjande funktioner
- fortsätta arbetet med att nå riktmärket för antal medarbetare per chef är av stor vikt för våra chefers arbetsmiljö och förutsättningar, men det kräver ekonomiska resurser och är därför att betrakta som en utmaning för nämnden.

## **Möjligheter**

Umeå kommuns förskola och grundskola erbjuder en verksamhet med måluppfyllelse. Inom nämndens område finns goda förutsättningar att erbjuda en god kvalitet i undervisning och omsorg med både hög andel behöriga och legitimerade pedagoger, men även andra yrkesprofessioner som verkar i förskolan och grundskolans verksamheter. Det ges goda förutsättningar för kollegialt lärande och nätverk.

## **Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden**

### **Utmaningar**

#### **Genomströmning**

Fler elever behöver få förutsättningar att nå kunskapsmålen i skolan och få en genomgången gymnasieexamen. Genomströmning ska öka. Ungdomar är olika och har olika behov i sitt lärande. Med en god lärmiljö kan förutsättningar skapas för ett differentierat lärande som främjar inläring. Elevhälsan behöver arbeta nära pedagoger för att hitta rätt stöd för varje elev så att kunskapsmålen nås. Rektor behöver utveckla det pedagogiska samarbetet mellan pedagoger och elevhälsa med utgångspunkt i elevers lärande, utveckling, måluppfyllelse och undervisningens kvalitet för att öka genomströmningen.

En stor utmaning är att få elevernas frånvaro att minska. Tidiga insatser, en god lärmiljö och ett tryggt skolklimat har betydelse för ett förebyggande och hälsofrämjande arbete som främjar närvaro och elevers lärande. Elevens hela livssituation, frånvaro, skolresultat och socioekonomiska förutsättningar behöver stå i centrum när skolfrånvaron ska utredas. Kan närvaron öka kommer genomströmningen att förbättras.

#### **Kompetensförsörjning**

Befolkningsprognos genomförd i Umeå kommun våren 2022 visar ett behov av att fram till år 2032 rekrytera 719 medarbetare till gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens område. Kompetensförsörjningen har blivit alltmer utmanande och förklaringarna är flera. Främst handlar det om den demografiska utvecklingen, där det finns färre personer i arbetsför ålder

på arbetsmarknaden parallellt med att antalet elever och deltagare i nämndens verksamheter ökar.

Andra orsaker är att för få personer ansöker till och slutför utbildning som lärare och att rörligheten på arbetsmarknaden har ökat. Skollagens krav på legitimation i anställning bidrar således till krav på långsiktighet i kompetensförsörjningsplaneringen särskilt vad gäller bristyrken. Inom gymnasieutbildningens område finns inte riktade statsbidrag att tillgå i samma omfattning som till grundskolans verksamhet, vilket innebär att strategiska kompetensförsörjningssatsningar måste prioriteras inom nämndens ram.

Ett gott chefs- och ledarskap är en förutsättning för en verksamhet med hög kvalitet. Chefer ska skapa förutsättningar för goda resultat och en arbetsmiljö som uppmuntrar medarbetare till samverkan, kreativitet och medskapande. Uppdraget som rektor är arbetsvärderat som kommunens mest avancerade chefsuppdrag och innefattar ett arbetsmiljöansvar där inte bara medarbetare utan även alla elever omfattas. Att fortsätta arbetet med att nå riktmärket för antal medarbetare per chef är av stor vikt för våra chefers arbetsmiljö och förutsättningar, men detta påverkar budget och är därför att betrakta som en utmaning för nämnden.

Tillgång på medel och samverkansformer för att nämndens verksamheter ska kunna tillvarata digitaliseringens möjligheter är idag en utmaning att hantera. För att möta ökat antal elever behöver former för samverkan med externa, men även interna aktörer i förvaltningen utvecklas. Utmaningarna rör i huvudsak lokaler och stödfunktioner.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden får riktade statsbidrag kopplat till anställningar och löner för lärare; i huvudsak lärarlönelyft och karriärvägar. Dessa statsbidrag är sedan flera år inarbetade i nämndens lönestruktur och om möjligheten att erhålla statsbidraget framgent skulle upphöra, så riskerar det att leda till en oerhörd ekonomisk belastning och negativ påverkan på kompetensförsörjningen.

### **Brist på gymnasieplatser**

Lokalförsörjningsfrågan är en stor utmaning. Umeå Kommun har ett snabbt ökande elevunderlag och det saknas 1 000 platser för det ökande antal gymnasieelever fram till 2030. Den innebär att Umeås ungdomar inte kommer in på Umeås skolor och riskerar att stå utan gymnasieplats eller inte få sitt förstahandsval. Det i sin tur kan innebära att de slås ut från samhället och är på sikt ett hot mot Umeås tillväxt. Rätten att lyckas i utbildning är den enskilt starkaste skyddsfaktorn för att elever ska kunna påverka sin framtid och få ett självständigt vuxenliv.

### **Samhällets behov av arbetskraft**

En annan utmaning är att få fler att välja yrkesprogram på gymnasiet eller som vuxenutbildning för att kunna tillgodose näringslivets och samhällets behov av arbetskraft. Samt ge förutsättningar för nyanlända och de som står utanför arbetsmarknaden att bli anställningsbara och självförsörjande. En utmaning är att finna former för att kunna bredda rekrytering för individer som saknar gymnasiebetyg och/eller har låga språkkunskaper och/eller funktionsnedsättningar att komma in på arbetsmarknaden och på sikt kunna försörja sig själva.

## **Digitalisering**

Digitaliseringsutveckling i skolan behöver få de resurser som behövs för att inte skolans digitala utveckling ska stanna av. Digitala enheter ska finnas tillgängligt för elever utifrån de behov pedagoger och olika gymnasieprogram har. En digital infrastruktur ska finnas på plats och stödja undervisningens behov. Ny teknik och digitalisering skapar möjligheter att utforma framtidens utbildning.

## **Kortsiktiga planeringsförutsättningar**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden är en nämnd som till stor del får sin finansiering genom statsbidrag. Statsbidragen riktar sig främst till den kommunala vuxenutbildningen, arbetsmarknad och integration men även till gymnasieutbildning och anpassad gymnasieskola. Statsbidragen ger i stor omfattning möjligheter för nämnden att utveckla sin verksamhet men flertalet statsbidrag tenderar till att vara kortsiktiga med osäkerhet kring hur länge statsbidraget kommer att finnas. Att bygga verksamhet på statsbidrag i stor omfattning är utmanande och medför en svårighet att skapa en stabil organisation med stabila planeringsförutsättningar på sikt. Därför är det av stor vikt att den kommunala finansieringen från Kommunfullmäktige är tillräckligt stor för att nämnden ska ges förutsättningar att långsiktigt styra verksamheten och utföra sitt grunduppdrag över tid.

Det är en stor utmaning för nämnden att hantera kortsiktiga planeringsförutsättningar, utökad lagstiftning och effektiviseringar och ambitionsänkningar i verksamheten. Det innebär att lagstadgad verksamhet kan bli problematiskt att bedriva. De senaste fem åren har effektiviseringar i verksamheten behövt genomföras samtidigt som Umeås gymnasieskolor har ökat med 700 elever och ny kostnadsdrivande lagstiftning har tillkommit inom SFI, vuxenutbildningen och gymnasiet.

## **Möjligheter**

Umeå gymnasieskolor har möjligheten att erbjuda attraktiva utbildningar för kommunens ungdomar och för ungdomar från kranskommunerna. I dag väljer mer än 80 procent av varje årskull att läsa gymnasiet på något av UGS program. Umeå gymnasieskola har ett brett utbud av både högskoleförberedande- och yrkesprogram. Vi har goda förutsättningar att erbjuda en bra kvalitet i undervisningen med hög andel behöriga och legitimerade pedagoger och andra yrkesprofessioner som verkar i gymnasieskolan och inom vuxenutbildningens verksamheter.

## **Personalnämnden**

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. De utmaningar och möjligheter som specificeras nedan tar utgångspunkt från nämndens uppdrag att kunna möta sitt uppdrag för

samordning och verka för sammanhållen utveckling för personalpolitiska området och den kompetensförsörjningsutmaningar som hela organisationen står inför.

## Utmaningar

- Att skapa en sammanhållen resursnyttjande för att klara det omfattande behovet av arbetskraft vilket innebär att omkring 9 500 nya tillsvidareanställningar behöver göras fram till 2031.
- Finna sammanhållet förhållningssätt för nya arbetsformer och samarbete med andra aktörer för att klara kompetensförsörjning vid kraftigt minskad inflyttning till Sverige och därmed minskat inflöde till arbetsmarknaden.
- Samlat möta brist på chefer, färre som vill bli chef och hög personalomsättning inom vissa verksamheter.
- Hitta modeller för att bättre nyttja förutsättningarna för ökat andel äldre och minskat inflöde på arbetsmarknaden, vilket innebär hårdare konkurrens om arbetskraft med rätt kompetens.
- Att hitta arbetsformer för att matcha antalet utbildningsplatser på universitet och högskolor och antalet utexaminerade för att klara kompetensförsörjning i regionen.
- Att skapa incitament och möjligheter i kommunala verksamheterna att ta emot och nyttjandegöra kraft hos personer som idag står utanför arbetsmarknaden och egen försörjning.
- Samlat som arbetsgivare möta värderingsförändringar som bidrar till stigande förväntningar på välfärden och andra krav på arbetsgivare, chefer och arbetets innehåll.
- Ge förutsättningar för nämnderna att bryta arbetsrelaterad ohälsa med en sjukfrånvaro nära sju procent vid brist på medarbetare.
- Anpassa och utveckla våra verksamheter så att vi kan behålla våra medarbetare under en längre tid och till en högre ålder samt hitta former att nyttja kompetens efter det att personer gått i pension.
- Svårighet att hålla enhetlig och sammanhållen lönepolitik vid ansträngd personaltillgång.

## Möjligheter

- Som arbetsgivare i vårt erbjudande möta den tydliga trend inom arbetslivet där arbetskraften söker trygghet, stabilitet, tydliga syften och värden i sitt arbete - här erbjuder vår sektor och vi som arbetsgivare stor attraktivitet.
- Samlade arbetsformer och resursnyttjande för att möta kompetensförsörjningsbehovet.
- Nyttja vår stora kunskap och erfarenhet för att skapa en attraktiv kommun för inflyttning till kommunen och hitta formerna för att överföra den kraften att omfatta även kompetensförsörjningsområdet och kommunen som arbetsmarknad.
- Rikta kommunens samlade erfarenheter och kunskap att jobba för attraktivitet, god arbetsmiljö som säkerställa att stödet riktas även till chefer som grupp utifrån ett behålla-perspektiv.

- Genom medvetet nyttjande av utvecklingsprogram och rekryteringsprocesser öka andel chefer i kommunen som har utomnordiskt ursprung i linje med fullmäktiges mål.
- Omsätta det stora förtroende som finns för arbetsgivaren Umeå kommun till att även omfatta medarbetare som lämnat tidigare tjänst genom pension, för att i stället hitta former att nyttja dess kompetens på andra sätt och kanske i andra anställningsformer.
- Att nyttja tvåpartsavtalet mellan Umeå kommun och Umeå universitet för att säkerställa ökad matchning mellan utbildningsplatser och verksamheternas kompetensbehov.
- Att nyttja tvåpartsavtalet mellan Umeå kommun och Umeå universitet för att gemensamt säkerställa ökad anknytning för studenter från andra delar av Sverige och världen - därigenom öka andelen studenter som stannar i kommunen efter examen för att etablera sig på Umeåregionen som arbetsmarknad.
- Att nyttja tvåpartsavtalet mellan Umeå kommun och Vasa stad för att gemensamt utveckla en attraktiv arbetsmarknad att söka sig till.
- Att skapa incitament och möjligheter i kommunala verksamheterna och kommunala bolag att i ökad grad ta emot och nyttjandegöra kraft hos personer som idag står utanför arbetsmarknaden och därmed dämpa effekten av kompetensförsörjningsbrist.
- Genom systematik och kunskap bryta arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro nu när verksamheterna inte längre behöver hantera pandemin och dess indirekta effekter.
- Med gemensam lönestrategi och processefterlevnad säkerställa en långsiktigt hållbar lönepolitik.
- Gemensamt i organisationen ta hem effekten av de investeringar som görs i digitalisering och nya arbetsformer för att avlasta chefer och medarbetare i anställning. Inte minst i introduktions och utvecklingsprocessen.
- Aktivt nyttja den regionala plattform som utgörs av den mellankommunala samverkan inom ramen för Region Västerbotten samt säkerställa att den omfattar gemensamma effekter gällande samarbete med arbetsmarknadsaktörer såsom Arbetsförmedlingen omställningsfonder och företrädare för privata näringslivet och akademi, för att bredda rekryteringsbasen

## Tekniska nämnden

Tekniska nämndens verksamheter är viktiga för hela kommunen, för medborgarnas trivsel i staden och verksamheternas service men även för stadens näringsliv och kommunens tillväxt. Marknadsförutsättningarna i norra Sverige har de senaste åren påverkat oss allt mer. Det är självklart positivt med att verka i en expansiv del av landet men konkurrensen om resurser blir tydlig.

Våra stadsrum och offentliga miljöer är viktiga för livskvalitet och trivsel och för att fortsatt vara konkurrenskraftiga måste de offentliga miljöerna fortsätta att utvecklas. Våra parker och torg men också stadens infrastruktur påverkar valet av bostadsort eller företagets etableringsvilja. Därför är det fortsatt av största betydelse att vi har resurser att förvalta infrastruktur, stadsmiljö, parker och grönområden så att de motsvarar medborgarnas

förväntningar. Den kommunala servicen, förskolor, skolor och olika typer av boenden-att de håller god kvalitet i olika perspektiv påverkar också valet av stad.

Ekonomiska utmaningar kommer inte att saknas. Prisökningar i kombination med ambitiösa mål för kommunens utveckling där tekniska nämndens verksamheter ofta spelar en avgörande roll för att övergripande mål ska nås kräver resurser, om inte kvaliteten ska sänkas och/eller måluppfyllelse dra ut på tiden. En het marknad och byggsektor resulterar i få inkomna anbud och ökade kostnader i projekt. Även om befolkningsutvecklingen mattas av så fortsätter de grupper som behöver kommunens resurser att öka.

Tillräckliga resurser för underhåll är viktigt, annars kommer större kostnader på sikt. Fastigheterna och anläggningars standard måste vara "rimlig" och den "billigaste underhållskronan" är den som läggs ned i rätt tid. Stora prisökningar och besparingsbehov får inte sänka underhållsnivån.

Utsläppen av koldioxid behöver minska för att klimatet inte ska förändras dramatiskt. Redan i dag ser vi fler extrema väderhändelser som påverkar kommunens invånare. Umeå kommun har beslutat att kommunkoncern ska vara klimatneutral år 2025. Nya byggmetoder och material, nya transportlösningar, anpassningar av de offentliga måltiderna mot ökad andel ekologiskt och närodlat minskar klimatavtrycket men ökar kostnaderna. Mycket av arbetet ska genomföras inom tekniska nämnden och kräver ett målmedvetet, aktivt och dedikerat arbete samt resurser för omställning.

Samhällets sårbarhet behöver uppmärksammas och aktivt förebyggas och vår förmåga att möta kriser behöver öka. Vi måste öka vår beredskap utifrån vad som händer i vår omvärld när förutsättningarna avseende det säkerhetspolitiska läget förändras.

Ny teknik och digitalisering fortsätter ge nya möjligheter som är viktiga att ta tillvara. Digitaliseringen ger möjlighet att arbeta effektivare, automatisera enklare uppgifter samt på distans. Ny teknik, nya material och produktutveckling ger nya möjligheter till effektivisering, uppföljning underlättas och ger nya förutsättningar för styrning.

För att maximera leveranskapacitet och verksamhetsnytta behöver alla kommunens verksamheter tillsammans utveckla sina arbetssätt där vi har gemensamma mål och prioriteringsgrunder för agil verksamhetsutveckling. Med hjälp av IT som strategisk partner och effektiva IT-stöd kan kommunverksamheterna frigöra tid, höja kvaliteten samt förbättra medarbetar- och medborgarupplevelsen. På samma sätt behöver vi utveckla samverkan genom hela samhällsbyggnadsprocessen så vi effektivt kan bygga en stad som blir en bra plats att leva på.

Transportsektorn står inför en omställningsperiod. Redan i dag ser vi fler och brokigare fordonsslag i trafiken och förändringen fortsätter, frågan är i vilken riktning? Vi kommer konsumera transporttjänster på nya sätt, till exempel delad mobilitet blir allt vanligare och vi behöver skapa flexibla lösningar i infrastrukturen så vi står väl rustade att möta framtiden.

Kompetensbrist är fortsatt en stor utmaning. Den expansiva utvecklingen i norra Sverige, i kombination med pensionsavgångar i många branscher leder till en fortsatt het arbetsmarknad. Umeå kommun måste vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder intressanta arbetsuppgifter, en god och trivsamt/stimulerande och säker arbetsmiljö och attraktiva villkor är nödvändiga, både för att behålla och attrahera nya medarbetare. Vi behöver ta tillvara all kompetens och söka nya lösningar så att medarbetarna har förutsättningar att göra ett gott arbete men också hitta nya möjligheter och karriärvägar. Ny

teknik kan också underlätta, för att öka effektiviteten och minska arbetsrelaterade förslitningsskador.

Ett allt hårdare debattklimat och en allt hårdare ton i media med en större ambition att hitta syndabockar skapar en ökad försiktighet och ängslighet vilket också påverkar kommunens attraktivitet. Benchmarking, framtidsspaning och ett aktivt arbete med arbetsgivarvarumärket förbättrar förutsättningarna.

Ett mer utåtriktat kommunikationsarbete, som visar upp medarbetarna och det som görs i förvaltningen, bidrar till en mer attraktiv arbetsplats. Det bygger stolthet internt och får fler att vilja stanna kvar, samtidigt som vi öppnar upp kommunens dörrar och låter medborgarna få en betydligt större inblick i det arbete som görs i förvaltningen.

Kritik ska vi ha och kunna hantera, men de allra mest flagranta övertrampen hoppas vi kunna motverka genom att faktiskt sätta ansikten på förvaltningens skickliga medarbetare – och bli mer personliga.

Under pandemin påverkades flyttmönstren, fler ville bo större och längre från stadskärnan. Om trenden fortsätter återstår att se men det påverkar i förlängningen lokalbehoven och vi kan redan i dag se en ökad efterfrågan på exempelvis förskoleplatser utanför staden. Efterfrågan på trygghet är stor och i vissa avseenden är samhället sårbart på ett sätt som vi inte varit helt medvetna om förut. Behovet av vår förmåga att möta kriser ökar därmed.

Men, trots att utmaningarna är många så har vi flera faktorer som ger konkurrensfördelar i framtiden, ett stort, relativt välinvesterat fastighetsbestånd med stora övervärden, en god kompetens och en dedikerad organisation ger förutsättningar att ta tillvara framtidens möjligheter, vi har mycket som talar till vår fördel, även i jämförelse med andra kommuner eller andra offentliga aktörer avseende lokaler. Under pandemin påverkades flyttmönstren, fler ville bo större och fler längre från stadskärnan.

## **Individ- och familjenämnden**

### **Kompetensförsörjningsutmaningen**

Nämndens verksamheter ska tillgodose behov av stöd och omsorg för invånare som har rätt till stöd och hjälp. Verksamheterna ser stora risker med att klara av sitt grunduppdrag när de närmsta åren kommer innebära svårigheter att säkra rätt kompetens i och med att kommunen står inför en befolkningsförändring. Utmaningen består i att klara av grunduppdraget när det saknas personal som kan utföra insatserna. Andelen personer i arbetsför ålder kommer att öka i betydligt mindre utsträckning än andelen äldre över 80, vilket innebär att försörjningskvoten förändras markant. Om personaltätheten i verksamheterna på arbetsmarknaden ska kvarstå<sup>1</sup> krävs att en betydande andel (80 %) av de tillkommande i arbetsför ålder vill arbeta inom välfärden.

Kompetensförsörjningen är redan nu en påtaglig utmaning för nämndens verksamheter. Verksamheterna har nått en punkt där det inte är möjligt att säkra personal delar av året. Av

---

<sup>1</sup> Ungefär 25% av alla medarbetare i Sverige återfinns inom välfärdsyrken och 75% i övriga sektorer.

de prognoser som finns tillgängliga önskas ca 400 nya medarbetare inom en tioårsperiod. Den förväntade ökningen prognosticeras till ca 100 nya medarbetare. Inom flera verksamheter finns målgrupper som har omfattande omsorgsbehov, där det kan finnas betydande risker för enskilda vid brist på lämpligt utbildad personal.

Även språket är en utmaning då många av de kommande medarbetarna har ett annat modersmål. Goda kunskaper i svenska språket är viktigt för att upprätthålla en god kvalitet och säkerhet. Det behövs fler tidiga språkinsatser för att säkra upp kvalitén och säkerheten för både personal och brukare.

Den låga arbetslöshetsnivån i länet innebär en stor kompetensförsörjningsutmaning då det råder brist på arbetskraft med rätt kompetens. Bland länen i Sverige är bristen mest påtaglig i Västerbotten. Arbetslösheten i Västerbottens län var 4,9 procent under det första kvartalet 2022 att jämföra med riket som låg på 7,2 procent. Västerbottens län bedöms ha den lägsta arbetslöshetsnivån i riket under 2023. Digitalisering och automatisering är och kommer att vara fortsatt betydelsefull för att klara ökade behov. Detta kommer att innebära förändrade arbetssätt som också leder till ökade kompetenskrav.

## **Utmaningar kring nämndens ekonomi**

Sammantaget medför befolkningsförändringen och den låga arbetslösheten utmaningar för ekonomin. Enligt SKR kommer år 2023 vara starten på en tuff framtid för kommunerna på grund av minskat skatteunderlag och minskade statsbidrag. Detta i kombination med en stundande lågkonjunktur, rekordhög inflation och snabb kostnadsutveckling för drivmedel, energi och livsmedel. Vi misstänker även att det kommer ytterligare effekter av pandemin vars omfattning är svår att förutse. Vårdskuldens omfattning, eller det samlade behovet av insatser som uteblivit under en längre period kan påverka ekonomin markant.

## **Införande av nytt processtöd och planeringsverktyg**

I oktober 2022 offentliggjordes upphandlingen av ett nytt processtöd samt ett nytt planeringsverktyg. Från år 2023 och efterföljande åren kommer verksamheterna präglas av införandet av ett nytt processtöd och planeringsverktyg. Införandet bedöms vara mycket resurskrävande och verksamheterna kommer befinna sig i en omställningsfas under några års tid. En stor utmaning kommer att vara att klara verksamheternas grunduppdrag samtidigt som övergången till de nya systemen ska ske successivt. Varje medarbetare kommer beröras och behöva kunskap i de nya systemen, vilket kommer ta tid och resurser från grunduppdraget.

## **Bilden av socialtjänstens uppdrag**

De senaste åren har socialtjänstens arbete och insatser fått omfattande uppmärksamhet i samhället och i sociala medier. För att klara framtidens utmaningar behöver samarbete ske tillsammans med den ideella sektorn för att stärka den sociala tilliten och utveckla demokratin, inte minst då det gäller arbetet med en hållbart växande stad. Nämnden ser behov av att synliggöra socialtjänstens uppdrag för att uppfattas som tillgänglig för alla målgrupper som kan ha behov av stöd och hjälp. Det är av stor vikt att personer med behov

av stöd eller hjälp vill, kan eller vågar ta kontakt när behov uppstår. Det finns ett allmänintresse i denna utmaning som socialtjänsten inte kan möta ensam. Det krävset brett och långsiktigt arbete med att nå ut till invånarna. Ideella föreningar, nätverk och organisationer har ett stort egenvärde och deras betydelse för att möta gemensamma utmaningar och social utsatthet kan inte nog betonas. I det förebyggande arbetet och i samverkan med ideella finns goda möjligheter att skapa förtroende och förändra bilden av socialtjänsten.

## Äldrenämnden

### Den demografiska utvecklingen möts med förebyggande insatser

För att möta den demografiska utvecklingen med en kraftig ökning av antalet äldre under planeringsperioden behöver äldrenämnden med samarbetsparter kraftsamla tillsammans. Det handlar primärt om att ge förutsättningar för den äldre att leva ett självständigt liv längre i det egna hemmet och fördröja behovet av omfattande vård och omsorg. Om en större andel äldre ska bo kvar hemma längre så behövs satsningar på förebyggande arbete, mötesplatser och aktiviteter för äldre, men också trygga och tillgängliga bostäder och bostadsområden, goda kommunikationer och närhet till en bra samhällsservice. Det behövs även en stor variation av bostäder för olika faser i livet i olika prisnivåer. Ett bra exempel på att samverka mellan flera aktörer behövs är kommunens bostadsförsörjningsprogram 2022–2030 som har ett stort fokus på äldre personer och tillgänglighet i bostäder.

Det finns även stora möjligheter med servicetjänster och stöd där biståndsbeslut inte kommer att behövas. Tjänster som bidrar till ett självständigt och gott seniorliv och som möjliggör att äldreomsorgen kan nyttja resurserna där de behövs mest. Exempelvis kan det handla om ett ge äldre personer möjlighet och stöd i att handla mat själva över nätet. Samarbete med interna, externa aktörer och civilsamhället och tillsammans med personer med behov av stöd från kommunen och anhöriga är en möjlighet där alla tillsammans bidrar till en hållbar äldreomsorg. Äldreomsorgens satsning kring Seniortorget har som syfte är att ge inspiration och information om seniorlivet. Seniortorget informerar även om övriga verksamheter, aktiviteter och mötesplatser som finns i Umeå och det finns ett stort utbud av arrangemang och aktiviteter från många olika aktörer. Genom Seniortorget har kommunen möjlighet att arbeta mer förebyggande och evidensbaserat.

### Kompetensförsörjning och ökad attraktivitet som arbetsgivare

En större andel äldre och samtidigt en lägre andel i den arbetsföra befolkningen innebär utmaningar för såväl samhällsekonomin som för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg. Pandemin skapade stora påfrestningar för sjukvården och äldreomsorgen och många verksamheter har behövt göra snabba omställningar av arbetssätt. Bristen på personal och ökande behov inom vård och omsorg är kännbar och samtidigt är arbetslösheten rekordlåg, inte minst i norra Sverige där en nyindustrialisering pågår samtidigt med stora rekryteringsbehov inom offentlig sektor.

För att tackla kompetensförsörjningsutmaningen och för att vara en attraktiv arbetsgivare så behöver fler personer utbildas eller vidareutbildas inom vård- och omsorgsyret. Här behövs

en större samverkan mellan vård- och omsorg och utbildningsanordnare. Den framtida kompetensförsörjningen kommer dock inte enbart kunna lösas genom en ökad utbildningsvolym – i så fall skulle i princip varenda högstadielev behöva välja att läsa vård- och omsorg. Det behövs således även en digitalisering och en automatisering av vissa arbetsuppgifter för att klara framtidens vård- och omsorg.

Äldreomsorgen behöver även arbeta med att behålla personal längre och minska sjukfrånvaron. Det finns behov av en översyn gällande schemaläggning, arbetstidsmodeller och ersättningar för att verka som en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. Det skapar förhoppningsvis möjlighet för fler att arbeta längre genom mer flexibla arbetstider och förena arbete, fritid och föräldraskap. En stor utmaning är rekrytering och kompetensförsörjning i ytterområdena i kommunen. Ökade vårdbehov personer med insatser ställer också högre krav på medarbetarna. Därför krävs nya och förändrade arbets sätt, större interna utbildnings satsningar samt möjlighet till karriärvägar inom vård- och omsorg.

Det finns också ett behov att se över ingångslöner samt prioriteringar i kommande löneöversyner för att säkerställa tillgången av medarbetare samt behålla medarbetare i anställning i kommunen, särskilt utifrån den ökande konkurrensen från industrin.

### **Digital transformation skapar möjligheter till omställning**

Den digitala utvecklingen fortlöper i allt snabbare takt vilket skapar goda möjligheter till fortsatt digital transformation av äldreomsorgen. Det stärker utvecklingen mot ökad digitalisering av den vård och omsorg som utförs samt förändringar av närliggande processer och arbets sätt. För att möta kompetensförsörjningsutmaningen och ökade behov hos allt fler äldre är digitaliseringen en nyckelfråga.

För en ökad digitalisering och användning av välfärdstekniska lösningar så finns ett antal utmaningar, inte minst gällande ekonomiska resurser och personalresurser vid införande av nya lösningar. För att möjliggöra en transformation i önskvärd takt behöver tillräckliga resurser avsättas såväl i äldreomsorgens verksamheter men även i centrala stödfunktioner i kommunen för att detta ska vara möjligt. För ökad digitalisering behövs inte bara nya system på plats utan även teknisk utrustning för ökad mobilitet, exempelvis smarta telefoner och plattor till medarbetarna men också en digital infrastruktur som stöttar äldreomsorgens projekt. Medarbetarnas vana och vilja att använda allt fler tekniska hjälpmedel i sin arbets vardag behöver också stimuleras.

Den digitala utvecklingen inom äldreomsorgen utmanar juridiken och gällande lagstiftning för vård och omsorg samt behandling av personuppgifter. En annan utmaning, men också en möjlighet, är att samordnad vård- och omsorgsdokumentation med regionen förbättras och att lagstöd kommer på plats för detta.

### **God och nära vård och samarbete med regionen för den enskildes väl**

En viktig framgångsfaktor i omställningen till God och nära vård, för att möta de utmaningar som vården och omsorgen står inför, är samspelet mellan regioner och kommuner. Västerbotten och Umeå har en demografisk utveckling som innebär att fler i befolkningen lever längre och därmed har behov av stöd och omsorg högre upp i åldern. Kommunen och

regionen behöver därför arbeta tillsammans för att stärka ett hälsofrämjande perspektiv med en jämlik tillgång till välfärdstjänster och stöd för den egna hälsan. En viktig del i utvecklingen för att bidra till en jämlik vård och omsorg är att använda digitala stöd och verktyg. En framtidsbild Nära vård 2030, är en gemensam värdegrund och målbild som gemensamt tagits fram av länets kommuner och regionen i samverkan.

För närvarande finns ett stort tryck på den kommunala hälso- och sjukvården utifrån att patienter bedöms utskrivningsklara i ett tidigare skede och därför har ett mer omfattande behov av insatser än tidigare. Regionen har också sedan pandemin haft svårigheter att hålla ,alla sina vårdplatser öppna, framför allt utifrån ett ansträngt personalförsörjningsläge. Omställningen till God och nära vård innebär att mer hälso- och sjukvård kommer att bedrivas inom primärvården. Kommunen är sedan kommunaliseringen av hemsjukvården en del av primärvården men någon större omfördelning av resurser från slutenvård till primärvård har inte skett, varken genom ytterligare skatteväxlingar eller utökat statligt ansvar. För att klara utvecklingen måste resurser tillföras till såväl den kommunala som regionala primärvården framåt.

## **Brand- och räddningsnämnden**

### **Utmaningar**

Den största utmaningen är kompetensförsörjningen då det behöver fyllas på med personal utifrån att Umeå växer, otillräckligt rekryteringsunderlag, förändrade krav och uppdrag relaterade till klimatförändringar, omvärldssituationen m.m.

En annan utmaning är tillräcklig budget för att klara de uppdrag Umeåregionens brandförsvar har idag. Det handlar dels om förändringar i Lag om skydd mot olyckor och där till hörande föreskrifter från Myndigheten för samhällsskydd och beredskap men också om bemanningen vid vissa deltidstationer.

Förändringarna i Lag om skydd mot olyckor innebär att kravet på kommunen gällande tillsynsverksamhet samt utvärdering och uppföljning av olyckor och insatser har ökat. Det ställs också högre krav på att erfarenheter från den förebyggande tillsynsverksamheten återförs till räddningstjänstverksamheten och vice versa. Syftet är där att det förebyggande skyddet i samhället ska öka samt att räddningsinsatserna ska bli effektivare.

Utmaningen gällande bemanningen vid deltidstationerna är, förutom svårigheterna att rekrytera personal, att försöka bibehålla personalen över tid. Som en följd av att deltidbrandmän generellt stannar i sin anställning kortare tid än tidigare måste utbildning av nya deltidbrandmän ske mer frekvent. Detta är kostnadsdrivande och rymmer inte inom nuvarande budget. Det finns även behov av att utveckla och arbeta med andra arbetssätt, både för att kunna rekrytera och bibehålla personalen.

Ett arbetssätt som använts på våra deltidstationer för att förstärka den ordinarie beredskapsstyrkan är att ledig personal har kunnat åka in vid larm om de haft sin personsökare på och fått kännedom om larmet. Detta har inneburit att organisationen i de flesta fall kunnat räkna med en större styrka än den som är i beredskap. På senare år har det märkts en förändring där personalen värdesätter sin fritid mer än tidigare och således kommer färre "ledig" personal in på larm. Detta innebär att organisationen endast kan räkna

med ordinarie beredskapsstyrka på deltidsstationerna vilket medför problem, främst på stationen i Holmsund, där riskbilden är högre (oljehamnen, större befolkningsmängd m.m.) och förväntningarna på styrkan således är högre. Med endast ordinarie beredskapsstyrka är det svårigheter att genomföra de uppgifter som är ålagda styrkan vid insats och det finns därför behov av att öka beredskapsstyrkan i Holmsund.

Den befintliga budgeten för hel- och deltidsbrandmän är i dagsläget tigt. För att nämnden ska hålla denna budget kommande år krävs att antalet larm ligger på en låg nivå för framför allt deltidsstationerna. Med ett torrare klimat ökar risken för skogsbränder vilket troligtvis kommer att medföra ökade kostnader de kommande åren. Som följd av pandemin ser vi högre sjukfrånvaro bland personalen vilket innebär att kostnader för vikarier och övertid ökat.

Projektering och byggandet av den andra stationen i Umeå tätort samt anpassning av organisation och arbets sätt kommer att vara mer resurskrävande allteftersom projektet fortskrider. Lokalfrågan är redan idag en faktor att ta hänsyn till vid rekrytering. Nuvarande station i Umeå tätort byggs om för att få mer utrymme för kontorsplatser för de rekryteringar som pågår nu. Utmaningen med lokalfrågan förväntas bli större.

Leveransproblem och kostnadsökningar kopplat till omvärldsläget förväntas också öka.

Möjligheter på 3–5 års sikt är att det förväntas komma uppdrag och medel när det gäller räddningstjänst under höjd beredskap, vilket innebär ökade resurser och en ökad förmåga inför nuvarande och kommande uppdrag.

Ökad förmåga för räddningsinsatser när den andra stationen är på plats i Umeå tätort, utrustad och bemannad att klara uppdraget att bedriva räddningstjänst från två stationer.

## **Valnämnden**

Under perioden 2024–2026 kommer Valnämnden att ansvara för genomförandet av EU-val (2024) och val till Riksdag, Region och kommunfullmäktige (2026).

De kommande lagändringar som föreslås träda i kraft i samband med EU-valet 2024 kommer att innebära ytterligare kostnadsökningar för valnämnden.

Umeå växer och förtätas vilket påverkar Valnämndens verksamhet. Valnämnden ser ett behov av utökning av antal valdistrikt både inför valet 2024 och valet 2026 detta resulterar i ett större antal röstmottagare. Volymökningar för Valnämndens verksamhet går därför inte att effektivisera.

Väljarnas tillvägagångsätt i samband med röstningen är svårt att förutse därför behöver Valnämnden alltid planera sin verksamhet utifrån scenariot att en stor andel väljare förtidsröstar samt att en stor andel väljare röstar på valdagen.

Personalstyrkan behöver utökas då rutinadministrationen över 3–5 års sikt kommer att öka markant framförallt i samband med rekrytering och utbildning av röstmottagare.

Möjligheterna för valnämnden är att under denna period arbeta aktivt med hjälp av kommande IT-systemet för att kvalitetssäkra lönehanteringen samt utbildningen av röstmottagare. Genom kvalitetssäkring av rutinadministrationen kommer verksamheten även att kunna effektivisera sina processer framför allt kring lönehantering och

utbildningsdelen, men även säkerställa att snabba och säkra kontakter kan ske mellan valnämnden och röstmottagarna under valets genomförande.

## **PA-nämnden**

En förutsättning för nämndens uppdrag är avtalet med Visma rörande Personal- och lönesystem. Avtalet inkluderar möjlighet till ytterligare en förlängningsperiod 2024–2026. En viktig uppgift under perioden är att utvärdera samverkan och samarbete samt besluta om inriktning och eventuell ny upphandling.

## **Överförmyndarnämnden**

### **Rekrytering**

Överförmyndarnämnden har ansvar för att rekrytera gode män och förvaltare inom hela Umeåregionen. Överförmyndarnämnden har idag 1 200 gode män och förvaltare i Umeåregionen men det täcker inte behovet. Godmenskapet är i grunden ett lekmanuppdrag och bygger på ideella krafter från kommunens medborgare. De ärenden vi får in blir mer och mer komplicerade, vilket i sin tur kräver större erfarenhet från våra gode män och förvaltare.

I oktober 2022 väntar 86 personer inom Umeåregionen på att få god man eller förvaltare eller att byta. 46 personer i Umeå kommun, längsta väntetid 60 veckor. I kranskommunerna är utmaningarna påtagliga att hitta gode män.

Umeå kommun har fem anställda förvaltare som tar de mest komplicerade uppdragen. 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.

### **Digitalisering**

Överförmyndarnämndens tillsyn utövas genom granskning av gode männens och förvaltarens redovisningshandlingar. Det sker vanligtvis genom manuell granskning då vi inte har digitalt automatiserat stöd.

Sedan 2020 har överförmyndarnämnden ett e-system där ställföreträdaren kan lämna in sin redovisning digitalt. I dessa ärenden granskar verksamheten redovisningshandlingarna elektroniskt. Ambitionen med en digital granskning är att förkorta handläggningstiderna och effektivisera verksamheten. Erfarenheterna efter dessa två år är att effektivisering inte kunnat ske då systemets funktionalitet inte överensstämmer med verksamhetens behov.

Överförmyndarnämnden har idag inga möjligheter att digitalt skicka sekretesshandlingar till kommunmedborgare och myndigheter utan skickar via post. Det innebär stora portokostnader och längre handläggningstider.

Såväl för vår myndighet samt för gode män och förvaltare och de huvudmän som har ställföreträdarskap efterfrågas en ökad digitalisering som motverkar utanförskap för de mest utsatta.

### **Ny lagstiftning**

Regeringen beslutade 2019 att göra en översyn av reglerna för god man och förvaltare. Inga lagförslag eller tidsplaner har presenterats ännu. I utredningen finns bland annat förslag på att flytta beslutanderätten av otvistiga godmanskap från tingsrätten till överförmyndarna. Det innebär ökade krav på överförmyndare och verksamheten bör expandera vid en sådan förändring.