

Mötesbok

Överförmyndarnämnden Umeåregionen

Datum: 2026-02-11, onsdag

Tid: 13.00-17.00

Plats: Överförmyndarnämnden, Götgatan 3

Beslut allmänna ärenden kl. 13.00-13.15

1. Val av justerare, godkännande av dagordning och fråga om jäv

Beslut sekretessärenden kl. 13.15-14.00

2. Entledigande av förvaltare
3. Entledigande av förvaltare
4. Entledigande av förvaltare
5. Entledigande av förvaltare
6. Vitesföreläggande
7. Vitesföreläggande

Anmälningssärenden sekretessärenden kl. 14.00-14.05

8. Ansökan om intermistiskt förvaltarskap

Fortsättning beslut allmänna ärenden kl. 14.05-15.30, fika kl. 14.30-14.50

9. Överförmyndarnämndens rapport till Kommunstyrelsen för perioden januari-december 2025
10. Ekonomirapport regiongemensam verksamhet för perioden januari-december 2025.
11. Överförmyndarnämndens uppföljning av internkontrollplan för perioden januari-december 2025
12. Privata utförare inom Överförmyndarverksamhet
13. Svar på nämndinitiativ; Behov av utökade resurser med anledning av förändrade lagkrav och ökad belastning. Ola Nilsson (S), Roger Sandström (S), Berit Persson (S) Kent Persson (S)

Informationsärenden kl. 15.30-17.00

14. Information från verksamhetsledning 11 februari 2026
15. Informationsärenden 11 februari 2026
16. Ärenden under handläggning-information 11 februari 2026

Nr.1 enligt kallelse/ föredragningslista

Val av justerare, godkännande av dagordning och fråga om jäv

Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden beslutar

att utse Joline Göttfert (M) att, jämte ordföranden, justera dagens protokoll.

att godkänna sammanträdets dagordning.

att till protokollet notera att ingen person är jävig.

Ärendebeskrivning

Eventuella ändringar i nämndens föredragningslista noteras. En jävig person får varken delta i handläggningen av ärendet eller närvara vid nämndens behandling av ärendet.

Beredningsansvarig

Ulrika Persson, nämndsekreterare

Nr.9 enligt kallelse/ föredragningslista

Överförmyndarnämndens rapport till Kommunstyrelsen för perioden januari till december 2025, KS-2024/01101

Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden beslutar

Att godkänna Överförmyndarnämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden januari till december 2025.

Ärendebeskrivning

Alla nämnder i Umeå kommun ska tre gånger per år lämna underlag till sammanställd rapportering till Umeå kommunstyrelse. Verksamhetsrapporten avser perioden jan-december 2025 och är upprättad i enlighet med den anvisning kommunstyrelsen beslutat om.

Beslutsunderlag

Överförmyndarnämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden januari – december 2025

Beredningsansvariga

Sandra Andersson, Överförmyndarchef
Simon Dahlgren, Controller

Protokollet ska skickas till

KS diarium, ksdiarium@umea.se
SLK ekonomi, ksrapportering@umea.se
Bjurholms kommun
Nordmalings kommun
Robertsfors kommun
Vindelns kommun
Vännäs kommun
Örnsköldsviks kommun

Överförmyndarnämndens rapport till KS, januari–december 2025

Verksamhetsuppföljning

Nämndens grunduppdrag

Överförmyndarnämnden i Umeåregionen är gemensam nämnd för Bjurholms, Nordmalings, Robertsfors, Umeå, Vindelns, Vännäs och Örnsköldsviks kommuner, nedan kallad nämnden. Umeå kommun är värdkommun för nämnden och nämnden ingår i Umeå kommuns organisation.

Nämnden ansvarar för att överförmyndarverksamheten bedrivs i enlighet med bestämmelserna i föräldrabalken och andra författningar som reglerar frågor knutna till överförmyndarverksamhet.

Nämnden har till huvudsaklig uppgift att besluta om förordnande och entledigande av gode män och förvaltare, ta till vara den enskildes intresse genom kontroll av förmyndarnas, gode männens och förvaltarnas förvaltning, lämna information till allmänheten, och att ansvara för ärenden som enligt lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn stadgas för överförmyndaren.

Överförmyndarnämnden	Bedömning av nämndens grunduppdrag
Nämnden har till huvudsaklig uppgift att besluta om förordnande och entledigande av gode män och förvaltare, ta till vara den enskildes intresse genom kontroll av förmyndarnas, gode männens och förvaltarnas förvaltning, lämna information till allmänheten, och att ansvara för ärenden som enligt lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn stadgas för överförmyndaren.	I viss grad uppfyllt
Rekrytering av gode män och förvaltare	I viss grad uppfyllt
Kontroll av gode mäns, förvaltare och förmyndares förvaltning	I viss grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Bedömningen av att grunduppdraget innehållande delarna, rekrytering av ställföreträdare och kontroll av redovisning, anses vara till viss del uppfyllt syftar till att måluppfyllelsen inte uppnåddes i önskad grad. Gällande målet med 100% granskade årsräkningar tom 30/9, så var 89% av årsräkningarna granskade till det datumet. I december uppnåddes målet med 100%.

Gällande målet med attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser ökade sjukfrånvaron under 2025, mestadels beroende på en långtidssjukskrivning, men även viss korttidsfrånvaro under året. Se tabell nedan.

Mål	Resultatmätt/aktiviteter	Målvärde 2025	Mätvärde 2025
Yttre kvalitet			
<u>Nämndsmål</u> Öka kvalitet, produktivitet och rättssäkerhet inom hela Umeåregionen.	Andel av årsräkningar som ska vara granskade tom 30 september.	100%	89% (30/9)
Inre kvalitet			
Vi ska ha attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser	Sjukfrånvaro i %	2,0%	4,8%

Gällande måluppfyllelse av rekrytering av ställföreträdare, bedöms inte målet vara helt uppfyllt beroende på att det under året varit många personer som fortfarande väntar på att få en god man eller förvaltare. Under året 2025 har det i snitt varit en kö på 126 personer varje månad som väntar på en ställföreträdare.

Vilka åtgärder är tagna för att uppnå målen?

För att uppnå 100% granskning till den 30/9 har personalen erbjudits möjlighet att granska årsräkningar på kvällar och helger. Utöver detta har särskilda fokusveckor och andra strategier utförts för att prioritera arbetsuppgiften med granskning. Det som har försvårat och försenat granskningsarbetet är konkurrensen av andra prioriterade arbetsuppgifter där arbetsbelastningen för medarbetarna varit konstant alltför hög under hela 2025, en bild som resultat i medarbetarundersökningen 2025 styrker.

För att försöka med att rekrytera tillräckliga antal nya ställföreträdare har flera åtgärder vidtagits. Bland annat har en rekryteringskampanj hållits under hösten 2025. Mingelkvällar,

deltagande i samverkan med andra myndigheter, utbildningsinsatser mot bland annat Seniortorget och sjukvården. Trots dessa åtgärder ser Överförmyndarnämnden att de nya ställföreträdare som rekryteras inte motsvarar det antal nya ansökningar som inkommer till verksamheten. En ökad dialog med förvaltarenheterna i Umeå och i Örnsköldsvik har genomförts som resulterat i att förvaltarenheten i Umeå påbörjat en utökning av sin kapacitet med två årsarbetare (startar nya anställningar i februari 2026). Dock är inte detta tillräckligt för att nå det rekryteringsbehov som finns.

Grunduppdragets genomförande

Nämndens bedömning är att grunduppdraget är till viss grad uppfyllt.

Nämnden har ett utredningsansvar för personer med behov av godmanskap eller förvaltarskap samt ansvar för rekrytering och utbildning av gode män och förvaltare.

Rekrytering av gode män, förvaltare och förmyndare

Rekrytering av ideella ställföreträdare innebär stora utmaningar. Intresset och möjligheten att ta sig an frivilliga uppdrag som fordrar både mycket tid, kraft och arbete är låga hos allmänheten.

Nämnden behöver vidta ytterligare åtgärder kring rekrytering av gode män då det idag är långa väntetider att få en god man eller förvaltare. De åtgärder som är påbörjade är en gemensam rekryteringsgrupp från båda kontoren som startats upp under våren. Det har i samråd med kommunikationsavdelningen utarbetats ett gemensamt rekryteringsmaterial. Rekryteringskampanj i hela regionen är inplanerad under oktober månad.

Under våren 2025 har det arrangerats mingelkvällar för befintliga gode män både i Umeå och i Örnsköldsvik. Under hela 2025 deltar medarbetare från Överförmyndarenheten i informationsmöten med närliggande verksamheter, bland annat till Seniortorget, sjukvården och intresseföreningar inom funktionsrätt.

Utöver rekrytering riktad mot privatpersoner, så kallade lekmän, finns två förvaltarenheter med anställda gode män och förvaltare.

Nämnden har även gett förvaltningen i uppdrag att undersöka möjligheten att använda privata utförare som ett komplement till ideella och anställda ställföreträdare.

Förvaltarenheten i Umeå kommun som finns under Miljö- och hälsoskyddsnämnden har i dagsläget fem anställda, men har ytterligare två till tre nyanställningar planerade för 2026. Förvaltarenheten i Örnsköldsviks kommun finns under Kommunstyrelsen och har fyra anställda, privata aktörer anlitas till ett antal av Örnsköldsviks förvaltarenhets ärenden.

Åtgärder är vidtagna för att minska väntetider; rekryteringskampanjer, utbildningsinsatser till befintliga godemän och förvaltare, utökning av förvaltarenheten i Umeå. Trots dessa åtgärder är det i slutet av december 2025 ändå ca 110 personer som står utan god man eller förvaltare.

Bedömningen av uppfyllelse av uppdraget avseende rekrytering av gode män och förvaltare är att uppdraget till viss del är uppfyllt.

Kontroll av förmyndarnas, gode männens och förvaltarnas förvaltning

Nämndens tillsyn baseras till övervägande del genom granskning av redovisningshandlingar. Nämndens mål för 2025 är att samtliga årsredovisningar ska vara granskade till 30 september. Åtgärder som verksamheten utfört för att nå målet med att granska inkomna redovisningshandlingar före 30 september, är att ha fokusveckor på granskning, erbjuda möjlighet att gå in extra på helger och kvällar för ordinariepersonal samt att anställa vikarier vid sjukfrånvaro. Dock är granskningsarbete en arbetsuppgift som kräver god kännedom om ärenden samt erfarenhet, något som försvåras när ny personal ska utföra denna uppgift. Utöver denna problematik, rapporterar personalen om att den ökade handläggningen i ärenden tar mer och mer tid, vilket innebär att tiden sammantaget inte räcker till för att både utreda, handlägga och kontrollera ärenden med den befintliga personalmängden som finns i verksamheten. I praktiken är därmed det mål som nämnden har att alla årsräkningar ska vara klara per den 30/9 inte möjligt att uppnå med befintliga resurser i verksamheten. Om andelen granskning skulle prioriteras ännu mer i verksamheten skulle det innebära allvarliga brister i andra handläggningsuppgifter som exempelvis sämre tillgänglighet i telefon, ytterligare minskade utbildningsinsatser, längre handläggningstider som i sin tur innebär att ännu fler ansökningar om anstånd till tingsrätten skulle ske osv.

Överförmyndarnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–december 2025

Ett räkneexempel på målet med färdigställda årsräkningar i tabellen nedan. Räkneexemplet visar på medarbetare på båda kontoren.

Årsräkningar i Umeå, baserat på år 2025 års beräkande mängd som ska granskas under år 2026

Antal årsräkningar att granska	Personal	Tid per årsräkning	Arbetstid	Räkneexempel
Umeå: 1470 årsräkningar	10 stycken	1 snitt ca 4 timmar/årsräkning. (Kan variera 1-10 timmar beroende på svårighetsgrad.)	En arbetsdag är 7,5 timmar. Varje vecka ger 37,5 timmar.	2110/16= 131,8 årsräkningar per person.
Örnsköldsvik: 640 årsräkningar	6 stycken		Antal veckor att använda from 1 jan tom 30 september är: 40 veckor. Räkna bort semester, påsk och sportlov, kvar ca 34 veckor.	Det innebär 5x16=80 st årsräkningar per vecka. 80x34=2720 st granskade årsräkningar. Så om alla gör 5 st årsräkningar per vecka klarar verksamheten målet.
2110 stycken årsräkningar totalt.	16 personer totalt som kan utföra arbetet med att granska	Hinner ca 2 årsräkningar per dag.	Totalt antal arbetstimmar: 1275 timmar per person.	Dvs 3 heldagar till handläggning, telefontid, utbildning, rekrytering, dokumentation, post osv.

Under perioden har verksamheterna haft utmaningar med sjukfrånvaro och det tog 8 månader tills ny handläggare påbörjat sin tjänst, vilket inneburit ökad belastning på verksamheten. Detta har inneburit mera arbete per person i verksamheten och inneburit en ökad belastning och en mycket svår prioritering av vilka arbetsuppgifter som inte hinns med. Konsekvenser av prioritering har märkts bland personal som upplever en hög arbetsbelastning med låg möjlighet till återhämtning, en försämrad kvalitet i arbetet, indragna årliga förbättringsaktiviteter som att uppdatera rutiner, planera kommande verksamhetsår, ej hålla verksamhetsmöten, minskade insatser gällande utbildning till allmänheten osv. Sammantaget är detta en verksamhet som utöver detta även inväntar en stor ytterligare arbetsuppgift redan i juli 2026, utan att några resurser är inplanerade att stärka upp verksamheten.

Digitaliseringsprojekt som pågått och pågår, har inte gett den förväntade effektivisering i verksamheten som väntat. Under tiden akterna inte är färdigskannade, behövde medarbetarna både skriva ut alla handlingar samt skanna in dem i pappers akter, något som tar mycket tid. För att nå nästa steg i verksamhetsutveckling mot digitalisering, skulle en övergång från pappersakt till digital akt behöva ske. Detta steg behöver utredas noggrant och behöver också vara i linje med länsstyrelsens krav samt behöver förankras i ny dokumenthanteringsplan och nya arbetssätt i verksamheten. Nästa steg i digitaliseringen, att

Överförmyndarnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–december 2025

kunna frångå skanning och kopiering av papper och istället erhålla handlingar digitalt från ställföreträdare har inte kunnat påbörjats i den utsträckning som förväntats. Driften av verksamhetssystemet har efter en dialog med DoIT landat i intern lösning hos DoIT. Den har dock blivit fördröjt flera gånger under året 2025, och är inte påbörjad från IT vid årsslutet 2025.

Lämna information till allmänheten

Verksamheten håller regelbundet utbildning till ställföreträdare samt har telefontider och besökstider för allmänheten, ställföreträdare, huvudmän och myndigheter. En enkätundersökning riktad till ställföreträdare kommer att skickas ut under januari 2026. Syftet är att undersöka hur ställföreträdare upplever kontakten med överförmyndarenheten och få en bild över de förbättringsområden som kan finnas

Ansvara för ärenden som enligt lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn stadgas för överförmyndaren.

Verksamheten har ett tydligt uppdrag att skyndsamt utse ställföreträdare för ensamkommande barn. Denna uppgift prioriteras mycket högt och handläggningen sker ytterst skyndsamt av utsedda handläggare.

Uppföljning av grunduppdragets måluppfyllelse görs via nämndens tertialrapporter, styrkort och intern kontroll.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Umeåregionens beslutade projekt för att digitalisera verksamhetens samtliga akter har med ny scanningsutrustning kunnat slutföras och kvalitetssäkring av de skannade akterna samt återrapportering till kommunchefsgruppen har skett under senare delen av 2025.

Det blir allt svårare för gode män och förvaltare att utföra sitt uppdrag. Såväl huvudmän som ställföreträdare befinner sig i ett digitalt utanförskap det vill säga att ställföreträdare exempelvis får svårt att utföra bankärenden som är en stor del av uppdraget. Att som lekman ta sig an uppdrag som god man för personer i stor utsatthet med komplexa livssituationer innebär både tidskrävande och utmanande uppdrag. Målgruppen med komplexa behov ökar nationellt. Det innebär dock att det blir en allt större utmaning att rekrytera ställföreträdare inom Överförmyndarnämndens verksamhetsområde. Detta är en bild som delas av hela landet.

Utifrån nämndens beslut i februari 2025 har avdelningschefen på Miljö- och Hälsoskyddsnämnden inlett en rekrytering av två nya medarbetare. En översyn av avtalet

mellan nämnden och förvaltarenheten på Umeå kommun är inledd, även översyn av avtalet med Örnsköldsviks förvaltarenhet ska inledas.

Biträdande enhetschef på 30% började den första maj.

Sommarplanering för kontoren skedde under sommaren 2025 gemensamt i syfte att efterleva det beslut som nämnden fattat avseende att arbeta kontorsövergripande mellan de två arbetsplatserna. Gemensam telefontid infördes juni 2025 och har permanentats i verksamheten under slutet av 2025. Utvärdering av insatserna kommer att ske under 2026.

En ny handläggare påbörjade sin anställning första augusti. Dock har handläggaren slutat efter kort tid, varpå ny rekrytering kommer att ske i januari 2026.

Under perioden januari till december har avdelningen Demokrati och juridik haft gemensamma arbetsplatsträffar där fokus under våren varit återhämtning. Personalen har uppskattat de insatser som utförts, särskilt den föreläsning som hölls under hösten 2025 med fokus på återhämtningsstrategier.

Förvaltningen har fått i uppdrag av nämnden att utreda möjlighet att anlita privata aktörer avseende att ta uppdrag som förvaltare och godemän. Upphandlingsbyråns signal till verksamheten är att det behöver ske ett upphandlingsförfarande och att det troligen är en annan nämnd som behöver vara upphandlande nämnd på grund av jäv.

Nämndens arbete med inriktningsmål och program

Överförmyndarenheten i Umeåregion har inte tilldelats några inriktningsmål eller program.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Umeå Kommunfullmäktige har inte tilldelat Överförmyndarnämnden i Umeåregionen några tilläggsuppdrag.

Personaluppföljning

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

Nämndens bedömning är att mål 5 är uppfyllt.

Ledarskap (mål 6)

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

Överförmyndarnämndens bedömning är att mål 6 är uppfyllt.

Friskfaktorer (mål 7)

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

Överförmyndarnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–december 2025

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

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

Ekonomiuppföljning

Händelser av väsentlig betydelse som har påverkat nämndens ekonomi

Under året har en översyn i överenskommelsen mellan förvaltarenheten i Umeå kommun som finns under Miljö- och hälsoskyddsnämnden och Överförmyndarnämnden inletts. Det har identifierats att förvaltarnas nettokostnader tidigare år inte erhållit full kostnadstäckning, varpå ersättningen från Överförmyndarnämnden till Miljö- och hälsoskyddsnämnden har uppdaterats.

Överförmyndarnämnden har i maj utökat med biträdande enhetschef. Det är en oplanerad kostnad och kommer delfinansieras av Umeåregionen, Umeåspecifika delen av Överförmyndarnämnden och Örnsköldsviks Kommun under 2026.

Budgetavvikelse, utfall i år och föregående år

Överförmyndarnämnden redovisar 2025 en positiv budgetavvikelse på 1,5 mnkr. Årets överskott är främst hänförligt till kostnader för arvoden till godemän och förvaltare som redovisar 1,7 mnkr lägre kostnader än budget. Kostnaderna är i samma nivå som utfallet 2024 med 1,5 mnkr i överskott till följd av att färre huvudmän än budgeterat betalt arvodeskostnaden. Det beror på att det funnits otillräckligt med gode män och förvaltare i förhållande till behovet.

Umeå kommuns andel av den regiongemensamma verksamheten redovisar ingen avvikelse i förhållande till budget, 0,0 mnkr. Verksamheten har del under året haft vakans på bemanning och tog 8 månader innan ny handläggare tillsattes. Verksamheten har i stället under sista månaderna av året kunnat utöka bemanningen tillfälligt för att hantera den höga arbetsbelastningen. Förvaltarverksamheten redovisar en positiv avvikelse på 0,2 mkr då intäkterna från förvaltarverksamheten varit högre än budget.

(mnkr med en decimal)	Budget 2025	Utfall 2025	Budget- avvikelse 2025	Utfall 2024	Budget- avvikelse 2024	Prognos vid rapport jan–aug 2025	Prognos- avvikelse
-----------------------	----------------	----------------	------------------------------	----------------	------------------------------	--	-----------------------

Överförmyndarnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–december 2025

Verksamhetens intäkter	11,0	11,8	0,9	11,8	1,5	11,5	0,5
Verksamhetens kostnader	-27,1	-26,5	0,6	-26,0	0,0	-25,6	1,5
Verksamhetens nettokostnad	-16,2	-14,7	1,5	-14,2	1,5	-14,2	2,0

Investeringar

Inga investeringar under 2025.

(mnkr med en decimal)	Budget 2025	Utfall 2025	Budget-avvikelse 2025	Utfall 2024	Prognos vid rapport jan–aug 2025	Prognosavvikelse
Verksamhetens nettoinvesteringar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Ombudgetering av investeringar

Nämnden har ingen investeringsbudget.

Redovisning av privata utförare av väsentlig betydelse

Överförmyndarnämnden har inte haft någon extern utförare under 2025.

Redovisning av avtalssamverkan av väsentlig betydelse

Överförmyndarnämnden har inte haft någon avtalssamverkan av väsentlig betydelse under 2024.

Nr.10 enligt kallelse/ föredragningslista

Ekonomirapport regiongemensam verksamhet för perioden januari- december 2025

Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden beslutar

att godkänna ekonomirapport för regiongemensam verksamhet januari-december 2025.

Ärendebeskrivning

Varje tertiäl redovisas resultat av ekonomin för den regiongemensamma delen av Överförmyndarnämnden. I denna rapport ekonomiska utfallet för perioden januari-december 2025. Resultatet fördelas enligt beslutad fördelningsnyckel.

Beslutsunderlag

Ekonomirapport regiongemensamma delen av överförmyndarnämnden januari-december 2025

Beredningsansvariga

Sandra Andersson, Överförmyndarchef

Simon Dahlberg, Controller

Beslutet skickas till

KS diarium, ksdiarium@umea.se

SLK ekonomi, ksrapportering@umea.se

Bjurholms kommun

Nordmalings kommun

Robertsfors kommun

Vindelns kommun

Vännäs kommun

Örnsköldsviks kommun

Överförmyndarnämndens regiongemensamma ekonomirapport, januari–december 2025

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

Budgeten 2025 för den regiongemensamma delen av Överförmyndarnämnden uppgår till 14 987 tkr varav 1 332 tkr avser OH kostnader. Den regiongemensamma verksamheten avser kostnader för personal, IT-system, utbildningskostnader för förtroendevalda och medarbetare, lokalkostnad samt övriga driftkostnader för kontoren. Kostnader för politiska arvoden och arvoden för gode män/förvaltare/förmyndare (ej professionella) belastar respektive kommun direkt och redovisas inte i den regiongemensamma delen av nämnden.

Kostnader för professionella förvaltare och kostnader för ärenden avseende ensamkommande barn hanteras mellan kommunerna via separata avtal och redovisas därför inte i denna ekonomirapport.

Den regiongemensamma delen av nämnden redovisar för året en positiv budgetavvikelse med 159 tkr. Det kan främst förklaras av personalkostnaderna som redovisar ett överskott om 101 tkr. Till år 2025 utökades budgeten med medel motsvarande 1 årsarbetare för att stärka upp verksamheten att klara tillsynsuppdraget inom utsatt tid. Tjänsten har del av året varit vakant, varpå hela lönekostnaden inte förbrukats och genererat överskott. Överskottet har mötts av ökade kostnader för övertid och sjuklöner.

Resterande del av nämndens överskott, 59 tkr härleds till verksamhetens driftkostnader. Verksamheten har haft lägre kostnader för konferens, kurser samt annonsering och har balanserats av ökade kostnader för porto och inköp av digital utrustning.

(tkr med utan decimal)	Budget jan–dec 2025	Utfall jan–dec 2025	Budget-avvikelse jan–dec 2025
Intäkter	0	2	2
Arbetskraft	-12 575	-12 474	101
Driftkostnader	-1 080	-1 024	56
OH-kostnader	-1332	-1332	0
Verksamhetens nettokostnad	14 987	14 828	159

I tabell nedan är överskottet fördelat per kommun. Fördelningsmodellen uppdateras med faktiska kostnader för verksamheten och aktuella ärendetal per kommun.

Kommun	Fakturerat 2025	Kostnad per kommun 2025	Andel av överskott
Bjurholm	458	419	38
Nordmaling	778	752	27
Robertsfors	734	725	10
Umeå	7 080	7 122	-42
Vindeln	750	717	33
Vännäs	1 035	1 003	32
Örnsköldsvik	4 152	4 090	62
Totalt	14 987	14 828	159

Digitaliseringsprojektet

Umeåregionrådet fattade den 22 februari 2024 beslut om att genomföra ett digitaliseringsprojekt inom Överförmyndarnämnden med syfte att skanna in samtliga handlingar som i dag förvaras i fysisk pappersakt. Projektet har förlängts vid tre tillfällen och färdigställdes under 2025. Total kostnad för projektet blev slutligen 1 839 tkr.

Umeå och Örnsköldsviks kommun finansierade sin andel av projektet medan nämndens övriga deltagande kommuners bidrag finansierades av Umeåregionen.

Nr.11 enligt kallelse/ föredragningslista

Överförmyndarnämndens uppföljning av internkontrollplan för perioden januari till december 2025, KS-2024/01101

Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden beslutar

att godkänna nämndens internkontrollarbete för perioden
2025-01-01 – 2025-12-31.

att nämnden bedömer att den interna kontrollen varit tillräcklig och ändamålsenlig.

Ärendebeskrivning

Nämnden har i sin internkontrollplan uppgett flera identifierade risker inom kontrollområdet Myndighetsutövning för 2025.

Beslutsunderlag

Överförmyndarnämndens internkontrollplan för perioden januari – december 2025

Beredningsansvariga

Sandra Andersson, Överförmyndarchef

Protokollet ska skickas till

KS diarium, ksdiarium@umea.se

SLK ekonomi, ksrapportering@umea.se

Bjurholms kommun

Nordmalings kommun

Robertsfors kommun

Vindelns kommun

Vännäs kommun

Örnsköldsviks kommun

Nr.12 enligt kallelse/ föredragningslista

Privata utförare inom Överförmyndarverksamhet

Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden beslutar

att föreslå Umeå kommunfullmäktige att besluta om upphandling av privata utförare inom överförmyndarverksamhet.

Ärendebeskrivning

Överförmyndarnämnden ansvarar för rekrytering, förordnande av gode män och förvaltare samt tillsyn enligt föräldrabalken. Uppdraget omfattar även att ta tillvara enskildas intressen och att säkerställa rättssäker handläggning. Umeå kommun är värdkommunen för Överförmyndarnämnden och det regiongemensamma samarbetet mellan sju kommuner (Umeå kommun, Örnsköldsviks kommun, Robertsfors kommun, Nordmalings kommun, Vännäs kommun, Vindelns kommun och Bjurholms kommun) Privata aktörer används redan i Örnsköldsviks kommun.

Överförmyndarnämnden i Umeåregionen beslutade 2025-06-18 att ge förvaltningen i uppdrag att utreda möjligheten att använda privata utförare som komplement till ideella och kommunala ställföreträdare även i Umeå kommun, vilket enligt avtal även skulle möjliggöra för de fem kranskommunerna om behov uppstår. Överförmyndarnämnden i Umeregionen har år efter år gått med budgetöverskott avseende den del som rör finansiering från Umeå kommun utifrån att det inte finns tillräckligt med ställföreträdare att betala ut arvoden till samtidigt som det föreligger en akut kösituation.

Bakgrunden är en numera konstant kö om cirka 120 personer i behov av ställföreträdare inom hela Umeåregionen där många väntat länge på en ställföreträdare. Den största behovsökningen finns inom Umeå kommun. Det är allt svårare att rekrytera frivilliga med tid, förutsättningar och kunskap att ta på sig ideella och tidskrävande uppdrag mot en symbolisk ersättning och ett individuellt skadeståndsansvar. Skadeståndsansvar gäller vid både felaktigt agerande och underlåtenhet att agera, vilket ställer stora krav på den som tar på sig ett uppdrag. Umeåregionen är inte ensam om en ohållbar situation avseende rekrytering av ideella. RGMF (Riksförbundet Gode Män och Förvaltare) gick under hösten 2025 ut med att det råder en nationell rekryteringskris avseende frivilliga ställföreträdare. När tingsrätten beslutar om att förordnande så behövs ett namn på tillfrågad ställföreträdare som har tackat ja till uppdraget. Så länge ingen specifik person är namngiven så fattar tingsrätten inget beslut och efter en viss period utan namngiven ställföreträdare så avskrivs ärendet. För den enskilde betyder det att så länge ett behov identifierat, men inget beslut fattats så befinner den enskilde sig i rättslöshet. Överförmyndarens tillsynsansvar påbörjas så snart det finns tingsrättsbeslut om förordnande. Inom Överförmyndarnämndens verksamhet finns ideella ställföreträdare med 10 – 53 uppdrag, vilket innebär att om något händer en ställföreträdare med många uppdrag och denne behöver entledigas, kommer befintlig kö att snabbt öka alternativt att den som redan har

en ställföreträdare måste gå före de som står helt utan. En individ utan ställföreträdare innebär ökade samhällskostnader på alla, utöver egen eller riskerad ekonomisk och social utsatthet.

De flesta kommuner i Sverige som anlitar privata aktörer gör detta genom s.k. direktupphandling, men i Umeå kommun rekommenderas av Upphandlingsenheten LOU genom ramavtal av utifrån frågans omfattning och principiella karaktär. Det innebär möjligheten till ett antal upphandlade aktörer som kan användas vid skyndsamma behov, under en begränsad tid och/eller under särskilda omständigheter. Särskilda omständigheter kan vara där specifik kompetens krävs, förekomsten av hot och våld eller omständigheter där varken en ideell ställföreträdare eller kommunalt anställd företrädare är möjlig eller lämplig. Utredningen visar att privata företag som tillhandahåller anställda ställföreträdare omfattas av upphandlingsplikt enligt lagen om offentlig upphandling. Kommunen ansvarar för verksamheten oavsett utförare och ska vid användning av privata utförare fastställa mål, riktlinjer, uppföljning och insyn enligt kommunallagen.

Omvärldsbevakning visar att många kommuner använder privata utförare. Ljungby kommun beslutade 2023 att använda modellen genom direktupphandling enligt LOU kapitel 19 a, bilaga 2. Regeringens proposition *Ett ställföreträdarskap att lita på 2025/26:92* föreslår lagändringar från 1 juli 2026 som möjliggör förordnande av anställda ställföreträdare vid särskilda skäl. Uppdraget är fortsatt personligt med individuellt skadeståndsansvar för den som är förordnad ställföreträdare, oavsett anställningsform och överförmyndaren har kvar tillsynsansvaret.

Bedömning

Behovet av ställföreträdare ökar och väntetiderna är långa. Privata utförare skulle vara ett komplement, särskilt i komplexa ärenden där rekrytering är svår och där kommuninvånare riskerar att stå utan ställföreträdare med allvarliga konsekvenser för individen. Det skulle minska väntetiderna för dessa ärenden. Det finns ett stort behov av att kunna entlediga ställföreträdare som själva önskar detta eller som av andra skäl inte anses lämpliga.

Att anlita privata utförare kommer att ge positiva konsekvenser för huvudmännen då väntetiden för tillsättning av ställföreträdare kommer förkortas.

De ekonomiska konsekvenserna med anlitan av privata utförare visar att det inte behöver vara en mer kostsam lösning i jämförelse med kommunalt anställda ställföreträdare under Miljö- och hälsoskyddsnämnden i Umeå kommun.

I Örnsköldsviks kommun, som ingår i Överförmyndarnämnden Umeåregionen, har man anlitat privata aktörer genom direktupphandling i ca tio år till en hög nöjdhet av övermyndarenheten samt berörda huvudmän. Överförmyndarnämnden menar att behovet av likvärdiga förutsättningar i hela regionen är nödvändig även om behoven i de enskilda kommunerna skiljer sig.

Frågan är av principiell karaktär och bör därför hanteras vidare av kommunfullmäktige.

Beslutsunderlag

Protokoll 2025-06-18 Öfn §118 Extra ärenden – Anlita en privat aktör under en tidsbegränsad period

Regeringens proposition 2025/26:92

Proposition 2025/26:92 Ett ställföreträdarskap att lita på

Beredningsansvarig

Sandra Andersson, överförmyndarchef

Ulrika Moberg Edberg, ordförande i Umeåregionens överförmyndarnämnd

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige i Umeå kommun

Bjurholms kommun

Nordmalings kommun

Robertsfors kommun

Vindelns kommun

Vännäs kommun

Örnsköldsviks kommun

Nr.13 enligt kallelse/ föredragningslista

Öfn § 118

EXTRAÄRENDE

Anlita en privat aktör under en tidsbegränsad period

Överförmyndarnämnden beslutar

1. Att ge förvaltningen i uppdrag att skyndsamt föra dialog med Upphandlingsbyrån.
2. Att ge förvaltning i uppdrag att skyndsamt ta fram en överenskommelse med privat aktör för att under sex månader korta kön för enskilda i behov av ställföreträdare i avvaktan på rekrytering/utökning av förvaltarenhet
3. Att ge presidiet mandat att besluta om en tidsbegränsad överenskommelse samt återrapport på kommande nämnd i september.

Protokollsanteckning

Zenitha Nordfjell (S) lämnar en protokollsanteckning som bifogas.

Zenitha Nordfjell (S) delar inte majoritetens beslut och lämnar protokollsanteckning som bifogas.

Sammanfattning av ärendet

Förvaltningen ges i uppdrag att med skyndsamhet föra dialog med Upphandlingsbyrån, och därefter ta fram en överenskommelse med privat aktör för att under sex månader korta kön för enskilda i behov av ställföreträdare i avvaktan på rekrytering/utökning av förvaltarenhet. Nämndens presidium ges mandat att under max sex månader besluta om en tidsbegränsad överenskommelse och att i sådana fall återrapportera på kommande i september 2025.

Protokollsanteckning – Överförmyndarnämnden 2025-06-18

Som Överförmyndarnämnd är vi ansvariga för att vidta åtgärder när vi ser att vi inte uppnår våra mål och att medborgare som har rätt till stöd inte får det.

I dagsläget är det 128 personer som står i kö för att få ställföreträdare, God man/Förvaltare.

Det arbete som görs idag är inte tillräckligt och det får till konsekvens att individer hamnar mellan stolarna, kostnaderna hamnar någon annanstans och vi använder inte våra resurser på ett effektivt sätt.

När det inte finns lekmän i tillräcklig omfattning och vi inte lyckas rekrytera i den omfattning som behövs kan inte nämnden avsäga sig ansvaret.

Vi måste således säkerställa att den som har behov av hjälp får det.

Genom att exempelvis förstärka förvaltarenheterna kan de även ta Godmanskap initialt för att den som är i behov av ställföreträdare inte ska behöva stå i kö veckor, månader och år.

Allt fler har behov av professionella förvaltare och den utvecklingen ser inte ut att minska.

Vi ser med stor oro på att individer med stora behov av stöd inte får det och kan konstatera att det innebär att individer hamnar mellan stolarna och att man inte får rätt förutsättningar att leva ett gott liv.

Det är inte rimligt att en ska behöva vänta så länge som man behöver göra idag eller att ens ärende blir avskrivet.

Vi behöver se över de avtal vi har med Umeå och Örnsköldsviks kommun och teckna nya avtal. När avtalen skrevs motsvarade det kanske behovet - men det gör det inte idag.

Dessutom behöver vi se över om mer komplexa ärenden (hat/hot) kan flyttas mellan kommunerna så att en inte blir beroende av privata utförare.

I dialog med Umeå Regionråd och Förvaltningschefgruppen borde denna fråga lyfts innan man väljer att utgå ifrån att privata utförare är det enda alternativet.

Nämndens ledamöter borde ha fått information innan nämnd, med kostnadsunderlag som gjort att respektive kommun kunnat ta ställning till om det finns andra alternativ att tillgå.

När alla andra alternativ är uttömda då är det nödvändigt att säkerställa insatsen exempelvis genom privata alternativ.

Zenitha Nordfjell (S) tjänstgörande ersättare Överförmyndarnämnden i Umeåregionen

Nr.13 enligt kallelse/ föredragningslista

Svar på nämndinitiativ –Behov av utökade resurser med anledning av förändrade lagkrav och ökad belastning Ola Nilsson (S), Roger Sandström (S), Berit Persson (S), Kent Persson (S)

Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden beslutar

att uppdra till förvaltningen att genomföra en behovsanalys med utgångspunkt i nämndinitiativet, avseende förändrade lagkrav, ökade ärendemängder samt köbildning till förvaltarenheten, och att redovisa analysen vid nämndens sammanträde.

att behovsanalysen, efter nämndens behandling, tillställs regionråden i enlighet med nämndinitiativets andra att-sats.

att nämndinitiativets att-satser tre och fyra anses besvarade genom nämndens budgetyttrande för 2027 (ÖFN 2026-01-22, § 3).

Ärendebeskrivning

Nämndinitiativ; Behov av utökade resurser med anledning av förändrade lagkrav och ökad belastning lämnades in den 7 januari av Ola Nilsson (S), Roger Sandström (S), Berit Persson (S), Kent Persson (S). Nämndinitiativet innehåller följande att-satser;

- Att överförmyndarnämnden ges i uppdrag att ta fram en behovsanalys kopplad till förändrade lagkrav, ökade ärendemängder och köer till förvaltarenheterna.
- Att nämnden hos regionrådet begär utökade ekonomiska och personella resurser för att säkerställa tillräcklig handläggarkapacitet.
- Att särskilda resurser avsätts för rekrytering, utbildning och stöd till gode män och förvaltare.
- Att resurserna för granskning av årsräkningar och redovisningar stärks för att upprätthålla rättssäkerhet och kvalitet i verksamheten.

Överförmyndarnämndens verksamhet består av en Umeåspecifik del samt en regiongemensam del.

Den Umeåspecifika delen omfattar arvoden till gode män och förvaltare, professionella förvaltare samt arvoden till Umeå kommuns förtroendevalda politiker. Den regiongemensamma verksamheten omfattar kostnader för personal, IT-system, utbildning för förtroendevalda och medarbetare, lokaler samt övriga driftkostnader för kontoren. Dessa kostnader fördelas mellan ingående kommuner enligt fördelningsnyckel fastställd av respektive kommuns kommunfullmäktige. I den regiongemensamma kostnadsbilden ingår även OH-kostnader såsom lokalhyra samt stödfunktioner inom ekonomi, HR och IT.

Den regiongemensamma nämndens budgetprocess innebär att förslag till budget presenteras vid nämndens sammanträde i december innevarande år, varefter nämnden fattar beslut om budgetyttrande i januari avseende kommande budgetår.

Nämndinitiativ lyfter behovet av utökade resurser till följd av förändrade lagkrav samt ökad belastning inom verksamheten under budgetår 2026.

Nämndinitiativets att-satser tre och fyra har redan hanterats inom ramen för nämndens budgetyttrande för 2027.

Beslutsunderlag

Nämndinitiativ –Behov av utökade resurser med anledning av förändrade lagkrav och ökad belastning Ola Nilsson (S), Roger Sandström (S),
Berit Persson (S), Kent Persson (S)

Beredningsansvarig

Sandra Andersson, överförmyndarchef

Marie Sandström, biträdande överförmyndarchef

7 januari 2026

Överförmyndarnämnden i Umeåregionen

Nämndsinitiativ: Behov av utökade resurser med anledning av förändrade lagkrav och ökad belastning

Överförmyndarnämndens uppdrag är avgörande för att säkerställa rättssäkerhet, trygghet och god kvalitet för personer som är i behov av god man eller förvaltare. Under senare år har nämndens verksamhet påverkats av både förändrade lagkrav och en ökad efterfrågan på ställföreträdarskap, vilket sammantaget har lett till en ansträngd arbetssituation.

De förändringar i lagstiftningen som träder i kraft, samt de skärpta krav som ställs på uppföljning, kontroll och dokumentation, innebär ett ökat administrativt och kvalitativt ansvar för överförmyndarfunktionen. Detta är i grunden positivt ur ett rättssäkerhetsperspektiv, men kräver samtidigt att resurserna står i proportion till uppdraget.

I dag finns köer till förvaltarenheter och svårigheter att tillsätta ställföreträdare inom rimlig tid. Detta riskerar att drabba de mest utsatta i samhället – personer som är i behov av stöd för att klara sin ekonomi, sin vardag och sina rättigheter. Långa väntetider är inte förenliga med god rättssäkerhet eller ett värdigt bemötande.

En särskilt viktig fråga är behovet av att stärka arbetet med rekrytering, utbildning och stöd till gode män och förvaltare. Utan tillräckligt många kompetenta och engagerade ställföreträdare riskerar hela systemet att försvagas. Detta arbete kräver tid, kompetens och långsiktighet.

Därutöver är granskningen av årsräkningar och redovisningar en central del av nämndens ansvar. En rättssäker och noggrann granskning är nödvändig för att skydda huvudmännens ekonomiska intressen och upprätthålla förtroendet för verksamheten. Den ökade mängden ärenden och de högre kraven på kvalitet gör att denna uppgift i dag är resurskrävande och svår att fullt ut möta med nuvarande bemanning.

Mot denna bakgrund är det nödvändigt att överförmyndarnämnden tillförs utökade resurser för att kunna fullgöra sitt lagstadgade uppdrag på ett rättssäkert, effektivt och hållbart sätt.

Därutöver finns behov av att se över och vid behov förhandla fram nya avtal kopplade till verksamheten, i syfte att säkerställa ändamålsenliga, kostnadseffektiva och rättssäkra lösningar som motsvarar dagens krav.

Förslag till beslut:

1. Att överförmyndarnämnden ges i uppdrag att ta fram en behovsanalys kopplad till förändrade lagkrav, ökade ärendemängder och köer till förvaltarenheter.
2. Att nämnden hos regionrådet begär utökade ekonomiska och personella resurser för att säkerställa tillräcklig handläggarkapacitet.

3. Att särskilda resurser avsätts för rekrytering, utbildning och stöd till gode män och förvaltare.
4. Att resurserna för granskning av årsräkningar och redovisningar stärks för att upprätthålla rättssäkerhet och kvalitet i verksamheten.

7 januari 2026

Ola Nilsson
Roger Sandström
Berit Persson
Kent Persson
Maggie Thudin
Zenitha Nordfjell

Nr.14 enligt kallelse/ föredragningslista**Information från verksamhetsledning gällande aktualiteter inom nämndens ansvarsområde****Förslag till beslut**

Överförmyndarnämnden beslutar

att godkänna informationen.

Ärendebeskrivning

Överförmyndarchef Sandra Andersson informerar om följande:

- Lägesrapport granskning
- Lägesrapport rekryteringsläget
- Kommunala mejladresser
- Mingelkväll i maj 2026

Underlag

Presentation

Beredningsansvarig

Sandra Andersson, överförmyndarchef

Marie Sandström, biträdande överförmyndarchef

Nr.15 enligt kallelse/ föredragningslista**Informationsärenden 11 februari 2026****Förslag till beslut**

Överförmyndarnämnden beslutar

att godkänna informationen.

Ärendebeskrivning

Jämställdhetsutskottets uppföljning av jämställdhetsskrivningar i nämndernas verksamhetsplaner 2026

Beslutsunderlag

- Protokollsutdrag JUSK 2026-01-22
- Uppföljning nämnder VP 2026

Beredningsansvarig

Sandra Andersson, överförmyndarchef

Marie Sandström, biträdande överförmyndarchef

Ulrika Persson, nämndsekreterare

§ 5

Diariennr: KS-2026/00052

JUSK uppföljning av jämställdhetsskrivningar i nämndernas verksamhetsplaner 2026

Beslut

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Genomgång av nämndernas verksamhetsplaner för 2026 med fokus på formuleringar kring jämställdhet och jämställdhetsmål i beskrivningen av grunduppdrag, nämndspecifika mål och strategier, nämndens aktiviteter i relation till program och inriktningsmål, jämställdhetsrelaterade tilläggsuppdrag, samt utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt. För de nämnder som är tilldelade inriktningsmålet för jämställdhet anges även hur nämnden planerar för det tillskott av medel för utvecklingsarbete som beslutades i planeringsdirektivet för 2026. Genomgången är gjord av de verksamhetsplaner som respektive nämnd publicerar. Många nämnder har dessutom interna aktivitets- och handlingsplaner eller andra former av bilagor som inte är publicerade tillsammans med verksamhetsplanen. Dessa ingår inte i denna genomgång.

Jämställdhetsutskottets behandling av ärendet

Vid sammanställningen saknades personalnämndens verksamhetsplan. En sammanställning av personalnämndens verksamhetsplan kommer därför delges jämställdhetsutskottet på kommande sammanträde.

Beslutsunderlag

Uppföljning nämnder VP 2026

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg jämställdhet

Beslutet ska skickas till

Ledningskoordinator

Umeå kommun

Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott

Protokollsutdrag

2026-01-22

Justerares sign:

Utdraget bestyrks:

Jämställdhetsmål i nämndernas verksamhetsplaner 2026

Detta dokument är en genomgång av samtliga nämnders verksamhetsplaner för 2026 med fokus på formuleringar kring jämställdhet och jämställdhetsmål i beskrivningen av grunduppdrag, nämndspecifika mål och strategier, nämndens aktiviteter i relation till program och inriktningsmål, jämställdhetsrelaterade tilläggsuppdrag, samt utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt. För de nämnder som är tilldelade inriktningsmålet för jämställdhet anges även hur nämnden planerar för det tillskott av medel för utvecklingsarbete som beslutades i planeringsdirektivet för 2026.

Genomgången är gjord av de verksamhetsplaner som respektive nämnd publicerar. Många nämnder har dessutom interna aktivitets- och handlingsplaner eller andra former av bilagor som inte är publicerade tillsammans med verksamhetsplanen. Dessa ingår inte i denna genomgång.

Jämställdhetsmålet (inriktningsmål 3) är ett av två styrande inriktningsmål för programmet för social hållbarhet. Samtidigt är jämställdhet också en övergripande strategisk fråga för kommunen och jämställdhet ska genomsyra samtliga program, då jämställdhetsstrategin slår fast att alla verksamheter inom kommunen ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete och att det är varje nämnds ansvar att bryta ner det övergripande målet kring jämställdhet till egna mål egna nämnden och genomföra samt följa upp detta.

För varje nämnd redovisas de skrivningar som finns i nämndens verksamhetsplan som relaterar till jämställdhet. När det gäller programmet för social hållbarhet redovisas de specifika insatser inom jämställdhet från nämndernas verksamheter som nämns. De skrivningar om jämställdhet som är direkt citerade från programmet finns inte med i sammanställningen.

- All text som redovisas i punktform är direkta citat från nämndernas verksamhetsplaner.

Kommunstyrelsen

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av kommunstyrelsens grunduppdrag

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från kommunstyrelsens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

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

- Under 2026–2028 ska verksamheterna fortsätta det systematiska arbetsmiljöarbetet och utgå från behov och förutsättningar för respektive arbetsplats, med avstamp från friskfaktorerna. Eventuella olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsförhållanden ska synliggöras och hanteras utifrån dess förutsättningar.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Under rubriken för det prioriterade området "positionering" nämns jämställdhet:

- Umeå är norra Sveriges största stad och kommunen är en förebild för jämställdhet, hållbarhet och innovation. Staden är den akademiska och intellektuella motorn i Norrland vilket är positioner kommunen ska jobba för att behålla.

Övrigt

Jämställdhet nämns i beskrivningen av avdelningen Strategisk utvecklings uppdrag.

Brand- och räddningsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av brand- och räddningsnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

- Vidare kan nämnas att brand- och räddningsnämnden aktivt arbetar med åtgärder som strävar mot jämlikhet, jämställdhet och mångfald där åtgärderna bland annat omfattar marknadsföring, rekrytering, personalutveckling och arbetsmiljö.

Personalpolitiska mål

Plan för att nå personalpolitiska mål

- Vidare har verksamheten tagit fram en personalutvecklingsplan för perioden 2024–2027 i syfte att skapa en hållbar organisation genom att främja en kultur som bygger på positivt ledarskap, starkt medarbetarskap, självledarskap, lika behandling, jämställdhet, mångfald och arbetet med en stark värdegrund.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Byggnadsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av byggnadsnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från för- och grundskolenämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från byggnadsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

- Kommunfullmäktige har fördelat 300 000 kr till nämnden för arbete med inriktningsmålen. Nämnden har fördelat dessa resurser för att samordna och utveckla arbetet inom det brottsförebyggande arbetet. Nämndens hela grunduppdrag kopplar till inriktningsmålen så en resursfördelningsmatris är utifrån detta och avgiftsfinansieringen överflödig.

Övrigt

Byggnadsnämnden förtydligar i inledningen:

- Kommunstyrelsen beslutade 2025-06-03 §108 om anvisningar för nämndernas planering. Nämndens insatser 2026 finns beskrivna i tillsyns-, aktivitets- och handlingsplaner för specifika sakfrågor. För en helhetsbild av hur nämnden arbetar med en viss en fråga behöver samtliga planer läsas.

Byggnadsnämnden har i sin verksamhet ett eget avsnitt (nr 15) om jämställdhet på två sidor där nämnden hänvisar till strategi för jämställdhetsarbete samt CEMR-deklarationen.

Nr.	Åtgärd	Klart senast	Ansvar

1.	Kompetensutveckling vartannat år Samtliga medarbetare genomgick hösten 2025 en kompetensutvecklingsinsats.	2027	Förvaltning
----	--	------	-------------

I styrkorten ingår resultatmått (nyckeltal) med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Fritidsnämnden

Grunduppdrag

- 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.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från fritidsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

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

- Mångfald ses som en styrka. Fritidsnämnden bedriver därför ett aktivt och systematiskt arbete för lika rättigheter och möjligheter, i enlighet med kommunens övergripande mål. Kompetensförsörjningsplanen utgör ett centralt verktyg och används som grund vid all rekrytering.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Möjligheter:

- Ett rikt, jämlikt, jämställt föreningsliv med många ideellt engagerade medborgare.

Övrigt

I styrkorten ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

För- och grundskolenämnden

Grunduppdrag

- Nämnden ska säkerställa att den kommunala utbildningen utgår från grundläggande demokratiska värderingar och alla barn och elevers lika värde.

Nämndspecifika strategier och prioriteringar

Kvalitet

- Nämndens prioriteringar:
 - Utvecklat meritvärde för flickor årskurs 9.

Likvärdighet

- Nämndens prioriteringar:
 - Flickors upplevda hälsa ska stärkas.

Trygghet

- Alla barn och elever, oavsett social och ekonomisk bakgrund, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning, ska ges Umeå kommun, För- och grundskolenämndens verksamhetsplan 2026 10 (26) förutsättningar för att nå målen med utbildningen.
- Nämndens prioriteringar:
 - Säkerställa systematiken i anmälan, utredning, åtgärda och följa upp kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.
 - stärka kunskapen om de sju diskrimineringsgrunderna som en del i det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet i att motverka alla former av kränkningar och trakasserier.

Inriktningsmål och program

Program för social hållbarhet – Fokusområde Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv:

- För och grundskolenämnden ansvarar för att alla barn och elever i samtliga skolformer och i fritidshemmet ska ges den ledning och stimulans som de behöver i sitt lärande och sin personliga utveckling för att de utifrån sina egna förutsättningar ska kunna utvecklas så långt som möjligt enligt utbildningens mål.
- Förskolan och skolan ska aktivt verka för jämställdhet mellan flickor och pojkar, kvinnor och män.

- Skolan ska gestalta och förmedla lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för flickor och pojkar, kvinnor och män. I enlighet med grundläggande värden ska skolan också främja interaktion mellan eleverna oberoende av könstillhörighet. Genom utbildningen ska eleverna utveckla en förståelse av hur olika föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt kan påverka människors möjligheter. Skolan ska därigenom bidra till att eleverna utvecklar sin förmåga att kritiskt granska könsmonster och hur de kan begränsa människors livsval och livsvillkor.

Personalpolitiska mål

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

- För- och grundskolenämndens verksamheter ska spegla samhällets struktur och präglas av jämställdhet och kulturell mångfald. Att bredda perspektivet på rekrytering och ta tillvara kompetenser är därför en viktig fråga för att attrahera och nå framtida medarbetare likväl som nya grupper av medarbetare på arbetsmarknaden.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

- För- och grundskolenämnden bidrar till inriktningsmålet 1.2 genom att vikta resurser motsvarande 3,9 mnkr, (KS-2024/00433), särskilt till:
 - Socialpedagoger i grundskolan som bidrar till det trygghetsfrämjande arbetet i skolan.
 - Skolsociala team som genom samverkan mellan skola och socialtjänst bidrar till trygghet, ökad närvaro och att elever med en ogynnsam utveckling får stöd i ett tidigt skede.
 - Mobila teamet ett förebyggande arbete som riktas till elever i årskurs 4–6 som riskerar att ha problematisk skolfrånvaro, låg måluppfyllelse och eventuellt normbrytande beteende.
 - Förskolan arbetar med en särskild satsning kring att förebygga våld mot barn samt utbildning inom hederskultur och hedersvåld

Övrigt

I styrkortet ingår flera resultatmått med jämställdhet och könssuppdelad statistik.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens grunduppdrag.

Nämndspecifika strategier och prioriteringar

Trygghet

- Alla elever, studerande och deltagare oavsett social och ekonomisk bakgrund, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning, ska ges förutsättningar för att nå sina mål.
- Alla former av kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering ska motverkas för att säkerställa elever, studerande och deltagares trygghet.

Likvärdighet

- Elever, studerande och deltagare, inom nämndens verksamhetsområden, oavsett social och ekonomisk bakgrund, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning, ska ges likvärdiga förutsättningar för utveckling, lärande och hälsa.

Inriktningsmål och program

Program för social hållbarhet

Fokusområde 2: Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv

2.1 Fortsätta arbetet med jämställd stadsplanering.

- Systematiskt integrera ett jämställdhetsperspektiv. *Nämndens ansvar:*
 - Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har, tillsammans med tekniska nämnden, de senaste åren genomfört en rad byggnationer. I arbetet har ett jämställdhetsperspektiv beaktats, där särskild vikt lagts vid trygghetsperspektivet. Att prioritera tryggheten är en grundläggande förutsättning och ett resultat av det systematiska jämställdhetsarbetet.
 - *Uppföljning 2:1 Nämnden avser att följa upp:*
 - Upplevelsen av trygghet mäts årligen i elevenkäter, där resultaten jämförs med riket. Vartannat år genomförs dessutom en kommunövergripande mätning, UNGA-enkäten, för att se trender över tid. Alla mätningar görs även med könsuppdelade resultat.

- 2.2 Systematiskt utmana och ifrågasätta könade maktrelationer i arbetet med hållbar utveckling. *Nämndens ansvar:*
 - Det normkritiska tänkandet är starkt förankrat i skolans värdegrund och de centrala målen i Skollagen och läroplanen. Nämnden arbetar för att bryta könssegregeringen inom alla utbildningar.
 - Inom arbetsmarknads- och integrationsarbetet ligger fokus på att ge kvinnor förutsättningar till ekonomisk självständighet och att ifrågasätta traditionella maktstrukturer.
 - *Uppföljning 2:2 Nämnden avser att följa upp:*
 - Styrkorten redovisar antagningsstatistik av underrepresenterat kön till våra yrkesutbildningar. Elevenkäter.
 - Projekten inom Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen följs löpande upp i enlighet med avdelningens rutiner för projektuppföljning och återsrapportering.

Personalpolitiska mål

- Inga specifika insatser från gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

- För att möjliggöra satsningar/utveckling i enlighet med inriktningsmålen destinerande till nämnden har fullmäktige prioriterat 0,5 % av nämndens tilldelade ram, 3,26 mnkr för det arbetet. Nämndens arbete med inriktningsmålen finns beskrivet under avsnitt 9 Inriktningsmål och program från fullmäktige.

Övrigt

I styrkorten ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Individ- och familjenämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av individ- och familjenämndens grunduppdrag.

Nämndspecifika strategier och prioriteringar

- Omställning av socialtjänsten: Omställning krävs, både utifrån ny lagstiftning inom olika områden och ett samhälle i förändring. En tydlig riktning är förflyttningen till en mer förebyggande, tillgänglig, jämställd och kunskapsbaserad socialtjänst, som möter behoven tidigt och bidrar till att frigöra människors egna resurser.

Planering 2026:

- Utveckla arbetet med att främja jämställda och jämlika levnadsvillkor
 - Socialtjänsten ska främja jämställda och jämlika levnadsvillkor. Möjligheten att få hjälp och stöd från socialtjänsten får inte påverkas av förhållanden som kön, könsidentitet eller - uttryck, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning, nationalitet eller kulturell bakgrund. Det behöver finnas medvetenhet och kunskap om detta och om den målgrupp som verksamheten möter, vilket alla verksamheter behöver säkerställa. Kunskapen kan visa om något särskilt område behöver stärkas.
 - Under 2025 påbörjades ett arbete med syfte att stärka kunskap och förhållningssätt inom HBTQI. Påbörjad genomlysning ska färdigställas och sedan visa riktning för fortsatt planering.
 - Arbetet med att identifiera och analysera omotiverade skillnader mellan kön, som pågår sedan tidigare, ska fortsätta. Ett särskilt fokus behöver läggas på just analys, för att eventuella åtgärder ska kunna vidtas. Detta ska göras gällande all statistik som kan redovisas uppdelat på kön. Utöver detta finns särskilt riktade aktiviteter i några av delprocesserna (se nämndens aktiviteter kopplade till kommunens jämställdhetsstrategi i Bilaga 5.)
- Uppmärksamma och ge stöd till våldsutsatta
 - Socialtjänsten har ett särskilt ansvar för personer som utsätts för våld i nära relationer. Nämndens ansvar gäller alla målgrupper och inom alla verksamheter. En översyn har påbörjats i syfte att genomlysna och säkra arbetssätt, ta fram förslag på hur socialtjänstens arbete ska bedrivas, vilka insatser och metoder som ska användas samt ge förslag på eventuella förändringar som behövs för att uppfylla lagstiftningens krav på arbetet med våld i nära relation vad det gäller barn/unga och vuxna. Översynen planeras vara färdigställd under första halvan av 2026.

Planering för underliggande delprocesser:

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

- Förvaltningen har fått i uppdrag att ta fram ett underlag för upphandling av skyddat boende av ideella kvinnojourer och andra ideella aktörer. Särskilt användande av reserverat kontrakt och hur man kan erbjuda plats för kvinnor utan medföljande barn som insats utan föregående individuell behovsprövning ska utredas som ett alternativ.
- Ge råd och stöd i, samt handlägga familjerättsliga ärenden
 - I linje med ny socialtjänstlag kommer familjerätten även fortsätta att utveckla verksamhetens arbete kring jämställdhet och jämlikhet.
- Erbjuda familjerådgivning:
 - I linje med ny socialtjänstlag kommer familjerådgivningen även att se över och utveckla verksamhetens arbete kring jämställdhet och jämlikhet.

Inriktningsmål och program

Fokusområde 1 Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden:

- Ytterligare en inriktning är att stärka arbetet med att främja jämlika levnadsvillkor. Under 2026 kommer förvaltningen se över möjligheten att inrätta strukturer för att involvera och inhämta egna erfarenheter från HBTQI-personer och ta utgångspunkt i dessa i formandet av aktiviteter. Under 2025 påbörjades en genomlysning utifrån behov av utbildning avseende HBTQI. Genomlysningen kan visa om det finns områden där personalen särskilt behöver stärkas utifrån ett HBTQI-perspektiv.

Fokusområde 2 Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv:

- I den nya socialtjänstlagen är det övergripande målet bland annat att främja jämlika och jämställda levnadsvillkor. En översyn av nämndens samtliga ansvarsområden gällande våld i nära relation ska genomföras under 2025/2026. Särskilt fokus kommer att läggas på arbetssätt för att säkra en kunskapsbaserad socialtjänst samt insatser till målgruppen.
- Nämndens egen planering utifrån fullmäktiges jämställdhetsstrategi fortlöper, där ett exempel på nästa steg är att göra en uppföljande studie av genomförandeplaner inom LSS-boenden.

Personalpolitiska mål

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

- Öka kunskapen, fördjupa och vidareutveckla arbetet med jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter.
 - Medarbetare tar del av kommunens utbildning "En arbetsplats för alla"
 - Identifiera metoder för att bättre analysera sjukstatistik utifrån kön och ålder

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

- I budget för år 2026 har nämnden fått ett tillskott för arbete med inriktningsmålen; 0,5 % av budget (motsvarande 8,87 mnkr).

Övrigt

Individ- och familjenämndens planering för jämställdhetsarbete 2025–2026:

Aktivitet	Omfattning
Ta stöd i SKR:s vägledning "Med öppna ögon. Guide till jämställd socialtjänst" för att klara omställningen till den nya socialtjänstlagens krav om en jämställd och jämlik socialtjänst	Övergripande
Genomföra analyser av verksamhetsstatistik utifrån ett jämställdhetsperspektiv	Övergripande
Göra en uppföljande studie av genomförandeplaner utifrån ett jämställdhetsperspektiv inom LSS-boende	Ge stöd och service enligt LSS
Analysera ej verkställda beslut inom LSS utifrån ett jämställdhetsperspektiv	Ge stöd och service enligt LSS
Säkra att de arbetslivsrehabiliterande insatser som finns tillgängliga leder till att kvinnor och män närmar sig arbetsmarknaden och ges lika förutsättningar för att uppnå självförsörjning	Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd
Uppföljning av jämställdhetsperspektivet från utredning till insats	Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familjer

I styrkortet ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Kulturnämnden

Grunduppdrag

- Kulturnämnden svarar för folkbibliotek, Skolbiblioteksservice, konstverksamhet, kulturskola, kvinnohistoriskt museum, kultur i skolan, kultur för seniorer, arrangemang i Väven och kommungemensamma arrangemang samt den kommungemensamma konstsamlingen.

Inom beskrivningen av kulturnämndens verksamheter nämns jämställdhet inom programavdelningens uppdrag.

Inriktningsmål och program

Fokusområde 2 Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv:

- [...] I arbetet med stadsutveckling och Gestaltad livsmiljö ska jämställdhetsperspektiv beaktas samt innovativa och utmanande processer och projekt prioriteras.
- Folkbibliotek ska tillhandahålla en representativ mediesamling och programverksamhet vars innehåll kan erbjuda identifieringsmöjligheter och samtidigt utmana normer, maktstrukturer och värderingar.
- Programavdelningen ska arbeta för jämställdhet, jämlikhet och möjlighet till likvärdigt deltagande i kulturlivet. Programavdelningen ska också arbeta aktivt för att nå nya målgrupper utifrån deras förutsättningar och behov.
- Programavdelningen ska vara en plattform för att utmana föreställningar om makt, kön och identitet och bidra till kunskap och lärande inom desamma. Programavdelningen ska erbjuda barn och unga i Umeå kvalitativa upplevelser av konst, kultur och utställningsverksamhet. Verksamheterna ska vara en katalysator för kreativitet och ny kunskap.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från kulturnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av miljö- och hälsoskyddsnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser inom jämställdhet från miljö- och hälsoskyddsnämndens verksamheter nämns i relation till något av programmen.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från miljö- och hälsoskyddsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Övrigt

Miljö- och hälsoskyddsnämnden förtydligar i inledningen:

- Kommunstyrelsen beslutade 2025-06-03 §108 om anvisningar för nämndernas planering inför 2026. Nämndens insatser 2026 finns beskrivna i tillsyns-, kontroll-, aktivitets- och handlingsplaner för specifika sakfrågor. För en helhetsbild av hur nämnden arbetar med en viss en fråga behöver samtliga planer läsas.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden har i sin verksamhet ett eget avsnitt (nr 15) om jämställdhet på två sidor där nämnden hänvisar till strategi för jämställdhetsarbete samt CEMR-deklarationen.

Nr.	Åtgärd	Klart senast	Ansvar
1.	Kompetensutveckling vartannat år. Samtliga medarbetare genomgick hösten 2025 en kompetensutvecklingsinsats	2027	Förvaltning

I styrkorten ingår resultatmått (nyckeltal) med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Tekniska nämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av tekniska nämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inriktningsmål 3: Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina liv

- Så bidrar tekniska nämnden:
 - Tekniska nämnden har flera verksamhetsområden som bidrar till ökad jämställdhet och jämlika livsvillkor för både kvinnor och män. Särskilt betydelsefullt är arbetet med att skapa trygga offentliga miljöer samt att främja tillgången till kollektivtrafik och hållbara färdsätt – områden där kvinnor generellt är mer beroende av god tillgänglighet.
 - Under många år har nämnden arbetat för att jämställdhet ska vara synligt i det offentliga rummet. Varje år väljs ett speciellt projekt ut där detta synliggörs extra.
 - Nämnden utvecklar också beslutsunderlag som gör det enklare att analysera och synliggöra könsskillnader. Detta är ett viktigt steg för att säkerställa att våra insatser bidrar till ett mer jämställt Umeå – där alla, oavsett kön, har likvärdiga möjligheter att leva ett tryggt och aktivt liv.
- Nämndens prioriteringar för perioden:
 - Öka medborgardeltagandet
 - Utveckla tryggare mötesplatser
 - TN-uppdrag 2025:11 - Jämställd stadsplanering Genomföra ett projekt med särskilt jämställdhetsfokus

Personalpolitiska mål

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

- Systematiskt arbeta med Aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

- Fullmäktiges beslut innehåller även riktade beslut, 7,7 mnkr för att jobba med inriktningsmål

Äldrenämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av äldrenämndens grunduppdrag.

Nämndspecifika strategier och prioriteringar

- Omställning till en ny socialtjänstlag
 - Socialtjänsten ska främja jämlika och jämställda levnadsvillkor. Möjligheten att få stöd och insatser av äldreomsorgen får inte påverkas av förhållanden som kön, könsidentitet, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning, nationalitet eller kulturell bakgrund. Det behöver finnas medvetenhet och kunskap om detta i alla verksamheter. Inom ramen för arbetet har en kartläggning av utbildningar inom området jämställdhet genomförts under 2025. Arbetet fortsätter och fördjupas under året. Utredning och prevention har under en längre tid jobbat aktivt med jämställdhetsarbete. Läs mer under Inriktningsmål.

Inriktningsmål och program

- Äldrenämndens planerade aktiviteter utifrån inriktningsmålet under 2026
- I nya socialtjänstlagen utökas portalparagrafen om jämställdhet. Socialtjänsten ska, utöver att främja jämlika levnadsvillkor, även främja jämställda levnadsvillkor. En majoritet av landets kommuner uppger att de i dagsläget har utmaningar med att uppnå målen kopplade till jämställdhet i den nya socialtjänstlagen. Inom äldreomsorgen har det under 2025 genomförts en kartläggning av vilka utbildningar som idag erbjuds och är tillgängliga för medarbetare samt om det finns en systematisk uppföljning av effekter av utbildningar samt vilka luckor och utvecklingsbehov som kunnat identifieras. Kartläggningen tog avstamp i forskning och utveckling av jämställdhet och jämlikhet och landade i att dessa perspektiv hänger tätt samman med värdegrundsarbete.
- Under 2026 kommer arbetet fortsätta med att jobba in och vid behov utveckla och implementera chefsstöd och utbildningsmoment till verksamheter avseende värdegrund, jämlikhet och jämställdhet.
- Inom utredning äldre, som under flera år arbetat med jämställdhetsperspektiv i handläggning och beslut, har under 2025 en analys genomförts av väntetider till särskilt boende som visar att kvinnor har längre väntetid i snitt än män. Även dagverksamhet och avlösning har setts över. En åtgärdsplan tas fram för fortsatt arbete.

Personalpolitiska mål

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

- Kompetensen hos chefer och medarbetare när det gäller våld i nära relationer, hedersproblematik samt kunskapen kring äldre och psykisk hälsa ska öka. Detta för att rustas bättre inför komplexiteten i uppdraget.
- Den nyinrättade utbildningsenheten inom HR har i sitt uppdrag att samordna, styra och kvalitetssäkra utbildningsprocesser i nära samverkan med verksamheter och strategiska funktionen. Utbildningsenheten ska främja ett hållbart, inkluderande och jämställt lärande som stärker medarbetarnas kompetens och förmåga att möta både nuvarande och framtida behov inom äldreomsorgen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Detta avsnitt finns inte med i äldrenämndens verksamhetsplan

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

Det framgår inte i äldrenämndens verksamhetsplan hur de tilldelade medlen för utvecklingsarbete i relation till inriktningsmålen ska användas.

Övrigt

I styrkortet ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Överförmyndarnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av överförmyndarnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från överförmyndarnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från överförmyndarnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Nr.16 enligt kallelse/ föredragningslista

Ärenden under handläggning- information 11 februari 2026

Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden beslutar

att godkänna informationen.

Ärendebeskrivning

Vid Nämndsammanträde maj 2025 ombedes förvaltningschef att upprätta dokument för att möjliggöra att följa upp de ärenden som Nämnden lyfter. Punkten kallas "Ärenden under handläggning". Dessa ärenden ses nedan:

Datum	Beskrivning	Information
2024-10-30	Rekryteringsprojekt. Nämnden behöver regelbundna avstämningar kvartalsvis för att följa arbetet noga samt se om nämnden behöver vidta ytterligare åtgärder.	
2024-10-30	Granskning av årsräkningar. Att nämnden tar fram en åtgärdsplan för hur vi ska kunna granska årsräkningar i tid.	
2024-10-30	Information till kommunerna. Att nämnden tar fram en rutin för hur återrapportering till respektive Kommunfullmäktige ska ske.	
2025-06-18	Att uppdrag till förvaltningen att påbörja utredning om justering av ansvars- och arbetsfördelning mellan Överförmyndarnämnden och Miljö- och hälsoskyddsnämnden	
2025-06-18	Anlita en privat aktör under en tidsbegränsad period	Förslag till beslut i februari 2026
2025-06-18	Intern granskning UG och Länsstyrelsens beslut	Utredning är påbörjad. Återrapport till nämnden i maj 2026
2025-11-20	Förvaltningen ges i uppdrag att i dialog med Miljö- och Hälsoskyddsnämnden se över förutsättningarna för en ramjustering mellan nämnderna, utifrån att budget	

	Hälsoskyddsnämnden se över förutsättningarna för en ramjustering mellan nämnderna, utifrån att budget och personalansvar bör ligga i ansvarig nämnd samt för likvärdiga villkor i hela Umeåregionen	
	Fråga från Nämnden angående om det går att hämta ut statistik avseende hur många Ställföreträdare som entledigats varje månad	
	Uppföljning av beslut om utökad bemanning på förvaltarenheten	Förvaltarenheten i Umeå kommun är utökad med 2 medarbetare.
	Arvodesriktlinjer	Återrapportering kommer att ske under 2026, beslut i nämnden november 2026.
	Se över avtal mellan överförmyndarnämnden och miljö-och hälsoskyddsnämnden	Förslag på ekonomi mellan nämnderna är klar.
	Återblick, tidigare nämndinitiativ	
	Återrapportering Vitesärenden	
	Lokalfrågan	
2026-01-22	Innovation/AI, omvärldsbevakning	
2026-01-22	Jämställdhetsanalys, bjuda in för presentation	