UMEÅ KOMMUN



## Individ- och familjenämndens

# Verksamhetsplan och budget 2027

Beslutad av: Individ- och familjenämnden
Gäller för: Stöd- och omsorgsförvaltningen
Giltighetstid: 2027

Diarienr: IFN-2026/00001
Beslut: 2026-11-18, § 211
Ansvarig: Kvalitetschef, stöd och omsorg

# Innehåll

Förord....3
Inledning....4
Verksamhetsplanens fokus för 2026-2030....5
Plan för grunduppdrag....6
Planering som stödjer och stärker grunduppdraget....19
Plan för inriktningsmål och program....20
Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige....23
Plan för kompetensförsörjning....24
Plan för att nå personalpolitiska mål....25
Nämndens drift- och investeringsbudget....27
Plan för styrning och uppföljning av externa utförare....32

# Förord

Vägen framåt börjar med ett steg. För vissa är steget stort, för andra kan det vara litet. Det kan handla om att övervinna ett hinder, hitta nya möjligheter eller få stöd att ta nästa steg mot ökad självständighet och delaktighet.

Övergripande mål

*Att stärka den enskildes förmåga att leva ett självständigt liv*

Nämndens övergripande mål är att stärka förmågan att leva ett självständigt liv – i ett samhälle, och i verksamheter som befinner sig i omställning. För att möta dagens och morgondagens behov fortsätter nämnden arbetet för en socialtjänst som är mer förebyggande, tillgänglig och sammanhållen - med särskilt fokus på att motverka att ungdomar rekryteras in i kriminalitet.

Genom tidiga insatser, stärkt samordning och nära samverkan med andra aktörer kan vi möta behov tidigare och bidra till att människor får rätt stöd i rätt tid. När vi arbetar tillsammans, med gemensam riktning och olika kompetenser, kan vi också bättre se hela människans situation och möjligheter.

Omställningen handlar om mer än nya arbetssätt. Den handlar om ett förhållningssätt som bygger på tillit, delaktighet och tron på varje människas egna resurser och förmågor. Genom stöd i rätt tid stärker vi människors egna resurser och möjligheter att ta nästa steg framåt.



Andreas Lundgren (S)
Ordförande
Individ- och familjenämnden



Hanna Lundin Jernberg (L)
Vice ordförande
Individ- och familjenämnden

# Inledning

I verksamhetsplan och budget beskriver och konkretiserar nämnden den styrning och planering som ska gälla under kommande verksamhetsår. Utgångspunkter för verksamhetsplaneringen är:

- det planeringsdirektiv och den budgetram kommunfullmäktige fastställt för kommande år (2026-06-15)
- nämndens reglemente fastställt av kommunfullmäktige
- övriga styrdokument som är gällande för nämnden.

Nämnden ansvarar för att grunduppdraget utförs och beskriver vad som ska åstadkommas för att säkra grunduppdraget, god ekonomisk hushållning, och på vilket sätt nämnden bidrar till utveckling inom fullmäktiges inriktningsmål, tilläggsuppdrag och personalpolitiska mål.

De övergripande målen, nämndens mål och processmålen visar riktning och ska tillsammans med innehållet i verksamhetsplanen vara kända i organisationen. När verksamhetsplanen är fastställd har chefer i alla led ett ansvar att använda innehållet som utgångspunkt i planering av sin verksamhet kommande år.

Verksamhetsplanen lägger grunden för stora delar av nämndens uppföljning. Uppföljningen ger en förståelse och riktning för genomförandet av grunduppdraget samt utveckling av arbetsmiljöfrågor och ekonomi. Under året följer nämnden kontinuerligt upp hur grunduppdrag, arbetsmiljö och ekonomi utvecklas.

# Verksamhetsplanens fokus för 2026–2030

Utveckling och anpassning behövs för att möta effekter av yttre faktorer såväl som förändrade behov. Fokusområdena sammanfattar frågor av särskild betydelse för verksamheterna under mandatperioden. Fokusområdena visar riktning och styrning för innehållet i verksamhetsplanen.

## En förebyggande, tillgänglig och sammanhållen socialtjänst - med ett särskilt fokus på att motverka ungdomskriminalitet

Nämnden ska bidra till ett tryggare samhälle genom att stärka det förebyggande arbetet och motverka att unga rekryteras till kriminella nätverk. Särskilt fokus ska riktas mot tidiga och samordnade insatser för barn och unga samt samverkan med andra aktörer. Insatser och arbetssätt ska utgå från individens behov, stärka den enskildes förmåga till ett självständigt liv och präglas av samordning inom socialtjänsten och med berörda aktörer. Aktiviteter omfattar exempelvis:

- brottsförebyggande arbete och att motverka ungdomskriminalitet
- förebyggande arbete och tidiga insatser
- samordning med individen i centrum
- ökad tillgänglighet och tydlig kommunikation
- barnrätts-, anhörig- och våldsperspektiv
- jämlika och jämställda levnadsvillkor
- samverkan med andra aktörer.




## En hållbar och robust verksamhet som klarar grunduppdraget

Nämnden ska stärka verksamheternas långsiktiga förmåga att genomföra grunduppdraget med god kvalitet och med tillgängliga resurser. Det kräver systematisk uppföljning, rätt kompetens, digital utveckling, ändamålsenliga lokaler samt stärkt säkerhet och beredskap. Aktiviteter omfattar exempelvis:

- kunskapsbaserad socialtjänst och systematiskt kvalitetsarbete
- kompetensförsörjning, bemanning och ledarskap
- ekonomi och välfärdsbrottslighet
- digitalisering och effektiva arbetssätt
- lokalförsörjning och fler lösningar i egen regi
- säkerhet och civil beredskap.



# Plan för grunduppdrag

## Individ- och familjenämndens grunduppdrag

Nämndens grunduppdrag är att tillgodose behov av stöd och omsorg inom socialtjänstens lagstadgade ansvarsområde för att stärka och trygga den enskilde att leva ett självständigt liv. Socialtjänsten arbetar förebyggande för att främja jämlika levnadsvillkor.

Grunduppdraget omfattar att:

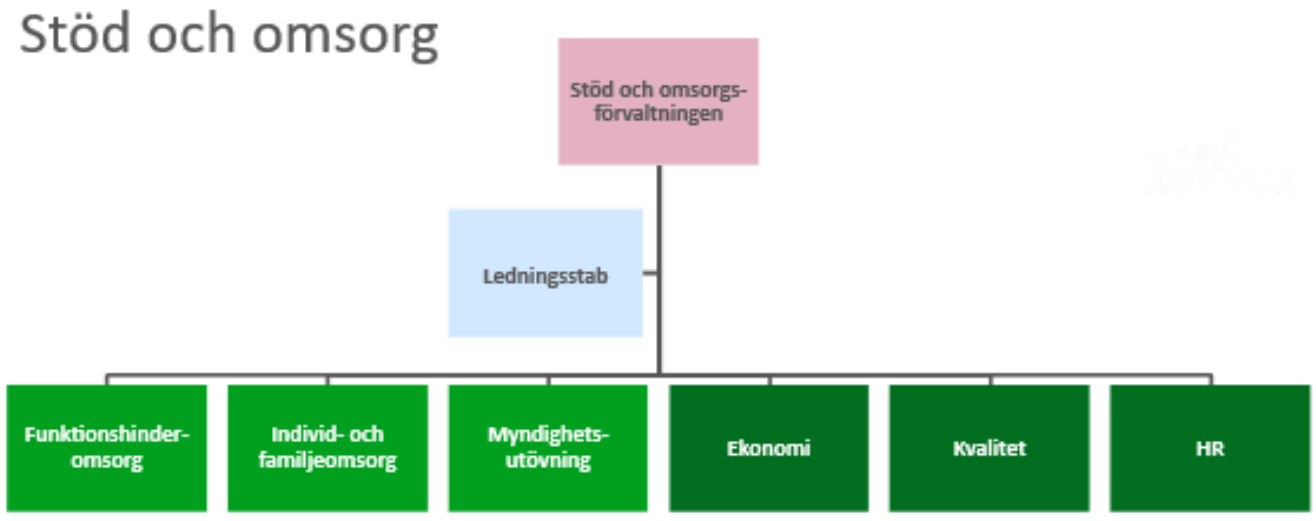
- ge stöd, omsorg och skydd till barn, unga och vuxna
- ge stöd och service till barn, unga och vuxna med funktionsnedsättning
- ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd
- tillgodose behov av råd, stöd samt handläggning av familjerättsliga frågor
- tillhandahålla familjerådgivning
- erbjuda hälso- och sjukvård till personer i bostad med särskild service och under vistelsetid på daglig verksamhet.

## Grunduppdragets genomförande

Grunduppdraget utförs i nämndens tre verksamhetsområden:

- Myndighetsutövning
- Funktionshinderomsorg
- Individ- och familjeomsorg

Perspektivområdena HR, Ekonomi, Kvalitet samverkar tillsammans med ledningsstaben för att skapa förutsättningar för genomförandet.



För att genomföra grunduppdraget ska nämnden:

- arbeta förebyggande, erbjuda lätt tillgängliga insatser samt insatser utan behovsprövning
- utöva myndighetsutövning genom att aktualisera, utreda, besluta, utforma uppdrag samt följa upp beslut
- ge behovsprövade insatser (verkställa beslut och utföra).

Aktiviteterna genomförs utifrån den lagstiftning som nämnden omfattas av och ska vara av god kvalitet och göras i samverkan med andra. Grunduppdragets aktiviteter genomförs i två huvudprocesser, med tillhörande delprocesser. Processerna överbryggar verksamhetsområdena och främjar helhetssyn och ett arbetsflöde med den enskilde i fokus. Majoriteten av delprocesserna sträcker sig över enhets- och verksamhetsgränser, vilket förutsätter att det finns arbetssätt som säkrar kvalitet i varje steg och i flödet mellan stegen, samt mellan de respektive processerna.

**Tillgodose behov av stöd och omsorg**

- Ge stöd och service enligt LSS
- Ge stöd, skydd och omsorg (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familj
- Ge stöd, skydd och omsorg (enligt SoL och LVM) till vuxna
- Ge råd och stöd i samt handlägga familjerättsliga ärenden
- Erbjuda familjerådgivning
- Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd
- Tillgodose behov av stöd i boende under skolgång till vissa elever vid Rh-gymnasium

**Erbjuda hälso- och sjukvård**

- Erbjuda hälso- och sjukvård, habilitering och rehabilitering till personer i bostad med särskild service och under vistelsetid på daglig verksamhet

## Planering för huvudprocesser: Tillgodose behov av stöd och omsorg, Erbjuda hälso- och sjukvård

### Övergripande målsättning

*Att stärka den enskildes förmåga att leva ett självständigt liv.*

Individ- och familjenämnden har ett övergripande mål för nämndens alla verksamheter med inriktning mot självständighet. Det övergripande målet ska vara väl känt för alla medarbetare. I varje delprocess är nämndens målsättning nedbrutet i processmål.

## Genomförande

Huvudprocesserna omfattar samtliga aktiviteter av grunduppdragets genomförande; och samtliga målgrupper som är i behov av stöd och omsorg.

## Planering 2027

### Stärka det förebyggande arbetet och utveckla tillgängligheten

Inriktningen är att socialtjänsten ska möta människor där de är – fysiskt, digitalt och i samverkan med andra aktörer. Socialtjänsten ska vara lätt att komma i kontakt med, erbjuda flera kontaktvägar, ge tydlig och begriplig information som möter olika behov. Genom tidiga, snabba, samordnade insatser ska vi förebygga problem, stärka tilliten och finnas där när människor behöver stöd. Detta är också en viktig del i det brottsförebyggande arbetet där särskilt fokus ligger på att motverka att unga rekryteras in i kriminalitet.

Under året ska nämndens verksamheter:

- Stärka och bygga vidare på väl fungerande arbetssätt och metoder.
- Slutföra och implementera påbörjade utvecklingsarbeten.
- Identifiera om det finns arbetssätt eller metoder som behöver avvecklas.

Under året ska vissa berörda verksamheter:

- Fortsätta det pågående uppdraget kring genomlysning av insatser rörande psykisk ohälsa.
- Fortsatt delta i kommunens suicidpreventiva samverkansgrupp samt utveckla det förvaltningsövergripande arbetet.

### Utveckla arbetet med att främja jämställda och jämlika levnadsvillkor

Socialtjänsten ska säkerställa att varje individ får stöd utifrån sina faktiska behov, utan att påverkas av normer eller föreställningar om kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning, nationalitet eller kulturell bakgrund. Genom att aktivt granska våra beslut, synliggöra strukturer och utmana stereotypa föreställningar säkerställer vi en likvärdig och jämlik socialtjänst. Detta förutsätter att vi kontinuerligt utvecklar vår kunskap och medvetenhet om hur strukturer och normer kan påverka bedömningar och insatser.

Under året ska nämndens verksamheter:

- Fortsätta arbetet med att identifiera och analysera omotiverade skillnader mellan kön.
- Fortsatt använda SKRs guide “Med öppna ögon - guide till jämställd socialtjänst” som en del i att implementera och stötta integrering av jämställd- och jämlikhetsarbete i verksamheterna.

Under året ska vissa berörda verksamheter:

- Se över hur information till berörda målgrupper kan göras mer tillgänglig utifrån olika behov.
- Delta i kommunens öppna samråd med nationella minoriteter och urfolket samer i syfte att ha dialog och inhämta erfarenheter.
- Fortsätta arbetet inom myndighetsutövningen med att upprätthålla och höja interkulturell kompetens. En pågående genomlysning ska visa riktning för aktiviteter efterföljande år.
- Fortsätta det pågående arbetet att involvera och inhämta egna upplevelser om socialtjänsten från personer som identifierar sig som HBTQI, och med utgångspunkt i detta göra en långsiktig planering för åtgärder och aktiviteter.

### Stärka barnrättsperspektivet

Barnets rättigheter har stärkts ytterligare i och med nya socialtjänstlagen, vilket förtydligar barns rätt till information, samt att beslutsprocesser som påverkar barn (direkt eller indirekt) ska innehålla en form av barnkonsekvensanalys – vilket gäller alla verksamheter inom Stöd och omsorg. Genom att barnrättsperspektivet synliggörs tidigt i förändringsarbeten som påverkar barn direkt och indirekt ökar förutsättningarna för att stärka barnets rättigheter.

Under året kommer en ny handlingsplan för implementering av barnkonventionen tas fram och arbetet med att följa handlingsplanen påbörjas. Nämndens verksamheter ska särskilt fokusera på att:

- stärka barns rätt till delaktighet
- öka kunskapen om barnets rättigheter
- öka användandet av barnkonsekvensanalyser
- systematiskt följa upp implementeringen av barnkonventionen och genomföra förbättringsåtgärder utifrån resultatet av uppföljningen
- stärka barnets rättigheter i samverkan genom att implementera *SIP Barnets plan*

### 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. Under 2026 genomfördes en översyn som resulterade i beslut om ett antal åtgärder.

Under året ska vissa berörda verksamheter:

- Arbeta med de åtgärder som beslutades om i tidigare genomförd översyn.

### Samverka med andra verksamheter och aktörer

Socialtjänsten behöver samverka för att genomföra sitt grunduppdrag - med andra förvaltningar inom kommunen, med regionen, med civilsamhället och andra myndigheter.

Under året ska nämndens verksamheter:

- Fortsätta i de samverkansformer och med de parter som behövs för att genomföra sin del av grunduppdraget
- Fortsatt identifiera och vid behov utveckla nya samverkansformer, med andra parter eller kring nya frågor.

Under året ska vissa berörda verksamheter:

- Fortsatt samverka kring det brottsförebyggande arbetet och medverka i Umeå växer tryggt och säkert.
- Fortsatt samarbeta med andra berörda förvaltningar i omställningsarbetet till ny socialtjänstlag.
- Fortsätta och vidareutveckla långsiktiga samverkansformer med civilsamhällets organisationer kring gemensamma samhällsutmaningar och stöd till utsatta grupper. Under 2027 ska samverkan med Bakfickan stärkas.
- Fortsätta det påbörjade arbetet med att långsiktigt säkra idéburna aktörers kompetens och förtroendekapital, som exempelvis kvinno- och tjejjourens verksamhet genom att, utifrån förändrade tillståndskrav, utforska alternativa samverkans- och upphandlingsformer.
- Förvaltningen ges i uppdrag att utreda möjligheterna att stärka samverkan med Röbäcks 4H-gård.

### Utveckla och stärka arbetssätt för samordning som sätter individen i fokus

Socialtjänsten ska i högre utsträckning vara personcentrerad och bedrivas utifrån individens behov och förutsättningar, vilket kräver samordning och flexibla lösningar och arbetssätt.

Under året ska vissa berörda verksamheter:

- Skapa ett gemensamt nuläge över befintliga arbetssätt, med erfarenheter från samordnad myndighetsutövning som grund.
- Identifiera hinder och lösningar för samordnade och flexibla arbetssätt.

### Synliggöra och stärka anhörigperspektivet

Kommunens ansvar att stödja anhöriga - både barn och vuxna - har tydliggjorts i socialtjänstlagen. Anhörigstöd blir en mer strukturerad och rättssäker del av socialtjänstens uppdrag, med tydligare förväntningar och mindre utrymme för lokala variationer.

Under året ska nämndens verksamheter:

- Arbeta för att stärka anhörigperspektivet. Arbetet kommer samordnas och stöttas av förvaltningsövergripande resurser.

Under året ska vissa berörda verksamheter:

- Organisera och bygga upp den nya insatsen Stödkontakt.

### Skapa goda förutsättningar för en kunskapsbaserad socialtjänst av god kvalitet

Nämndens verksamhet ska vara av god kvalitet och bedrivas i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet. Det innebär också att ta vara på lokal kunskap och systematiskt följa upp verksamhet och insatser. Att ha ett systematiskt kvalitetsarbete bidrar både till att säkerställa att lagens krav på god kvalitet och god vård uppfylls och till att utveckla verksamhetens kunskapsbas.

Under året ska nämndens verksamheter:

- Fortsatt arbeta aktivt med undersökningar och uppföljningar och analys av resultatet
- Säkerställa att dokumentation görs i enlighet med lagar och krav
- Fortsatt säkerställa strukturerade arbetssätt för registervård.

Under året ska vissa berörda verksamheter:

- Utveckla formerna för att systematiskt inhämta, värdera, sprida och använda kunskap från forskning, nationella kunskapsstöd, uppföljningar och verksamhetens egna erfarenheter.
- Fortsatt förbättra förutsättningarna för det systematiska kvalitetsarbetet, bland annat gällande arbetet med egenkontroll.

## Planering för underliggande delprocesser

För varje process finns en målsättning som brutits ned från nämndens övergripande mål. Varje delprocess har en beskrivning av vilka aktiviteter som behövs för att genomföra grunduppdraget. Det finns också en årlig planering för respektive process.

**Ge stöd och service enligt LSS**

### Målsättning

*Den enskilde har förutsättningar att leva som andra.*

### Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden ge information, utöva myndighetsutövning samt verkställa beslut och ge biståndsprövade insatser enligt LSS. Personer som tar emot stöd enligt LSS har olika typer av funktionsnedsättningar och finns i alla åldersgrupper. Nämnden ska arbeta för att samverkan med intresseorganisationer genomförs, i syfte att inhämta viktiga kunskaper och erfarenheter från företrädare för personer med funktionsnedsättning.

### Planering 2027

Under 2027 arbetar verksamheterna fortsatt för att öka verkställandegraden av beslut inom insatserna kontaktperson och ledsagarservice. I detta ingår att utveckla och följa upp de riktade arbeten som påbörjats föregående år. Arbetet med att upprätta forum och form för LSS-samverkan mellan nämndens verksamheter och intresseorganisationer enligt LSS fortlöper.

Gällande barnperspektivet inom LSS pågår olika aktiviteter som syftar till att stärka delaktighet och medskapande för alla barn, samt att utveckling av arbetssätt med barnkonsekvensanalyser.

Myndighetsutövningen fortsätter sitt arbete med att förebygga brottslighet inom området personlig assistans genom att kontinuerligt följa upp ärenden och vid behov vidta åtgärder.

Samplanering av personal inom funktionshinderomsorgen pågår och utvecklas till fler geografiska områden under kommande år.

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

### Målsättning

*Fler barn och unga ska få möjlighet att växa upp under goda och trygga förhållanden i sitt befintliga nätverk, med sina föräldrar och/eller andra viktiga vuxna som finns kvar för barnet/den unge under hela uppväxten.*

## Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden ge information, arbeta förebyggande och ge erbjudande insatser till barn, unga och familj 0–20 år. Nämnden ska även utöva myndighetsutövning samt verkställa beslut och ge biståndsprövade insatser enligt SoL och LVU. Nämnden ska aktivt arbeta för att samverkan med samhällsorgan, organisationer och andra som berörs kommer till stånd.

## Planering 2027

Det brottsförebyggande arbetet och att motverka rekrytering av kriminella nätverk är fortsatt prioriterat. Arbetet ska fortsatt handla om att upptäcka, nå ut tidigt och förebygga behov av mer genomgripande insatser. Uppföljningen av aktivitetsplanen för UVTS (Umeå Växer Tryggt och Säkert) sker systematiskt genom processarbetet i samverkan med UmeBrå. De förändrade arbetssätten implementeras genom ex. utvecklade åtgärdsplaner för SSPF (Skola, Socialtjänst, Polis och Fritid) och utvecklandet av insatser fortsätter, ex. SIG (social insatsgrupp).
Kompetens och resurser för att tillgodose barns behov ska samordnas och samverkan ska stärkas – särskilt för målgruppen barn, unga och familjer med funktionsnedsättningar. Befintliga samverkansformer ses över och utvecklas. För- och grundskola är viktiga samverkans- och samarbetspartners i det förebyggande arbetet, och därför kommer ett särskilt fokus riktas till att se över, stärka och vid behov utveckla det arbete som idag sker i samverkan. Det pågående uppdraget kring genomlysning av insatser rörande psykisk ohälsa kommer vara en del i att vidta åtgärder för att främja psykisk hälsa.

Utveckling och implementering av insatser och arbetssätt ställer fortsatt krav på involvering av verksamheter inom hela delprocessen, som tillsammans ska säkerställa kvalitet och barnrätts-perspektiv. Arbetet innebär att genomföra målgruppsanalys, utveckla och avveckla insatser och arbetssätt. Barnets delaktighet ska säkerställas och barnets röst beaktas genom hela processen, från förhandsbedömning till insats och uppföljning.

Under året ska arbetssätt utvecklas för att stärka förmågan att förebygga, upptäcka och möta barn, unga och familjer i våldsutsatthet. Översynen av våld i nära relation ska vara utgångspunkt i arbetet.

Placeringar av barn och unga ska pågå så kort tid som barnets bästa medger. Arbetet med att implementera arbetssätt som stärker det fortsätter. En annan del i arbetet med att minska placeringar handlar om att utveckla insatser som förebygger nya placeringar och möjliggör att pågående externa placeringar kan avslutas. Under året fortsätter arbetet för planering av uppstart av ett eget HVB (Hem för vård eller boende).

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

### Målsättning

*Personer i behov av insatser från socialtjänsten ska få möjlighet att leva ett självständigt och meningsfullt liv med god hälsa.*

### Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden ge information, arbeta förebyggande och ge erbjudandeinsatser till vuxna. Nämnden ska även utöva myndighetsutövning samt verkställa beslut och ge biståndsprövade insatser enligt SoL och LVM.

### Planering 2027

Arbetet med att stärka insatser på hemmaplan fortsätter under 2027. Det stöd som ges ska anpassas till att stärka förmågan att leva ett självständigt liv och skapa förutsättningar för den enskilde att kunna bo i eget boende. Att tillgängliggöra socialtjänstens stöd samt arbeta förebyggande är centrala delar i arbetet. Med fler insatser på hemmaplan ökar möjligheterna att hitta arbetssätt för att skapa helhetslösningar för personer med behov av samordnade insatser. Bostad först prioriteras fortsatt under 2027 med målsättning att utvärdera och växla upp insatsen. Under senare delen av året planeras uppstart av SoL-boende för personer med samsjuklighet.

Arbetet tillsammans med Regionen rörande samsjuklighetsreformen kommer att intensifieras under 2027 och tydliggöra kommunens roll och hur samverkan med Regionen ska se ut framåt.

Det pågående uppdraget att, tillsammans med stadsledningskontoret, utreda införandet av en avhopparverksamhet för personer som befinner sig i kriminalitet och organiserad brottslighet fortsätter och planeras slutredovisas under året.

## Ge råd och stöd i, samt handlägga familjerättsliga ärenden

### Målsättning

*Barnets bästa ska vara avgörande i alla frågor som rör vårdnad, boende och umgänge, samt att barnets rättsliga ställning ska tillgodoses.*

### Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden ge information och utöva myndighetsutövning i frågor gällande föräldraskap, vårdnad, boende och umgänge samt adoption. I samband med separationer arbetar

familjerätten med samarbetssamtal, avtal angående vårdnad, boende och umgänge samt utredningar och upplysningar på uppdrag av domstol. Vid och efter en separation kan det finnas frågor kring barnet, som det är svårt att komma överens om. Familjerätten kan i dessa situationer vara ett stöd för att lösa praktiska frågor och hjälpa föräldrarna.

### Planering 2027

Under 2027 avser familjerätten att fortsätta arbetet med att utveckla och anpassa lokaler samt besöksytor för att bättre möta behoven vid samarbetssamtal och barnsamtal. Arbetet med att utveckla och följa upp gruppverksamheterna Ballongen (stödgrupp för barn till separerade föräldrar) och BiFF (Barn i föräldrars fokus) fortsätter också. Inom ramen för detta ses bland annat möjligheten över att starta två Ballongengrupper under hösten, för att kunna erbjuda platser för både yngre och äldre barn.

Det nya arbetssättet med samarbetssamtal samt det ökade fokuset på barnsamtal kommer även fortsättningsvis att vara prioriterade utvecklingsområden under 2027, med målsättningen att ytterligare stärka barnets perspektiv och delaktighet i familjerättens arbete.

## Erbjuda familjerådgivning

### Målsättning

*Familjerådgivningen ska erbjuda stöd i relationer, som är anpassat utifrån paret, familjen och individens behov, samt ha en hög tillgänglighet. Familjerådgivningens arbete ska även bidra till att skapa en trygg uppväxtmiljö för barn.*

### Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden erbjuda familjerådgivning till personer som upplever problem i sina relationer. Genom sitt arbete hjälper rådgivningen människor att stärka sina relationer och förbättra sin psykiska hälsa. Stödet bidrar till att människor kan leva mer självständiga och balanserade liv och minska risken för mer långvariga och ingripande insatser.

### Planering 2027

Under 2027 kommer familjerådgivningen fortsätta arbetet med att minska väntetiderna. I detta ingår att utveckla och utvärdera nya arbetssätt och metoder. Verksamheten avser även fortsätta utveckla användningen av digitala hjälpmedel för att öka tillgängligheten för medborgare som är i kontakt med familjerådgivningen. I linje med ny socialtjänstlag kommer familjerådgivningen även att se över och utveckla verksamhetens arbete kring jämställdhet och jämlikhet.

## Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd

### Målsättning

*Medborgaren ska bli varaktigt självförsörjande.*

### Genomförande

Inom delprocessen ska nämnden ge information, arbeta förebyggande och utöva myndighets-utövning i ansökningar om ekonomiskt bistånd. Uppdraget innebär dels att hjälpa människor att komma till rätta med sina försörjningsproblem, dels att pröva den enskildes rätt till ekonomiskt stöd under tiden. Sedan juli 2026 omfattas processen av krav på att anordna aktivitet för personer med försörjningsstöd. För att stödja personer till självförsörjning krävs god samverkan med andra nämnder och myndigheter samt samarbete via Samordningsförbundet. I processen ingår även hantering av dödsboanmälan och ansökan om ekonomiskt bistånd för begravningskostnader samt tillfällig förvaltning.

### Planering 2027

Arbetet med att implementera aktivitetskrav för personer med försörjningsstöd tillsammans med Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden fortsätter under 2027. Arbetet innebär ett stort fokus på samverkan kring arbetsfrämjande insatser till arbetslösa personer som många gånger står långt från arbetsmarknaden. Försörjningsstödet kommer också att fortsätta arbetet med ökad tillgänglighet för att möta klienter i nya sammanhang.

Arbetet med att synliggöra och värna om barnets rättigheter, motverka och bekämpa barnfattigdom samt förhindra vräkning av barnfamiljer har fortsatt stort fokus inom försörjningsstöd. Under året kommer användningen av barnkonsekvensanalyser i ärenden med barn att säkras och följas upp. Utifrån eventuellt kommande lagstiftning inom bidragsreformen med bl.a. ett bidragstak kommer nyttan för barnet av barnkonsekvensanalysen att behöva följas.

Arbetet att förhindra felaktiga utbetalningar (FUT) fortsätter att utvecklas. Handläggare med särskilt uppdrag mot FUT ansvarar för att utveckla rutiner och arbetssätt som motverkar felaktiga utbetalningar samt att stötta kollegor i ärenden där felaktig utbetalning konstaterats. Förvaltningen ges i uppdrag att se över behovet av utökning av så kallade FUT-handläggare för att möta upp felaktiga utbetalningar och stärka arbetet mot välfärdskriminalitet.

Förvaltningen får i uppdrag att se över nya mått för att mäta kvalitet och utveckling i förhållande till ekonomiskt bistånd, avseende de två indikatorerna *Antalet barn som ingår i hushåll som uppbär försörjningsstöd,* och *Antalet familjer med barn som uppbär försörjningsstöd*, som tydligare fångar behovet i kommunen eller förvaltningens arbete för att personer ska nå självförsörjning, snarare än det faktiska antalet.

**Tillgodose behov av stöd i boende under skolgång till vissa elever vid Rh-gymnasium**

### Målsättning

*Ungdomen får stöd i boendet som ger förutsättningar så att gymnasiestudierna kan fullföljas, samt att stödet leder till ökad självständighet.*

### Genomförande

I Umeå finns ett av landets fyra Riksgymnasium för rörelsehindrade. Nämnden ska tillgodose behov av stöd i elevhemmet som är kopplat till Riksgymnasiet. Verksamheten utgår ifrån ett nationellt avtalat uppdrag med Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM). Verksamheten utgör därmed del av nämndens verksamhet, dock ej en del av grunduppdraget. Nämnden är ålagd att tillgodose lämpligt boende till alla de elever som avser att studera på Riksgymnasiet. SPSM genomför en årlig enkätundersökning för att mäta kvaliteten i verksamheten.

### Planering 2027

Under 2027 tas nästa steg i utvecklingen av elevhemmets systematiska kvalitetsarbete. Fokus ligger på att ta fram en säker och hållbar lösning för den dokumentation som behövs för att systematiskt följa, utvärdera och utveckla verksamhetens kvalitet. Detta ställer krav på organisationens förmåga att tillhandahålla ändamålsenliga arbetssätt och digitalt stöd som samtidigt värnar elevernas integritet.

**Erbjuda hälso- och sjukvård till personer i bostad med särskild service och under vistelsetid daglig verksamhet**

### Målsättning

*Den enskilde har förutsättningar att leva som andra och erbjuds en god och säker hälso- och sjukvård.*

### Genomförande

Verksamheterna ska ge information och förebygga ohälsa. Verksamheterna ska även ta emot vårdbegäran, bedöma och utreda behov inom målgruppen. Om det är aktuellt med åtgärder ska de utföras, och resultatet ska följas upp. Målgruppen för hälso- och sjukvård inom funktionshinderomsorgen är personer som bor i bostad med särskild service, samt deltagare inom daglig verksamhet under den tid personen vistas där (båda enligt LSS).

### Planering 2027

De prioriterade målen som identifierats i patientsäkerhetsberättelsen är fortsatt utgångspunkt i processens handlingsplan. Mål och aktiviteter knyts till den nationella handlingsplanen för patientsäkerhet, där arbete med att stärka förutsättningarna för god och säker vård är i fokus.

Samtliga målområden är i linje med intentionerna i God och nära vård, som syftar till att vården ska ställas om till att i högre grad bedrivas med utgångspunkt i patientens behov och förutsättningar (personcentrerad vård och omsorg). Aktiviteter som ska fortlöpa 2027 är fortsatt implementering och vidareutveckling av teambaserade arbetssätt samt genomförande av lokal brukarundersökning med fokus på bemötande.

## Uppföljning av grunduppdraget

Grunduppdragets genomförande följs upp löpande. Chefer på alla nivåer har ett ansvar att följa upp att den egna verksamheten, och sin del i grunduppdraget, håller god kvalitet samt att krav och mål efterlevs.

Utöver att chefer följer upp sin verksamhet följs även grunduppdraget utifrån delprocesserna. I processarbetet finns aktiviteter och åtgärder för att säkra kvalitet i varje steg och att utveckling sker i riktning mot uppsatta processmål.  Vid två tillfällen per år – delår och helår – görs bedömningen av i vilken omfattning nämnden verkställt grunduppdraget; i hög grad, i viss grad eller ej uppfyllt.

Bedömningen utgår ifrån i vilken omfattning nämnden genomfört de aktiviteter som krävs för genomförande av grunduppdraget på övergripande nivå (vilket beskrivs i avsnittet om grunduppdragets genomförande) samt i vilken omfattning nämnden arbetar systematiskt med kvalitets- och patientsäkerhetsarbete. Det görs även en sammanvägd bedömning av kvalitet och utveckling i relation till mål i varje delprocess, samt status på de åtgärder som planerats för året i huvudprocesserna.

**För bedömning av grunduppdraget följer nämnden särskilt utvalda delar av:**

- Det systematiska kvalitetsarbetet
- Det förebyggande arbetet
- Myndighetsutövningen
- Verkställandet av insatser

Se bilaga 3; Uppföljning av grunduppdrag.

**Samt*:***

- Status på planerade åtgärder/områden för 2027 i huvudprocesserna
- En sammanvägd bedömning av kvalitet och utveckling i förhållande till mål inom varje delprocess (se bilaga 4; Uppföljning av kvalitet och utveckling i delprocesserna)

# Planering som stödjer och stärker grunduppdraget

För 2027 tar planeringen sin utgångspunkt i pågående förändringar som påverkar både invånarnas behov och nämndens förutsättningar att genomföra grunduppdraget. Sättet människor söker, tar del av och värderar information förändras, bland annat genom digitala plattformar och AI-tjänster. Det ökar behovet av att nämndens information är tillförlitlig, begriplig och lätt att hitta. Samtidigt förändras invånarnas förväntningar på tillgänglig, enkel och sammanhållen service.

Det säkerhetspolitiska läget, återkommande samhällsstörningar och ökade krav på civil beredskap innebär också att verksamheterna behöver stärka sin förmåga att upprätthålla verksamheter i händelse av kris eller krig. Arbetet behöver präglas av framförhållning, samordning och tydliga prioriteringar.

## Genomförande

Arbetet bedrivs i verksamhetsövergripande stödprocesser (huvudsakligen av ledningsstaben) genom aktiviteter som stärker delprocessernas förutsättningar att genomföra och utveckla grunduppdraget. Insatserna ska utgå från verksamheternas behov. Prioriteringar och ambitionsnivå anpassas till tillgängliga resurser och övriga förutsättningar.

## Planering 2027

- *Kommunikation*. Uppdrag och arbetssätt ska ses över för att skapa bättre förutsättningar för ett samordnat och långsiktigt kommunikationsarbete.
- *Digitalisering och AI*. Styrning, ansvar, finansiering och uppföljning ska tydliggöras och den digitala grunden stärkas. Förmågan att använda data för analys, uppföljning och verksamhetsutveckling ska utvecklas. Ett fåtal utvecklingsområden ska prioriteras, där nya digitala lösningar och AI kan prövas i begränsad skala. Införande ska ske ansvarsfullt och bedömas utifrån rättssäkerhet, informationssäkerhet, verksamhetens förutsättningar och förväntad nytta. Nämnden ska arbeta för att utöka antalet datorer i verksamheterna, särskilt inom funktionshinderomsorgen där tillgången i dag är otillräcklig, för att skapa bättre förutsättningar för digitala arbetssätt och en god arbetsmiljö.
- *Lokalförsörjning*. Behovsprognoserna ska förbättras och de mest angelägna lokal- och boendebehoven tydliggöras. Former för tidig dialog ska stärkas och möjligheter till alternativa boendeformer, samlokalisering och effektivare lokalutnyttjande fortsatt prövas. Pågående nämnduppdrag om lokaler för kvinno- och tjejjouren samt för skyddat boende fortlöper.
- *Civil beredskap*. Den nya krisledningsplanen ska fastställas, förankras och göras känd på ledningsnivå. Nyckelpersoner ska utbildas, en långsiktig övningsplanering påbörjas och verksamheternas kontinuitetsplanering fortsätta utvecklas.

## Uppföljning

Uppföljningen ska vara övergripande och främst avse genomförda aktiviteter, gjorda prioriteringar och identifierade lärdomar. Resultaten ska användas som underlag för fortsatt utveckling och prioritering.

# Plan för inriktningsmål och program

Kommunfullmäktige fastställde fyra inriktningsmål i juni 2026. Individ- och familjenämnden har destinerats inriktningsmål 2 och 3. Det innebär att nämnden förväntas arbeta aktivt med dessa inriktningsmål.

### Kommunfullmäktiges inriktningsmål till individ- och familjenämnden

**Inriktningsmål 2**

Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden

**Inriktningsmål 3**

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

## Program för social hållbarhet

Mål 2 och 3 konkretiseras i programmet för social hållbarhet. Programmets syfte är att bidra till att uppnå kommunens ambitioner att motverka ökade skillnader mellan medborgarna genom att bygga kommunen och verksamheterna så jämlikt och jämställt som möjligt och aktivt arbeta för att skapa goda livsvillkor för alla. Sedan budget 2026 har nämnden fått ett permanent ramtillskott för att jobba med inriktningsmålen motsvarande 0,5% av nämndens budgetram.

**Fokusområde 1**

Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden

## Planering 2027

### Förebyggande arbete och tidiga insatser

Som en del i att växa hållbart utan några utsatta områden är nämndens styrning mot det förebyggande arbetet särskilt betydelsefull.

Det brottsförebyggande arbetet är fortsatt prioriterat och ingår i att upptäcka, nå ut tidigt och förebygga behov av mer genomgripande insatser, ex. att motverka rekrytering till kriminella nätverk.

Under 2027 fortlöper nämndens arbete i *Umeå växer tryggt och säkert*, där det brottsförebyggande arbetet pågår. Uppföljning av aktiviteterna sker i processarbete.

Förvaltningen deltar i den kommungemensamma arbetsgruppen för omställning till ny socialtjänstlag, vilken genom sitt arbete har betydelse för inriktningsmålen.

Inom området psykisk hälsa och suicidprevention har en länsgemensam strategi för suicidprevention fastställts under 2025 (KS-2025/00568). Handlingsplanen syftar till att genomföra den nationella strategin om strategiska insatser för psykisk hälsa och suicidprevention. Nämnden ska fortsatt delta i den suicidpreventiva samverkansgruppen i Umeå, som formulerar åtaganden i en aktivitetsplan.

### Jämlikhetsarbete

Nämnden stärker sitt arbete med att främja jämlika levnadsvillkor. Under 2027 fortsätter arbetet med att undersöka möjligheten att inrätta strukturer för att involvera och inhämta egna erfarenheter från HBTQI-personer och ta utgångspunkt i dessa i formandet av aktiviteter. Utifrån ett medarbetarperspektiv undersöks om det finns områden där personalens kompetens särskilt behöver stärkas utifrån ett HBTQI-perspektiv samt interkulturell kompetens.

Fler av nämndens aktiviteter kopplat till jämlikhet har bäring på arbetet med inriktningsmålen. Ex. att vid behov tillgängliggöra informationsmaterial till olika språk samt att delta i samråd med nationella minoriteter och urfolket samer i syfte att ha dialog och inhämta erfarenheter för utvecklingsarbete.

**Fokusområde 2**

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

## Planering 2027

### Jämställdhet

I socialtjänstlagen är de övergripande målen bland annat att främja jämlika och jämställda levnadsvillkor.

Under 2025 fastställde fullmäktige en ny policy för jämställdhetsarbete. Policyn är tänkt att fungera som ett stöd till framför allt nämnder i förståelsen av hur jämställdhetsarbete ska integreras i den egna nämndens ordinarie arbete. De bärande principerna för jämställdhetsarbetet är:

- Datadrivet jämställdhetsarbete som bygger på kunskap.
- Jämställdhetsarbete med utgångspunkt i formulerade problem.
- Vikten av samverkan och lösningar över verksamhetsgränserna.
- Förståelse av makt och motstånd.
- Jämställdhetsarbete är utvecklingsarbete och en del av omställning.

Nämndens övergripande aktivitet som syftar till jämställdhetsintegrering i verksamheterna är att använda SKRs guide “Med öppna ögon - guide till jämställd socialtjänst” som en del i att implementera och stötta integreringen av jämställdhets- och jämlikhetsarbete som en del i ordinarie arbetet. Nämndens aktiviteter i huvudprocessen är i hög grad i linje med de bärande principerna. Att arbeta datadrivet görs ex. genom analyser av statistik utifrån kön, samtidigt som det bidrar till att skapa goda förutsättningar för en kunskapsbaserad socialtjänst av god kvalitet. Vikten av samverkan över verksamhetsgränser sker i dels genom processarbete, dels även mot externa aktörer, vilket bidrar till att främja jämställda och jämlika levnadsvillkor. Genomförd översyn av våld i nära relationer belyste samtliga delar av nämndens ansvarsområde, och har bäring på formulerade problem samt makt och motstånd när det gäller att förebygga, uppmärksamma och ge stöd till våldsutsatta.

## Uppföljning av inriktningsmålen

Enligt riktlinjer för aktiverande styrning ska nämnden följa upp och återrapportera i vilken grad aktiviteter relaterat till specifika inriktningsmål och program genomförts. Nämnden ska i uppföljningen beskriva vilka effekter/resultat programmet medfört, samt om programmet fortfarande är aktuellt och relevant (samt om nämnden bedömer att programmet bör omformas, fasas ut eller prioriteras). Nämnden följer upp berörda aktiviteter för arbete med inriktningsmålen vid delårs- och helårsbokslut.

# Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Nämndens planering för tilläggsuppdrag beskrivs i detta avsnitt. Nämnden följer upp genomförandet av tilläggsuppdragen vid delårs- och helårsbokslut, enligt riktlinjer för aktiverande styrning.

| **Tilläggsuppdrag** | **Nämndens planering 2027** |
|---|---|
| 2027:4 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen, kulturnämnden, fritidsnämnden, för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, individ- och familjenämnden, byggnadsnämnden, tekniska nämnden samt AB Bostaden i uppdrag att arbeta med ungas delaktighet inför Ungdomshuvudstadsåret 2029. | Nämnden kommer ingå med representanter i det kommungemensamma arbetet och bidra till den planering som tas fram utifrån arbetet med ansökan. |
| 2025:1 Kommunfullmäktige ger alla nämnder i uppdrag att genomföra en analys av konsekvenser utifrån förändrade demografiska förutsättningar. Arbetet ska säkerställa att kommunen inte åtar sig kostnader som inte kan bäras över tid, samt ske i enlighet med av fullmäktige fastställd riktlinje för god ekonomisk hushållning. Förslag på förändring av principiell karaktär ska tillställas fullmäktige. | Nämndens lokalbehov inventeras kontinuerligt och alternativa lösningar för lokaler ses över för att säkerställa ett effektivt lokalutnyttjande som bidrar till att kommunen ej står med tomma och outnyttjade lokaler. En gemensam analys tillsammans med övriga nämnder har genomförts under 2026 och arbetet planeras fördjupas under 2027. |
| 2025:3 Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden och individ- och familjenämnden i uppdrag att analysera behovet och utreda förutsättningarna för annan boendeform. | Arbetet pågår i samverkan med tekniska nämnden. Nämnden tar fram prognoser och analyserar behov samt möjliga boendelösningar och deras konsekvenser för investerings- och förhyrningsbudgeten. Målsättningen är att lämna en kort delrapport under första tertialet 2027 som underlag för fortsatt planering och kommande budgetarbete. |
| 2023:1 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar. | Beskrivning av nämndens arbete med kompetensförsörjning återfinns under nämndens plan för kompetensförsörjning, plan för att nå personalpolitiska mål samt bilaga 1: Plan för kompetensförsörjning. |
| 2023:2 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndgränser. | Nämnden ska under 2027 fortsätta stärka samverkan över förvaltnings- och nämndgränser, särskilt inom omställningen till ny socialtjänstlag, UVTS, digitalisering, lokalförsörjning, kompetensförsörjning och andra kommungemensamma utvecklingsområden. |

# Plan för kompetensförsörjning




Bilden visar nämndens strategiska arbete med kompetensförsörjningen de kommande åren. SKR:s nio strategier kopplas ihop till Umeå kommuns personalpolitiska mål som i sin tur brutits ner i nämndens delmål.

En utförligare kompetensförsörjningsplan med ett treårsperspektiv bilägges verksamhetsplanen. Där beskrivs nämndens planering närmare i särskilda aktiviteter för 2027. Särskilda satsningar tas i samband med utbildningsplanen som nämnden beslutar om i slutet av varje år.

Förvaltningen ges i uppdrag att, med utgångspunkt i tidigare utredning om minskad helgtjänstgöring, utreda förutsättningarna för ett tidsbegränsat pilotförsök med arbete var tredje helg på ett begränsat antal enheter inom funktionshinderomsorgen.

Förvaltningen ges även i uppdrag att kartlägga hur verksamheterna i dag erbjuder praktikplatser och arbetsträningsplatser samt bedöma förutsättningarna för att ta emot fler.

## Uppföljning av kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningsplanen följs upp i samband med del- och helårsredovisning och revideras vid behov i samband med att verksamhetsplanen upprättas.

# Plan för att nå personalpolitiska mål

I detta avsnitt beskrivs nämndens delmål och aktiviteter utifrån fullmäktiges personalpolitiska mål för kommande år. För varje mål följer nämnden resultatmått och analysmått för de personalpolitiska målen.

| Mål 5 | Delmål | Nämndens planering 2027 |
|---|---|---|
| **Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.** | Säkerställa att nyanställd personal uppfyller de säkerhets- och kompetenskrav som krävs för att leverera trygg och kvalitetssäkrad omsorg | • Lärcentrum<br>• Nytt arbetssätt sommarrekrytering |
| | Att medarbetare inom Stöd och omsorg har rätt kompetens genom relevant kompetensutveckling och ändamålsenliga befattningar | • Yrkesresan<br>• Utbildningsplan<br>• Översyn av befattningar |
| | Genom långsiktig planering ska vi säkerställa en hållbar bemanningsplanering och arbetstidsförläggning. Detta bidrar till att våra personalresurser nyttjas på ett effektivt sätt samtidigt som vi stärker arbetsmiljön, höjer kvaliteten och ökar vår attraktivitet som arbetsgivare | • Bemanningsstrategi<br>• Samplanering<br>• Identifiera förutsättningar och åtgärder för att minska helgtjänstgöring |

Uppföljning av mål 5

| **Resultatmått** | **Målvärde** | **Frekvens** |
|---|---|---|
| Andel heltidsanställda, % | 92 | Tertial |
| Andel heltidsanställda exkl. personlig assistans, % | 95 | Tertial |
| Andel heltidsanställda inom område personlig assistans, % | 45 | Tertial |
| Medarbetarenkäten, medelvärde | 4,8 | Helår |
| **Analysmått** | | |
| Andel tillsvidareanställda | - | Tertial |
| Genomsnittlig sysselsättningsgrad | - | Tertial |
| Andel anställda med utomnordisk bakgrund | - | Tertial |
| Personalomsättning | - | Tertial |
| Antal inskickade personalbehov | - | Helår |
| Antal ansökningar | - | Helår |
| Genomsnittlig pensionsålder | - | Helår |

| Mål 6 | Delmål | Nämndens planering 2027 |
|---|---|---|
| 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. | Skapa förutsättningar för att stärka arbetet med ledarskap- och medarbetarskap samt möjlighet för chefer att utöva ett närvarande ledarskap. | • Reviderad ledarskaps- och medarbetarpolicy<br>• Metoder för stöd i ledarskapet |

| Uppföljning av mål 6 | | |
|---|---|---|
| **Resultatmått** | **Målvärde** | **Frekvens** |
| Andel chefer med max 30 medarbetare, % | 100 | Helår |
| **Analysmått** | - | |
| Personalomsättning, chefer | | Tertial |

| Mål 7 | Delmål | Nämndens planering 2027 |
|---|---|---|
| Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden | Stödja arbetsplatser som riskerar ohälsa för att minska risker som orsakas av för hög arbetsbelastning och bristande återhämtning | • Skapa systematik för att identifiera arbetsplatser med risk för ohälsa<br>• Identifiera verktyg för främjande av återhämtning |
| | Att skapa trygga arbetsplatser där det kan förekomma hot- och våld och otillbörlig påverkan samt stärka chefer i vilka verktyg de har för att agera | • Påbörja en långsiktig planering för strategiska satsningar för trygga arbetsplatser<br>• Utveckla stödet till chefer vid hantering av hot och våld på arbetsplatsen |
| | Stärka arbetet kring Friskfaktorer | • Fördjupa tillämpning av grupputvecklingsmetoden HUSET |
| | Öka kunskapen, fördjupa och vidareutveckla arbetet med jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter | • Identifiera metoder för att bättre analysera sjukstatistik utifrån kön och ålder |

| Uppföljning av mål 7 | | |
|---|---|---|
| **Resultatmått** | *Målvärde* | *Frekvens* |
| Sjukfrånvaro, % | 6,5 | Tertial |
| Andel långtidsfriska, % | 60 | |
| Andel skyddsombud som har genomgått introduktion, kommunövergripande, % | 90 | Helår |
| Andel skyddsombud som har genomgått förvaltningens utbildning för skyddsombud, % | 90 | Helår |
| **Analysmått** | | |
| Sjukdagar per årsarbetare | | Tertial |
| Antal arbetsmiljöhändelser | | Tertial |
| Antal inrapporterade tillbud (hot om våld) och skador (hot och våld) | | Tertial |

# Nämndens drift- och investeringsbudget

## Finansiella mål

God ekonomisk hushållning innebär att både kommunens finansiella och verksamhetsmässiga mål uppnås, att verksamheten bedrivs långsiktigt, ändamålsmässigt och effektivt och att ekonomiska aktiviteter sker i enlighet med lagar, regler och etablerade normer.

**Mål 8.**

**Kommunens resultat ska uppgå till minst 1 procent av skatter, generella statsbidrag och utjämning 2027.**

**Mål 9.**

**Soliditeten ska uppgå till minst 31% och bibehållas eller stärkas över kommande 10 års period.**

### Plan för att bidra till kommunens uppfyllande av de finansiella målen

| Mål 8 och mål 9 | Delmål | Nämndens planering 2027 |
|---|---|---|
| Kommunens resultat ska uppgå till minst 1 procent av skatter, generella statsbidrag och utjämning 2027.<br>Soliditeten ska uppgå till minst 31% och bibehållas eller stärkas över kommande 10 års period. | Minska nettokostnadsavvikelse IFO | • Uppstart av SoL-boende för att minska behov av externa placeringar.<br>• Uppstart av HVB/HBU för att minska externa placeringar<br>• Utökning av påbörjad pilot AI-transkribering |
| | Minska nettokostnadsavvikelse FO | • Utökning av samplanering i samverkan med verksamhet och HR |
| | Minska felaktigt utbetalda bistånd och förebygga välfärdsbrottslighet | • Införande av rollen välfärdskoordinator<br>• Implementering av kommunens nya upphandlingspolicy |

| Uppföljning av mål 8 och mål 9 | | |
|---|---|---|
| **Resultatmått** | Målvärde | Frekvens |
| *Nettokostnadsavvikelse IFO* | *0,0%* | *Helår* |
| *Nettokostnadsavvikelse FO* | *-1,0%* | *Helår* |
| *Kostnad per brukare inom LSS* | *Minskar* | *Tertial* |
| *Andel av åldersgrupp placerad* | *Minskar* | *Tertial* |
| **Analysmått** | | |
| *Införande koordinator* | | *Tertial* |
| *Implementering av upphandlingspolicy* | | *Tertial* |
| *Tid besparad på digital transkribering* | | *Tertial* |

Aktiviteterna kommer att följas löpande under året och återrapporteras till nämnden regelbundet.

En utförligare beskrivning av de aktiviteter som ligger i nämndens planering samt ett nuläge gällande effektiviseringsåtgärder bifogas verksamhetsplanen som bilaga 2; Nämndens planering för att bidra till kommunfullmäktiges mål 8 och mål 9.

## Nettokostnadsavvikelser

Kommunfullmäktige har fastställt att samtliga nämnder i Umeå kommun ska minska sin nettokostnadsavvikelse i jämförelsegruppen ”*Större stad*”, som Umeå kommun jämför sig med i SKRs kommungruppsindelning.

För individ- och familjenämnden uppgår nettokostnadsavvikelsen inom individ- och familjeomsorgen under 2025 till 5,4% vilket motsvarar 36 mnkr. Jämförelsegruppen Större stad hade en nettokostnadsavvikelse på 7,7% under 2025.

Individ- och familjeomsorgen i gruppen *Större stad* fortsätter att ha en utmanande ekonomisk situation primärt på grund av de kostnader som följer av placeringar. Umeå ligger lite bättre till än jämförelsegruppen Större stad, men följer trenden för jämförelsegruppen.

Det förebyggande arbetet för att kunna minska behovet av placeringar ses fortsatt som en nyckel för att långsiktigt minska kostnader samt minska utanförskapet - som riskerar att leda till, eller bli en konsekvens av en placering.

För individ- och familjenämndens verksamheter inom LSS uppvisas en nettokostnadsavvikelse på -0,8% vilket motsvarar -9 mnkr. Det innebär att LSS-verksamheterna bedrev sin verksamhet med lite lägre kostnader än förväntat utifrån Umeå kommuns förutsättningar. Jämförelsegruppen *Större stad* hade en nettokostnadsavvikelse på -1,1% under 2025. Även om nämnden bedriver LSS verksamheten till lägre kostnader än förväntat ser verksamheten att kompetensförsörjningskrisen kan medföra fortsatt arbete med effektiviseringar. Intentionen är fortsatt att bibehålla kvalitet. Nämnden ämnar fortsätta arbetet med mer ändamålsenliga lokaler samt en effektivare personalplanering för att fortsatt förbättra kostnadseffektiviteten.

Viten för ej tillhandahållna LSS-platser ses fortsatt som en stor utmaning. Under 2025 uppgick vitena för ej tillhandahållna platser orsakad av lokalbrist till 4,1 mnkr, vilket försämrar nettokostnadsavvikelsen.

## Budget

Inför budgetåret 2027 har nämnden lagt en budget i balans utifrån den ram fullmäktige tilldelat nämnden. Nämndens beslutade ram inför 2027 från kommunfullmäktige innebär att nämndens verksamheter får uppräkning för index, dock ej för all tillväxt som prognostiseras. Det tillskott som ges för en del av volymtillväxten innebär att det ekonomiska läget ser lite bättre ut inför 2027 i kombination med det arbete nämnden genomfört och fortsätter genomföra för att få en budget i balans samt möta kompetensförsörjningskrisen.

Nämnden har en stor kö inom boendeformer inom funktionshinderomsorgen mot bakgrund av den låga tillgången till verksamhetsanpassade lokaler. I takt med att dessa platser levereras riskerar nämnden att emotta viten för platser ej levererade inom tid.

Nämnden har använt det av kommunfullmäktige beslutade differentierade löneindexet som för nämnden motsvarar 4,04% löneökning under 2027.

Övriga verksamhetskostnader, bidrag och satsningar från tidigare år räknas upp inför 2027 utifrån indexering. Föreningsbidraget för 2027 uppgår till 1 248 tkr och har uppräknats med 2% samt förstärkts med 100 tkr inför 2027.

### Omfördelning inom och mellan verksamhetsområden

Nämnden omfördelar inför 2027 inga pengar mellan verksamhetsområden.

### Barnrättsperspektiv i budgeten

Individ- och familjenämnden har fattat beslut om att 2027 års budget ska innefatta ett barnrättsperspektiv (2025-09-24). Nämnden lägger inför året 2027 en budget som prioriterar förebyggande arbete för barn, unga och familjer. Denna prioritering väntas påverka barn och ungas situation positivt. Det finns dock förutsättningar som riskerar att påverka barn negativt. Ett exempel är väntetider med anledning av brist på lokaler som medför ej verkställda beslut.

Som en del i att stötta offentliga verksamheter att på sikt kunna utveckla barnkonsekvensanalyser i budgetarbete kommer Barnombudsmannens lärnätverk ta fram råd och stöd kring hur offentliga och privata aktörer kan genomföra barnkonsekvensanalyser i beslutsprocessen inför en budget.

### Utbildningsbudget

Nämndens utbildningsbudget för 2027 höjs från 3,98 mnkr till 4,5 mnkr.

Budgeteringen kvarligger centralt för att förtydliga kostnaden för de obligatoriska utbildningar som medarbetare genomgår vid anställning.

De obligatoriska utbildningar som medarbetare genomgår vid anställning och obligatoriska fördjupningar ska ej längre belasta den enskilda enheten - så att det inte blir något som nedprioriteras på grund av ekonomiska hinder - utan kostnadsföras centralt.

Enskilda spetsutbildningar - som verksamheter behöver som ej varit förutsedda i budgetarbetet för verksamhetsåret - ligger på närmaste chefs mandat att besluta om. Enskilda spetsutbildningar kommer att följas upp under året för att synliggöra kostnaderna för de utbildningar som sker utanför de obligatoriska utbildningarna.

Lönekostnader för vikarier eller lönekostnader under introduktionsutbildningar är ej inräknat i ovanstående summa, utan det är en kostnad som belastar den enskilda enheten. Nämnden hade under 2025 lönekostnader relaterade till utbildningar på cirka 17,5 mnkr vilket motsvarar lite över 1% av nämndens totala personalkostnader.

| **Individ- och familjenämnden** | **Årsbudget 2026** | **Förslag index-uppräkning 2027 inklusive avdrag PO** | **Förslag ramtillskott 2027** | **Omfördelning 2027** | **Budget från KF 2027** |
|---|---|---|---|---|---|
| Funktionshinderomsorg | 1 124,3 | 39,0 | 30,9 | 0,0 | 1 194,3 |
| Individ- och familjeomsorg | 532,4 | 15,0 | 8,4 | 0,0 | 555,9 |
| Ensamkommande barn | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Försörjningsstöd | 123,7 | 2,6 | 4,0 | 0,0 | 130,3 |
| Gemensamma kostnader | 91,7 | 2,3 | 1,8 | 0,0 | 95,8 |
| **Summa nämnd** | **1 872,2** | **59,0** | **45,1** | **0,0** | **1 976,3** |

## Motiv för ökad tilldelning

- **Förebyggande verksamhet**
  Nämnden erhåller tillskott på 3mnkr för att stärka det förebyggande arbetet inom individ- och familjeomsorgen.
- **Viten**
  Nämndens ram förstärks med 5 mnkr i syfte att eventuella vitesförelägganden för ej verkställda beslut inte ska blasta ordinarie verksamhetsbudget.
- **Övrigt tillskott**
  Utöver ovanstående tillskjuts nämnden 35 mnkr i budgeten för 2027.

## Tidigare satsningar som kvarstår under 2027

- **Familjepeppen 0,1 mknr**
  Nämnden medfinansierar Familjepeppen som är ett samverkansprojekt och en informationsportal för föräldrastöd i Umeåregionen
- **FoU Socialtjänst 0,7 mnkr**
  Nämnden medfinansierar Forskning och Utveckling (FoU) inom Region Västerbotten. FoU arbetar som en länk mellan kommunerna, regionen och staten för att stötta utveckling av verksamheter och analys.
- **Minoritetsarbete 0,2 mnkr**
  Nämnden arbetar med att översätta informationsmaterial till minoritetsspråk för att öka tillgängligheten
- **Insatser inom tillgänglighetsprogrammet 1,0 mnkr**
  Nämnden avsätter medel för ökad tillgänglighet till arbetslivet
- **Arbete med HBTQI 0,1 mnkr**
  Nämndens verksamheter arbetar med att stärka upp kunskapen kring HBTQI i ramen för grundutbildningarna vid anställning.
- **Friskvårdssatsning 0,3 mnkr**
  Friskvårdsteamet i Umeå är en daglig verksamhet inom funktionshinderomsorgen som erbjuder PT-coacher och anpassad träning för personer inom LSS målgrupp, med fokus på hälsa, delaktighet och ökad livskvalitet.
- **Bostad först 1,0 mnkr**
  Nämnden avsätter pengar till att fortsatt arbeta med bostad först inom Umeå kommun som en insats.
- **Arbetsskor 1,0 mnkr**
  Nämnden fortsätter sin satsning med implementering av arbetsskor till alla medarbetare inom brukarnära verksamhet enligt föregående års beslutade rutin.

**Nya satsningar 2027**

- **Samverkan med civilsamhället 0,5 mnkr**
  Nämnden avsätter 0,5 mnkr i budget för att stärka samverkan med civilsamhällets organisationer.
- **Förstärkning av föreningsstöd 0,1 mnkr**
  Föreningsstödet förstärks med 0,1 mnkr för att stärka samverkan med föreningar.
- **Höjd habiliteringsersättning med start 2027 0,5 mnkr**

# Plan för styrning och uppföljning av externa utförare

Syftet med uppföljning av externa utförare är att säkerställa den enskildes behov av insatser och måluppfyllnad utifrån genomförandeplanen, och att säkerställa att utförare följer de krav som är ställda i upphandlingen för att tillgodose att alla vård- och omsorgsinsatser och behandlingsinsatser är av god kvalitet.

Uppföljningen syftar också till att upptäcka eventuella oegentligheter och avvikelser gentemot avtalet, samt tecken på välfärdsbrott. Uppföljningarna ska även bidra till utveckling, lärande och förbättringar i verksamheten.

Individ- och familjenämnden har sedan 2020 en plan för uppföljning av externa utförare inom nämndens område. Planen fastställs årligen, under våren. Den gällande planen, *Plan för uppföljning av externa utförare av vård- och omsorgstjänster 2026*, finns i sin helhet i diariet (IFN-2026/00004).

Stöd och omsorgsförvaltningen och Upphandlingsbyrån samverkar i uppföljningsarbetet. Stöd- och omsorgsförvaltningen deltar med kompetens kring framför allt kvalitetsaspekter, ekonomisk ersättning och personalfrågor i framtagande av förfrågningsunderlag.

Med anledning av övergången från avtal om hemtjänst enligt LOV till LOU-upphandlad hemtjänst kommer ingen fördjupad avtalsuppföljning göras inom det avtalsområdet under året. I stället kommer en avslutsrapport inom ramen för LOV sammanställas när året sammanfattas. Uppföljning av LOV-utförare inom hemtjänst samordnas av äldreomsorgsförvaltningen utifrån att det är ett gemensamt avtal.

Nämndens externa avtal under 2026 indelas i åtta avtalsområden och uppgick till ca 206 avtal vid årets början.

# Bilagor

**1. Plan för kompetensförsörjning 2026–2028**

**2. Nämndens planering för att bidra till kommunfullmäktiges mål 8 och mål 9**

**3. Uppföljning av grunduppdrag**

**4. Uppföljning av kvalitet och utveckling i delprocesserna**

**5. Utmaningar och möjligheter 3–5 års sikt**

**6. Åtaganden i relaterade dokument till program för social hållbarhet**



# Plan för kompetensförsörjning

# Individ och familjenämnden, 2026–2028

UMEÅ KOMMUN

# Innehåll


Inledning och bakgrund 36

Prognos och behovsanalys grund för kompetensförsörjningsplanen 36

Övriga avgångar 37

ARUBA 38

SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning 38

Rekrytera och attrahera 39

Marknadsföring 39

Utbildningsplan 40

En hållbar lönepolitik som grund 40

Stärka chefers förutsättningar att leda 40

Särskild aktivitet 2027 41

Behålla och utveckla 42

Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning 43

Friskfaktorer 43

Värna arbetstiden 44

Särskild aktivitet 2027 44

Använda kompetensen rätt 45

Underlätta för fler att arbeta mer och längre 45

Använd kompetensen rätt 46

Utnyttja teknikens möjligheter 46

Tilläggsuppdrag 2023:1 47

Kontaktuppgifter 48

# Inledning och bakgrund

Planen för kompetensförsörjning ingår i verksamhetsplanen från och med 2026. I denna utökade kompetensförsörjningsplan är tidsperspektivet 2026–2028.

Syftet med planen är att bidra till måluppfyllelse av det första personalpolitiska målet; Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.

## Prognos och behovsanalys grund för kompetensförsörjningsplanen

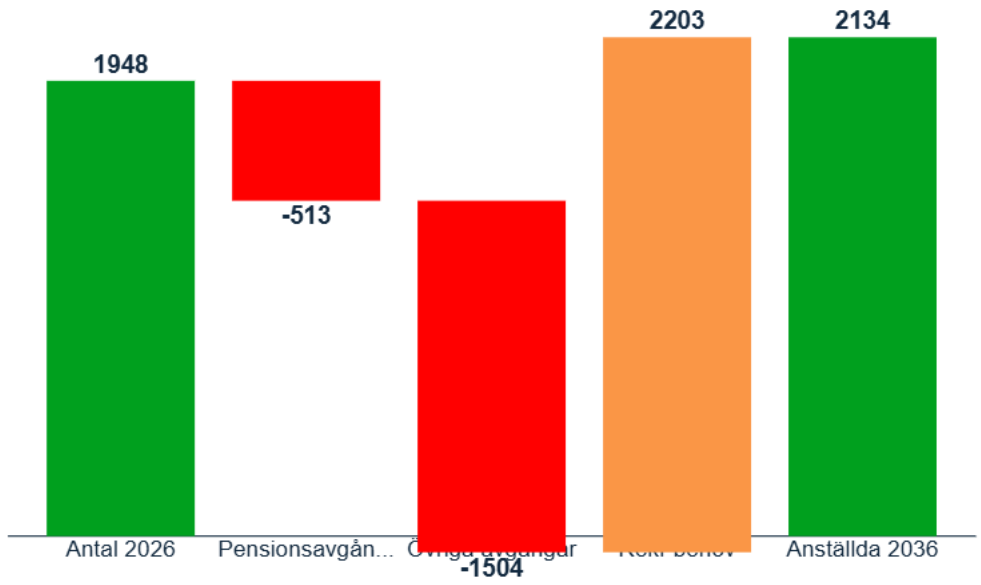
För att kompetensförsörjningsarbetet skall få effekt har förvaltningen gjort en analys utifrån verksamhetsförutsättningar och yrken.

Utöver behovsprognosen gör verksamheten en uppdaterad bedömning av rekryteringsbehovet per verksamhet. Det ger sammantaget ett underlag för antalet rekryteringar som behövs för att dels täcka beräknade avgångar, dels volymförändringar.

Prognosen utgör en grund för individ- och familjenämndens analys av behov men verktyget ger även tillgång till data så att ytterligare djup kan nås i analysarbetet gällande brist och behov av insatser för specifika områden inom nämnderna.

Prognos över kompetensbehov 2026-2036

| Anställda 2026 | Pensionsavgångar | Övriga avgångar | Rekr behov | Anställda 2036 | Volymförändring | Faktor | Medelålder |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 948 | -513 | -1 504 | 2 203 | 2 134 | 186 | 1,10 | 45,2 |




*Figur 1. Kompetensbehovsprognos Individ- och familjenämnden*

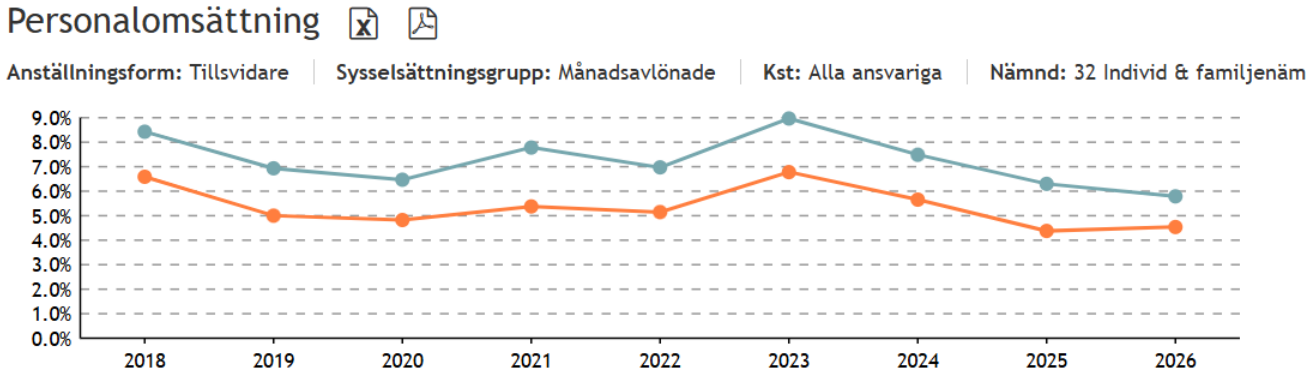
Prognosen visar att antalet tillsvidareanställda kommer att öka från 1 948 till 2 134 medarbetare under den kommande tioårsperioden. De prognosticerade delen *Övriga avgångar*, får till följd att

nämnden behöver rekrytera 2 203 personer för att säkerställa att verksamheterna har den bemanning som krävs för nämndens behov och uppdrag 2036.

## Övriga avgångar

En hög personalomsättning innebär inte bara ökade kostnader och administrativ belastning - det påverkar också kontinuiteten, arbetsmiljön och kvaliteten i verksamheten. Utmaningar i kompetensförsörjningen kan leda till ökad arbetsbelastning för befintliga medarbetare, vilket i förlängningen riskerar att påverka både arbetsmiljö och personalomsättning negativt.

För att skapa stabilitet och trygghet för både medarbetare och brukare är det därför avgörande att arbeta aktivt med att behålla kompetens och skapa attraktiva arbetsmiljöer.




*Figur 2 Personalomsättning IFN 2018-2026*

Orange linje i figur 2 beskriver personalomsättningen av medarbetare som på egen begäran avslutat sin tjänst i förvaltningen och lämnat Umeå kommunen. Blå linje inkluderar även pension och övriga avgångar[1].

Andelen uppsägningar på egen begäran har legat på en stabil nivå under perioden 2018–2024, med en svag nedgång från 5,7 till 5,2 procent. Uppgifterna för 2026 avser perioden januari–september.

Figur 1 och 2 visar att en minskning av de övriga avgångarna har potential att väsentligt minska förvaltningens rekryteringsbehov. För att uppnå detta behöver det förebyggande arbetet med arbetsmiljö, trivsel och möjligheterna att behålla medarbetare fortsatt prioriteras.

Umeå kommun genomför årligen en exitenkät för att samla in synpunkter från medarbetare som avslutar sin anställning, i syfte att identifiera utvecklings- och förbättringsområden. Under 2025 lämnade 156 tillsvidareanställda medarbetare verksamhetsområdet Stöd och omsorg. Svarsfrekvensen är dock låg och Stadsledningskontoret, som är ansvarig för exitenkäten, ser därför över möjliga åtgärder för att öka deltagandet i undersökningen.

[1] Övriga avgångar kan vara avsked, överenskommelser eller dödsfall

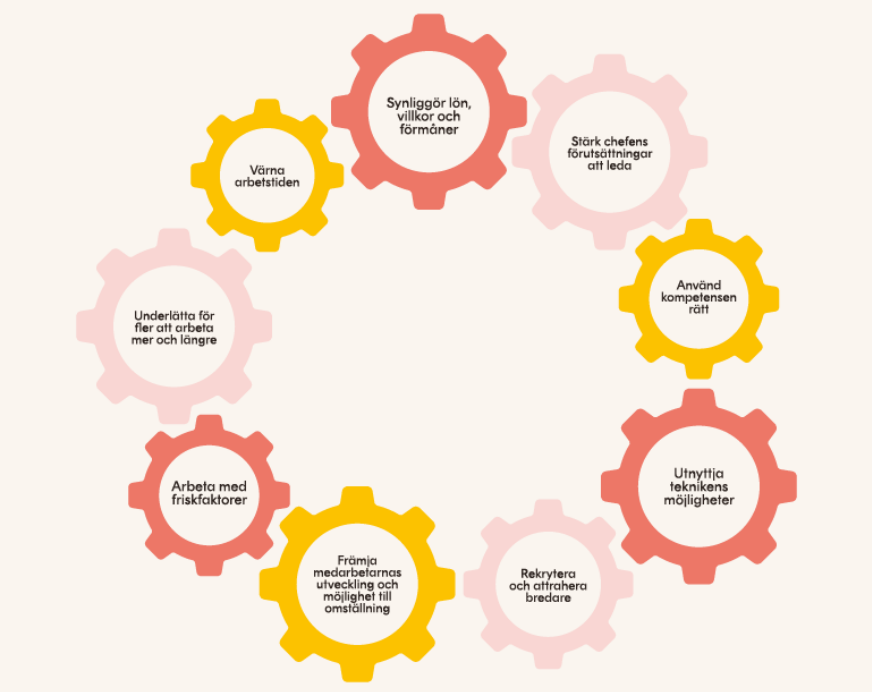
## ARUBA

ARUBA är en modell inom kompetensförsörjning som står för Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla, och används för att hantera hela livscykeln för medarbetare i en organisation. Modellen understryker vikten av att en arbetsgivare i sitt angreppssätt för att klara kompetensförsörjningen ser hela resan och potentialen i arbetskraften. ARUBA-modellen erbjuder en strukturerad metod för att skapa en effektiv och hållbar kompetensförsörjning som gynnar både medarbetare och organisationen som helhet. Inom Umeå kommun jobbar förvaltningarna strategiskt med kompetensförsörjning med samtliga steg i modellen. Inte minst är det viktigt att påminna sig som arbetsgivare att en tonvikt bör läggas på att utveckla och behålla de medarbetare vi har, inte minst med tanke på den ökade rekryteringsproblematiken på en ansträngd arbetsmarknad.

## SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning

Sveriges kommuner och regioner, SKR, är Umeå kommuns arbetsgivarorganisation. SKR har tagit fram nio strategier för kompetensförsörjning inom kommuner och regioner som är tänkt som ett stöd för arbetsgivare att kunna vara proaktiva och säkra sin kompetensförsörjning. Det handlar om att attrahera, behålla och utveckla medarbetare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv.

Under våren 2024 reviderades strategierna och de har fått ett tydligare arbetsgivarperspektiv och hänger samman med SKR:s inriktning 2024–2027.




*Figur 3 SKR:s nio strategier*

## Rekrytera och attrahera

Rekrytering av nya medarbetare är en viktig fråga för hela organisationen. När en ny medarbetare ska anställas finns förhoppningar att personen ska stanna länge och bidra positivt både till verksamhetens resultat och till trivseln på arbetsplatsen. En anställning är en stor investering och det finns goda skäl att avsätta både tid och resurser för att lyckas väl i rekryteringsarbetet. En rekryteringssituation är för många det första mötet med kommunen och därför är det väldigt viktigt att vi ger ett bra och seriöst bemötande.

Allt fler av de som söker sig till funktionshinderomsorgen saknar den utbildning eller kompetens som krävs för att bedriva verksamheterna på ett sätt som tillgodoser brukarnas individuella behov och rätt kvalitet i insatserna. Förvaltningen ser ett stort behov av att i strukturerade former utbilda personal för att ge rätt förutsättningar att klara av uppdraget vilket både stärker möjligheten att behålla personal samt öka kvaliteten i verksamheten. Förvaltningen behöver också säkerställa att sökande uppfyller de säkerhetskrav som ställs i samband med rekrytering av vissa tjänster.

## Marknadsföring

För att stärka vår synlighet som arbetsgivare och attrahera framtida medarbetare finns en tydlig och återkommande plan för marknadsföring och möten med potentiella kandidater. Genom att delta i olika forum och skapa egna initiativ når vi både studenter och arbetssökande på ett engagerande och målgruppsanpassat sätt.

Stöd och omsorg medverkar regelbundet på välkomstmässorna vid Umeå universitet både under vår- och hösttermin, där nya studenter möts och informeras om möjligheter för extrajobb under studietiden och framtida karriärvägar inom nämndens verksamheter. Nolia Karriär är ytterligare en viktig arena där förvaltningen medverkar för att nå unga vuxna och yrkesväxlare.

För att skapa tidig kontakt med framtida medarbetare träffar förvaltningen vård- och omsorgselever inför deras APL, och arrangerar rekryteringsevent på gymnasieskolor inför sommaren. Tillsammans med äldreomsorgen genomförs även en gemensam reklamkampanj inför sommaren, vilket stärker vår gemensamma profil och ökar räckvidden.

Som ett mer riktat och relationsskapande inslag bjuds även socionomstudenter in till informationskvällar där de i en avslappnad miljö ges möjlighet att få information om förvaltningens samtliga verksamheter och ges möjlighet att ställa frågor.

Som ett komplement till de fysiska mötena har en ny Instagramkanal startas upp, *Jobba i omsorgen*. Syftet är att sprida information i sociala medier och ge en mer inspirerande bild om vad det innebär att jobba inom omsorgen. Kontot delas med Äldreomsorgsförvaltningen.

Genom dessa insatser byggs långsiktiga relationer, kännedomen om förvaltningens verksamheter ökar med målsättningen att skapa en positiv bild av oss som arbetsgivare.

## Utbildningsplan

Stöd och omsorg har en tydlig och strategiskt utformad utbildningsplan som syftar till att främja kontinuerlig kompetensutveckling för alla medarbetare. Planen utgår från verksamhetens behov och framtida kompetensförsörjning, och erbjuder strukturerade insatser för att stärka både individens och organisationens utveckling.

Som en del av utbildningsplanen finns möjlighet för medarbetare att ansöka om betalda studietimmar för vidareutbildning inom yrkesområden där verksamheten ser ett särskilt behov, som till exempel utbildad stödpersonal eller undersköterska. Från och med 2026 omfattas vissa delar inom LSS-verksamheten av äldreomsorgslyftet vilket ger fler medarbetare möjlighet att kombinera arbete med studier och stärka sin formella kompetens inom området. Detta bidrar till både individens utveckling och verksamhetens långsiktiga kompetensförsörjning, samtidigt som det säkerställer att kompetensen inom organisationen möter de krav som ställs i en föränderlig arbetsmiljö.

## En hållbar lönepolitik som grund

En av SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning handlar om vikten av att synliggöra lön, villkor och förmåner. Lönepolicyn är Umeå kommuns övergripande styrdokument inom det lönepolitiska området. Några utgångspunkter är:

- Umeå kommun ska tillämpa en gemensam lönepolitik och uppträda som en arbetsgivare i förhållande till sina medarbetare och de fackliga organisationerna
- Osakliga löneskillnader ska inte förekomma och ett kontinuerligt arbete bedrivas för att förebygga och åtgärda detta
- Lönepolitiken ska fungera som ett styrmedel som både stimulerar till ökad kvalitet och att verksamheterna når uppsatta mål
- Skapa tydlighet gällande sambandet mellan lön, motivation och resultat för medarbetarna och därmed inspirera till goda arbetsinsatser och arbetsglädje

## Stärka chefers förutsättningar att leda

Ett gott ledarskap är avgörande för att skapa attraktiva, hållbara och välfungerande arbetsplatser inom välfärden. Det lägger grunden för kvalitet i verksamheten och en arbetsmiljö som främjar samverkan, engagemang och utveckling. Genom att stärka chefers förutsättningar att leda, stärker vi också organisationens förmåga att möta framtidens utmaningar. Nämnden uppnår idag, på majoriteten av enheterna, målsättningen att chefer har ansvar för färre än 30 medarbetare. En viktig förutsättning för ett närvarande och hållbart ledarskap samt god arbetsmiljö.

SKR:s strategi *Stärk chefens förutsättningar att leda* betonar vikten av rätt stöd, verktyg och strukturer för ett hållbart och närvarande ledarskap.

För att utveckla och skapa trygga grupper där alla får växa används en grupputvecklingsmodell i förvaltningen som heter HUSET. Modellen tar fasta på områden som enligt modern forskning ständigt återkommer i den samspelsprocess som uppstår när människor ska utföra en uppgift tillsammans. Den här modellen är utvecklad för att vara lätt att använda vilket innebär att den som leder grupputvecklingen inte behöver vara expert på området.

HR har en viktig roll i att stödja chefer över ett brett område och innefattar stöd i allt från kompetensförsörjning och rekrytering till arbetsmiljö, rehabilitering och arbetsrättsliga frågor. Genom detta stöd bidrar HR till att skapa goda förutsättningar för chefer att främja ett hållbart och effektivt ledarskap.

## Särskild aktivitet 2027

För att säkerställa att nyanställd personal uppfyller de säkerhets- och kompetenskrav som krävs för att leverera trygg och kvalitetssäkrad omsorg gjordes en pilot av ett Lärcentrum inför rekrytering av sommarvikarier 2026. Förvaltningen har nu för avsikt att under 2027 implementera Lärcentrum. Genom att erbjuda introduktion och praktisk träning skapas trygghet i rollen och en bättre förståelse för hur man på bästa sätt kan stötta brukarna, vilket i sin tur bidrar till ökad kvalitet inom funktionshinderomsorgen.

Under 2027 genomförs en pilot med ett nytt arbetssätt för sommarrekrytering inom funktionshinderomsorgen. Syftet är att skapa en mer samordnad, effektiv och kvalitetssäkrad sommarrekrytering och skapa bättre förutsättningar för en tidig och trygg introduktion av sommarvikarier inför sommaren.

En översyn av befattningar inom IFO kommer göras under året. I dagsläget kan det finnas olika befattningar inom en och samma enhet där medarbetarna i praktiken har samma arbetsuppgifter. Detta behöver ses över, samtidigt som det finns anledning att utvärdera behovet av nya eller förändrade befattningar inom hela Stöd och omsorg.

Under kommande år kommer arbetet med HUSET att fördjupas för att stärka den gemensamma tillämpningen i verksamheterna. Fokus kommer att ligga på att öka kunskapen om modellens olika delar, integrera arbetssättet i ordinarie verksamhetsutveckling samt ge chefer och arbetsgrupper bättre förutsättningar att använda modellen som stöd i sitt utvecklingsarbete. Genom en mer systematisk tillämpning av HUSET skapas bättre förutsättningar för välfungerande arbetsgrupper, ett hållbart arbetsklimat och en stärkt förmåga att tillsammans möta verksamhetens uppdrag och utmaningar.

Som en del i arbetet med att skapa hållbara förutsättningar för chefer i deras uppdrag kommer HR att genomföra en översyn av de verktyg och resurser som idag finns tillgängliga som stöd. Syftet är att identifiera förbättringsområden och paketera stödet på ett mer samlat och användarvänligt sätt. Målet är att underlätta chefens vardag och stärka ledarskapet genom tydligare, mer tillgängliga och relevanta verktyg.

## Behålla och utveckla

I en tid där kompetensbristen är mer påtaglig än någonsin har förmågan att attrahera, behålla och utveckla medarbetare blivit en avgörande konkurrensfördel. Arbetsmarknaden förändras snabbt, och många branscher står inför stora utmaningar när det gäller att hitta rätt kompetens. Samtidigt ökar kraven på flexibilitet, lärande och anpassningsförmåga, både hos organisationer och individer.

Att investera i medarbetarnas utveckling är inte längre enbart en fråga om trivsel eller employer branding - det är avgörande framgångsfaktorer. Genom att skapa en kultur där lärande är en naturlig del av vardagen, där karriärvägar är tydliga och där varje individ känner sig sedd och värdesatt, bygger vi inte bara engagemang, vi säkrar också framtidens kompetens.

I denna kontext blir det ett gemensamt ansvar för hela organisationen att skapa förutsättningar för lärande, utveckling och långsiktig kompetensförsörjning. Det handlar om att arbeta strategiskt och samordnat, där ledarskap, kultur, struktur och vardagliga arbetssätt samverkar för att stärka både individens och verksamhetens utveckling. När alla delar av organisationen bidrar till att behålla och utveckla medarbetare, skapas en hållbar grund för framtidens arbetsliv, där kompetens inte bara bevaras, utan växer.

Personalinflytande är en grundläggande del av ett hållbart och framgångsrikt arbetsliv. När medarbetare ges möjlighet att påverka beslut som rör deras arbetsmiljö, arbetsuppgifter och verksamhetens utveckling skapas engagemang, ansvarstagande och ökad trivsel. Ett reellt inflytande bidrar dessutom till ökad arbetsglädje, förbättrad kvalitet i verksamheten och skapar förutsättningar för långsiktig kontinuitet i anställningar-

För att möta framtidens behov och stärka kvaliteten inom vård och omsorg satsar nämnden på kompetensutveckling genom utbildningsinitiativ som Yrkesresan. Yrkesresan är en nationell satsning som erbjuder introduktion och kompetensutveckling för socialtjänstens medarbetare och chefer. Stöd och omsorg är ansluten till fyra yrkesresor; Barn och unga, Funktionshinder för utförare, Skadligt bruk och beroende och Funktionshinder för myndighetsutövning. Den fjärde yrkesresan påbörjas under hösten 2026.

Genom denna satsning får medarbetare möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll, bidra till verksamhetens långsiktiga omställning samtidigt som det är en kvalitetssäkring för verksamheterna.

Att arbeta med mångfald, inkluderande arbetsplatser med lika rättigheter och möjligheter är viktigt för att skapa ett bra arbetsliv för stöd och omsorgs alla medarbetare. I Umeå kommun ska alla arbetsplatser kännetecknas av att vara öppna och fria från kränkningar och diskriminering och på kommunens intranät finns en webbutbildning inom detta område; En arbetsplats för alla. Utbildningen ingår i introduktionen för nya medarbetare.

## Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

Att utveckla sin kompetens genom hela arbetslivet är nyckeln till att både medarbetare och verksamheter ska kunna möta förändringar och nya krav. Det stärker engagemanget hos individen och gör det lättare för organisationen att både attrahera och behålla rätt kompetens.

SAMBA-projektet (Samverkansmodell för att behålla arbetskraft) startades upp hösten 2024. Det är ett projekt i samarbete med Bjurholm, Vännäs, Vindeln, Nordmalings och Robertsfors kommun, region Västerbotten, Försäkringskassan och Omställningsfonden. Målet är utveckla arbetsformer för att i högre grad nyttja tidiga och vägledande insatser vid tidiga tecken på ohälsa, utveckla arbetsformer inom rehabiliteringsprocessen och därigenom minska sjuktalen. Stöd och omsorg, tillsammans med övriga förvaltningar, är del i detta arbete för att öka den interna rörligheten.

Umeå kommun har möjlighet att ta del av stöd enligt samverkansavtalet KOM-KR, vilket innebär tillgång till kompetensutveckling och omställningsstöd via Omställningsfonden. KOM-KR är ett kollektivavtal mellan Sveriges kommuner och regioner (SKR), Sobona och de fackliga organisationerna. Avtalet omfattar både anställda under pågående anställning och de som avslutar sin anställning på grund av arbetsbrist eller ohälsa. Det ger tillgång till olika typer av stöd, som vägledning, studiestöd och omställningsersättning, och administreras av Omställningsfonden.

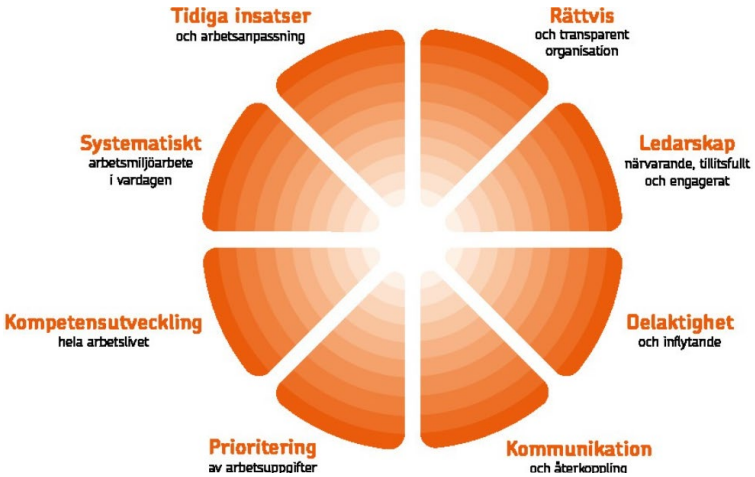
## Friskfaktorer

Friskfaktorer är de förutsättningar i arbetsmiljön som stärker hälsa, engagemang och prestation. Det handlar om mer än att förebygga ohälsa, det handlar om att aktivt bygga upp det som får människor att må bra, trivas och utvecklas i sitt arbete. Forskning visar att arbetsplatser med låg sjukfrånvaro ofta kännetecknas av en stark närvaro av just dessa faktorer: tydligt ledarskap, delaktighet, meningsfullhet, socialt stöd och möjlighet till kompetensutveckling.

Att arbeta med friskfaktorer är inte bara en insats för individens välbefinnande, det är också en strategisk investering i verksamhetens utveckling. När medarbetare upplever att de har inflytande över sitt arbete, känner sig sedda och får möjlighet att växa, ökar både motivationen och kvaliteten i det dagliga arbetet. Det skapar en positiv spiral där arbetsmiljö, prestation och arbetsglädje förstärker varandra.

Ett systematiskt och långsiktigt arbete med friskfaktorer bidrar till att skapa en hållbar arbetsmiljö där människor vill stanna kvar och bidra. Det handlar om att integrera hälsofrämjande perspektiv i hela organisationens sätt att tänka och agera, från ledarskap och styrning till vardagliga rutiner och samtal. Genom att lyfta blicken från enbart sjukfrånvaro till att också fokusera på närvarofaktorer, kan vi bygga arbetsplatser där människor inte bara orkar, utan också vill, vara.

I en tid där kompetensförsörjning är en av våra största utmaningar, blir friskfaktorer en nyckel till att både behålla och attrahera medarbetare. Det är i det vardagliga samspelet, i tilliten och i möjligheten att påverka sin arbetssituation som grunden för en hållbar arbetsplats läggs.




*Figur 4 Friskfaktorer, Suntarbetsliv*

Det finns en komplexitet kopplat till arbetsmiljö när medarbetare möter brukare med beteenden som kan vara utmanande. I dessa situationer är det avgörande att säkerställa medarbetares trygghet, samtidigt som vi värnar om ett respektfullt och professionellt bemötande av brukarna och deras behov.

## Värna arbetstiden

Många av nämndens verksamheter pågår dygnet runt, året om. Arbetstiden är en central resurs i verksamheten. Hur den planeras och förläggs har stor betydelse, inte bara för medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa, utan också för verksamhetens effektivitet och resultat.

Genom att ha en långsiktig plan och säkerställa rätt medarbetare på rätt plats vid rätt tid skapas en hållbar bemanningsplanering.

Riktlinje finns framtagen kring att kunna erbjuda arbete enbart eller mestadels helg inom förvaltningen. Att erbjuda studenter, andra som söker enbart helgarbete och redan anställda medarbetare som önskar schemaplaneras enbart eller mestadels helger skapar en trygghet och stabilitet i verksamheterna.

Allt fler verksamheter inom funktionshinderomsorgen har implementerat ett arbete med samplanering av verksamheterna inom ett geografiskt område. Arbete pågår även inom ordinärt boende för att hitta olika lösningar.

## Särskild aktivitet 2027

Förvaltningen ser ett behov av att stödja arbetsplatser som riskerar ohälsa som orsakas av för hög arbetsbelastning och bristande återhämtning för att minska sjukfrånvaron. För att detta ska vara möjligt behöver dessa arbetsplatser bättre kunna identifieras och målet är att under 2027 skapa en systematik för detta. Suntarbetsliv tillhandahåller flera verktyg för att främja återhämtning i arbetslivet. Ett arbete har initierats för att identifiera vilka av dessa verktyg som är mest ändamålsenliga att använda i förvaltningens verksamheter.

För att skapa trygga arbetsplatser där det kan förekomma hot och våld och otillbörlig påverkan fortsätter arbetet med att skapa strategiska satsningar för att identifiera risker och utveckla förebyggande insatser. Stödet till chefer vid hantering av hot och våld på arbetsplatsen behöver fortsatt utvecklas. Utbildningen ”Hot och våld och otillbörlig påverkan” ingår som en del i introduktionen av nya medarbetare.

För att öka kunskapen och vidareutveckla arbetet med jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter finns utbildningen ”En arbetsplats för alla” att ta del av på intranätet med dialogövningar att använda på APT. Under året ska också ett arbete påbörjas för att utveckla metoder för analys av sjukstatistik utifrån kön och ålder, som ett led i att stärka det kunskapsbaserade arbetet inom området.

För att säkerställa en hållbar bemanningsplanering och arbetstidsförläggning kommer arbetet med de införda bemanningsmodellerna att fortsätta under 2027. En gemensam bemanningsstrategi, kompletterad med en handbok, har införts inom hela funktionshinderområdet som ett led i att stärka planering, kompetensförsörjning och långsiktig hållbarhet. Det kommer även undersökas vilka möjligheter det finns att erbjuda exempelvis studenter helgarbete utifrån en i förväg beslutad frekvens, samt intresse hos redan anställda som önskar schemaplaneras enbart helg.

# Använda kompetensen rätt

## Underlätta för fler att arbeta mer och längre

För att möta framtida utmaningar behöver Umeå kommun ta vara på erfaren kompetens och uppmuntra fler att arbeta efter 65 år. I takt med att hälsa och livslängd förbättras kan arbetslivet förlängas, vilket stärker välfärdens möjligheter att hantera kompetensbristen.

Samhällsnormen att gå i pension vid 65 år är stark, men behöver utmanas. Kommande lagändringar, som höjd garantipensionsålder till 66 år och höjd lägsta pensionsålder till 64 år från 2026, påverkar förutsättningarna.

Förvaltningen behöver skapa ett hållbart arbetsliv även efter 65, med god arbetsmiljö och stöd från chefer. Faktorer som påverkar pensionsbeslut inkluderar hälsa, arbetsvillkor, återhämtning och arbetsbelastning. Medarbetare i praktiska och fysiskt krävande yrken tenderar generellt att vilja gå i pension tidigare än medarbetare inom administrativa eller strategiska roller.

Som kommungemensamt stöd i arbetet med förändrade normer för området finns bland annat kommunens pensionsriktlinjer. Arbetsgivaren erbjuder även löneväxling till pension samt har ett regelverk för så kallat ”80-80-100” för att uppmuntra att fler jobbar kvar längre.

## Använd kompetensen rätt

Att säkerställa rätt kompetens på rätt plats är avgörande för att möta välfärdens långsiktiga behov. Genom att systematiskt ta tillvara och utveckla medarbetarnas kapacitet kan kommunen både höja kvaliteten i verksamheterna och minska behovet av nyrekrytering. Genom att tänka nytt kring arbetsformer, yrkesroller och teknik skapas förutsättningar för ett mer hållbart arbetsliv och en stärkt kompetensförsörjning.

Den geografiska samplaneringen som införts inom funktionshinderomsorgen är en viktig del i arbetet med att stärka kompetensförsörjningen och skapa en långsiktigt hållbar verksamhet. Genom att samordna resurser inom geografiska områden ökar förutsättningarna att använda medarbetarnas kompetens på ett mer ändamålsenligt sätt och att möta varierande behov utan att kvaliteten påverkas negativt. Arbetssättet bidrar till ökad flexibilitet, stärkt kontinuitet för brukarna och en effektivare bemanning. Samtidigt skapas bättre förutsättningar för lärande och kunskapsdelning mellan medarbetare, vilket stärker verksamhetens samlade kompetens och minskar sårbarheten vid rekryteringsutmaningar. Detta är ett exempel på hur utvecklade arbetssätt kan bidra till både högre kvalitet och ett mer effektivt resursutnyttjande.

## Utnyttja teknikens möjligheter

Digitalisering, automatisering och artificiell intelligens skapar nya möjligheter för att utveckla välfärden och möta kompetensutmaningar. Genom att ta tillvara teknikens potential kan verksamheter effektiviseras, arbetsprocesser förbättras och nya tjänster införas, vilket frigör tid för mer värdeskapande arbete.

För att lyckas krävs ett medvetet och strategiskt arbete där teknik införs med stöd av god styrning, ledarskap och organisatorisk förmåga. Det handlar inte bara om att välja rätt verktyg, utan om att skapa rätt förutsättningar för förändring.

Många av de förändringar som behöver göras i verksamheterna kommer kräva både teknisk och verksamhetsutvecklarkompetens inom området data. Utöver detta behöver den generella digitala kompetensen ute i verksamheterna höjas. Träffar planeras att genomföras med verksamheter inom Stöd och omsorg i syfte att öka förståelsen för digitaliseringens möjligheter och att stärka medarbetares kunskaper och färdigheter. Genom dessa insatser skapas förutsättningar för att digitala arbetssätt ska bli en naturlig del av verksamhetsutvecklingen, där tekniken används som ett verktyg för ökad kvalitet, effektivitet och förbättrad arbetsmiljö. Arbetet är en del av den långsiktiga strategin för att möta framtidens välfärdsutmaningar med rätt kompetens och moderna lösningar.

# Tilläggsuppdrag 2023:1




*Figur 5 Tilläggsuppdrag 2023:1*

Nämnden står inför en utmanande personalförsörjningssituation de kommande 10 åren där konkurrensen om kompetens inom välfärdssektorn kommer öka. För att möta denna utveckling krävs ett målmedvetet och långsiktigt arbete. Genom att aktivt arbeta med SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning, med särskilt fokus på att behålla och utveckla befintliga medarbetare, skapas förutsättningar för att hantera den kompetenskris som väntar.

En central del i detta arbete är att fortsätta och förstärka insatser kring kompetenshöjande aktiviteter med fokus på friskfaktorer, det vill säga de organisatoriska och individuella förutsättningar som främjar hälsa, engagemang och arbetsglädje. Samtidigt behöver digitaliseringens möjligheter tas tillvara fullt ut, både som ett verktyg för effektivisering och som en drivkraft för innovation och nya arbetssätt. Genom att kombinera dessa perspektiv kan nämnden bygga en attraktiv arbetsplats där medarbetare vill stanna, utvecklas och bidra till en hållbar välfärd.

**Kontaktuppgifter:**

Marie Eriksson, HR strateg

marie.eriksson.2@umea.se

Foto framsida: Caiaimage/Johnér

UMEÅ KOMMUN

## Bilaga 2. Nämndens planering för att bidra till kommunfullmäktiges mål 8 och mål 9

## Utgångspunkter i planeringsdirektiv

Följande ekonomiska utgångspunkter lyfts i planeringsdirektiv för 2027:

- Den globala utvecklingen
- Svensk konjunkturåterhämtning
- Hushållens konsumtion
- Demografins utveckling

Det ekonomiska läget i världen fortsätter vara komplext med yttre faktorer som påverkar europeisk, svensk och i förlängningen Umeå kommuns ekonomiska förutsättningar där kostnadsbilder för insatsvaror fortsätter vara en stor osäkerhetsfaktor med de flertalet väpnade konflikter som pågår i världen samt de ekonomiska konflikterna genom tullar och handelshinder.

De utmaningar som uppstår gällande kompetensförsörjningen på svensk arbetsmarknad har lett till kostnadsökningar som kvarstår. Nämndens verksamheter ser att dessa effekter fortsatt driver kostnader, främst inom individ- och familjeomsorgen.

Den kostnadsökning som nämnden sett under tidigare år för externa placeringar har avtagit. Dock ligger den fortsatt höga kostnadsbilden kvar och fortsätter belasta nämndens ekonomi. Ett stort fokus ligger fortsatt vid att minska mängden externa placeringar inom nämndens verksamhet.

Nämndens ekonomi har under de senaste åren uppvisat bättre resultat än innan effektiviseringsarbetet som beslutades om 2023, men fortsätter vara ansträngd. Fortsatt arbete med effektiviseringarna ses som en nödvändighet för att kunna möta framtidens ekonomiska utmaningar samt de utmaningar som förändrad lagstiftning ställer på nämndens verksamheter.

## Bakgrund kring effektiviseringsarbete

Nämnden beslutade den 20 december 2023 om effektiviseringsåtgärder för att återfå en budget i balans samt möta de framtida utmaningar gällande kompetensförsörjningen. Nämndens prognos för 2023 pekade mot ett underskott närmare 100 mnkr. Den ekonomiska prognosen, i kombination med de utmaningar som sågs i befolkningsprognoser och kompetensförsörjningsplanen, innebar att nämndens verksamheter måste bedrivas mer resurseffektivt för att kunna hålla en budget i balans - och med en god kvalitet i och med kompetensförsörjningens utmaningar.

Effektiviseringsbesluten delades in i 5 huvudområden.

- Minska externa placeringar LSS vuxna och barn
- Minska placeringar barn och unga SoL
- Minska placeringar vuxna SoL
- Samplanering funktionshinderomsorgen
- Servicenivåer LSS

Det övergripande målet med dessa beslut var att rusta nämndens ekonomi och kompetensförsörjning för framtiden för att kunna möta den nya socialtjänstlagens förändringar och den förändrade demografins utmaningar.

I nuläget är aktiviteterna inom huvudområdet servicenivåer LSS färdigredovisade.

Arbetet med att minska placeringar fortskrider enligt plan, och närmare samtliga beslutade aktiviteter har påbörjats. Vissa aktiviteter har genomförts under en längre period och visar redan positiva effekter, medan andra är nyligen implementerade och bedöms ha fortsatt potential att bidra till måluppfyllelsen.

De aktiviteter som ännu inte har kunnat påbörjas är beroende av tillgång till ändamålsenliga lokaler. Bristen på verksamhetsanpassade lokaler kvarstår och påverkar både verksamhetens kvalitet och dess ekonomiska förutsättningar.

## Nämndens prioriterade områden 2027

**Utökning av samplanering**

Under 2027 ska Funktionshinderomsorgen fortsätta utveckla arbetet med bemanning, schemaplanering och samplanering för att säkerställa god kvalitet, en hållbar arbetsmiljö och en ekonomi i balans. Genom stärkta ekonomiska underlag för planering och stöd för analys av kostnadsutveckling ska chefer under 2027 ges bättre förutsättningar till väl avvägda beslut kring bemanning och schemaläggning och därmed en hållbar användning av verksamhetens resurser.

Den fortsatta implementeringen av den bemanningsstrategi som beslutades av nämnden 2025-12-19 kommer vara ett fokusområde för att skapa en långsiktigt hållbar arbetsmiljö och en ekonomi i balans.

**Införande av rollen koordinator mot välfärdsbrottslighet samt implementering av kommunens nya upphandlingspolicy.**

Under hösten 2026 rekryterades en koordinator mot välfärdskriminalitet till nämndens ekonomienhet. Denna koordinator är en del i arbetet att motverka välfärdskriminalitet och efterföljande nämndbeslut som en följd av tilläggsuppdrag 2021:8. Därtill även nämndens egna beslut om att intensifiera arbetet mot välfärdskriminalitet genom en genomlysande rapport av nämndens verksamhet med en fördjupad rapport innehållandes förslag på åtgärd för att motverka välfärdskriminalitet.

Välfärdskriminalitet och upphandling hänger tätt ihop - väl strukturerade och tydliga avtal hjälper till att förebygga välfärdskriminalitet. För att avtalen ska få avsedd effekt behöver de kombineras med en strukturerad uppföljning. Genom att regelbundet granska att levererade tjänster och fakturerade kostnader överensstämmer med avtal och uppföljningsplan kan risken för felaktiga utbetalningar minska. Samtidigt stärks möjligheten att säkerställa att individen får insatser med rätt kvalitet.

**Uppstart SoL-boende och behov av SoL-boendeplatser**

Nämndens verksamheter har under en lång tid lyft behov av ett SoL-boende för att möta individers behov. I dagsläget beviljas personerna andra insatser som kräver mer personal samt innebär högre kostnader. Nämnden har kostnader för LSS-boende på 5 634 kronor per invånare samtidigt som kostnader för boende enligt SoL kostar 391 kronor per invånare.

I jämförelsegruppen Större stad är kostnaderna för boende enligt LSS 4 662 kronor per invånare och kostnad per boende enligt SoL 808 kronor per invånare. Boende enligt LSS är en insats där det i dagsläget finns individer som hade varit bättre lämpade att få ett beslut om en bostad enligt SoL vilken skulle innebära en mer anpassad insats för den boende och lägre personalbehov vilket i längden skulle leda till lägre kostnader och en mer anpassad insats för individen.

Då Umeå kommun länge saknat SoL-boenden i egen regi för att möta individer har nämnden haft större svårigheter än jämförelsekommuner att möta kompetensförsörjningskrisen samt att kompensera för kostnadsökningar till följd av kompetensförsörjningskrisen.

**Uppstart HVB/HBU**

Individ och familjenämnden beslutade 2025-03-19 att ställa sig bakom förslaget i utredningen ”HVB i egen regi” att gå vidare med planering av HVB i egen regi och föra dialog med regionen och kringliggande kommuner om samarbete.

De ekonomiska vinsterna av HVB i egen regi är svåra att beräkna då det till stor del beror på beläggningsgraden och vilka placeringar man kan ha på ett HVB i egen regi, men beräknas på en specifik målgrupp.

Den ekonomiska vinst som ses med HVB i egen regi är en kostnadseffektivisering på samhällsnivå utifrån närhetsprinciper där verksamheten ej belastas av de kostnader som kommer med långa avstånd. Möjligheten att arbeta med den placerade ungdomen på hemmaplan med öppenvård, skola och BUP skulle också kunna innebära lägre kostnader i kombination med att närheten möjliggör en tätare uppföljning av kvaliteten av insatser.

**Utökning av AI transkriberingspilot**

Den pilot som påbörjades under hösten 2026 planeras att utökas med fler deltagare under 2027. Den tid som frigörs genom AI transkribering är svårberäknelig och varierar hos de kommuner man undersökt med 20 minuter per ärende till 3 timmar per dag.

I Umeå uppskattar man att en frigjord timme per dag för respektive handläggare är ett mål med pilotprojektet, och på sikt alla handläggare. En utvärdering av detta kommer att genomföras för att se om uppskattningen gällande tidsbesparingen var korrekt. En konsekvent förbättring alla undersökta kommuner upplevt är förbättrad kvalitet av dokumentationen och mer konsekvent dokumentation. En högre kvalitet av dokumentation och mer konsekvent dokumentation kan leda till ytterligare tidsbesparing vilket ej är med i uppskattningen av tidsbesparingen.

## Bilaga 3. Uppföljning av grunduppdrag Individ- och familjenämnden



| **GRUNDUPPDRAG:** Tillgodose behov av stöd och omsorg inom socialtjänstens lagstadgade ansvarsområde för att stärka och trygga den enskilde att leva ett självständigt liv. Socialtjänsten arbetar förebyggande för att främja jämlika levnadsvillkor | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nämnden följer:** | **Underlag:** | **Målvärde 2027** | **I hög grad uppfyllt** | **I viss grad uppfyllt** | **Ej uppfyllt** | **Uppföljning (tidpunkt)** | **Hur följer vi det:** |
| Det systematiska kvalitetsarbetet | Kvalitets- och patientsäkerhetsberättelser | Årligen upprättad | Ja | - | Nej | Helår | Redovisas till nämnd i februari |
| | Årlig uppföljning av det systematiska kvalitetsarbetet | Övergripande åtgärdsplan upprättad | Ja | Delvis | Nej | Delår<br>Helår | |
| Det förebyggande arbetet | Genomförda öppna gruppaktiviteter (barn/familj) | 100% genomförda | 75–100% | 25–74% | 0–24% | Delår<br>Helår | Uppgift från verksamhet |
| | Genomförda öppna gruppaktiviteter för vuxna hos Alkohol- och drogmottagningen | 100 % genomförda | 75–100% | 25–74% | 0–24% | Delår<br>Helår | Uppgift från verksamhet |
| | Andel som erbjudits VHU i LSS-boende av de som hör till aktuellt åldersintervall | 100% | 75–100% | 25–74% | 0–24% | Helår | Uppgift från verksamhet |
| Myndighetsutövning | Andel anmälningar gällande barn och unga som hanteras inom stipulerad tid | 100% | 95–100% | 50–94% | 0–49% | Delår<br>Helår | Verksamhetsstatistik |
| | Andel utredningar enligt SoL barn/unga som handläggs i tid | 100% | 90–100% | 50–89% | 0–49% | Delår<br>Helår | Verksamhetsstatistik |
| Verkställande av insatser | Andel verkställda beslut, LSS | 100% | 75–100% | 25–74% | 0–24% | Delår<br>Helår | Verksamhetsstatistik |
| | Andel verkställda beslut, SoL | 100% | 75–100% | 25–74% | 0–24% | Delår<br>Helår | Verksamhetsstatistik |
| Status på planerade åtgärder/områden för 2027 (huvudprocess Tillgodose behov av stöd och omsorg) | Sammanvägd status av de 8 planerade områdena | Samtliga genomförda enligt plan | 6–8 genomförda enligt plan | 3–5 genomförda enligt plan | 0–2 genomförda enligt plan | Delår<br>Helår | Löpande bedömningar |
| Kvalitet och utveckling i varje delprocess | Sammanvägd bedömning av kvalitet och utveckling i varje delprocess. Se mått i bilaga 4. | Samtliga (8) utvecklas i positiv riktning | 6–8 delprocesser positiv riktning | 3–5 i positiv riktning | 0–2 i positiv riktning | Delår<br>Helår | Verksamhetsstatistik, uppgift från verksamhet, brukarundersökningar |

## Bilaga 4. Uppföljning av kvalitet och utveckling i delprocesserna Individ- och familjenämnden

| ***Övergripande*** | **Målvärde/ önskad riktning 2027** | **Redovisas uppdelat på kön?[2]** | **Uppföljning (tidpunkt)** |
|---|---|---|---|
| Nollvision suicid | 0 | Nej | Delår<br>Helår |
| ***Ge stöd och service enligt LSS*** | **Målvärde/ Önskad riktning 2027** | **Redovisas uppdelat på kön?** | **Uppföljning (tidpunkt)** |
| Antal personer med pågående LSS-insatser, per LSS-insats (inkl. SFB)<br>Antal personer med pågående ärende, totalt (alla insatser)<br>Antal personer med pågående ärende under 18 år, totalt (alla insatser) | *Utvecklingsmått*<br>*Inget målvärde aktuellt* | Ja | Helår |
| Andel verkställda beslut, per insats | Öka | Ja | Delår<br>Helår |
| Antal uppföljda beslut för personer under 18 år | Öka | Ja | Delår<br>Helår |
| Antal uppföljda beslut av externa placeringar<br>Antal uppföljda beslut inom personlig assistans | 100% | Ja | Helår |
| Andel brukare som känner sig trygga med alla sina assistenter (personlig assistans) | 85% | Ja | Ojämna år |
| Andel brukare som uppger de får bestämma om saker som är viktiga hemma (gruppbostad och servicebostad, LSS) | 80% | Ja | Ojämna år |
| Andel brukare som uppger de får bestämma om saker som är viktiga (DV) | 80% | Ja | Ojämna år |
| Andel personer som har sin dagliga verksamhet förlagd till företag/förening/offentlig sektor | 30-35% | Ja | Helår |
| Status på planerade aktiviteter | Genomfört enligt plan | Nej | Delår<br>Helår |
| ***Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familj*** | **Målvärde/ Önskad riktning 2027** | **Redovisas uppdelat på kön?** | **Uppföljning (tidpunkt)** |
| Genomförda öppna gruppaktiviteter (barn/familj) | 100%<br>(Samtliga planerade genomförs) | Nej | Delår<br>Helår |
| Andel anmälningar inom barn och unga som hanteras inom stipulerad tid efter aktualisering | 100% | Ja | Delår<br>Helår |
| Andel utredningar enligt SoL barn/unga som handläggs i tid | 100% | Ja | Delår<br>Helår |
| Andel verkställda beslut, per insats | Öka | Ja | Delår<br>Helår |
| Andel barn och unga som upplever att de varit delaktiga (Familjebehandling, UB, CMV) | Bevara | Ja | Helår |
| Andel barn och unga som upplever att de blivit lyssnade på (Familjebehandling, UB, CMV) | Bevara | Ja | Helår |
| Andel ärenden där behov av extern samverkan identifierats och genomförts | Bevara | Ja | Helår |
| Andel placerade barn/unga med upprättad genomförandeplan (verkställd insats) | 100% | Ja | Delår |

[2] *Vid färre än 5 svarande i antal redovisas resultatet inte uppdelat på kön. Ibland kan det finnas andra skäl, ex. tekniska, till att mått ej redovisas på kön.*

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Helår |
| Antal placeringsdygn för barn och ungdomar på HVB | Minska | Ja | Delår<br>Helår |
| Antal placeringsdygn för barn och ungdomar i familjehem totalt (även konsultstödda) | Minska | Ja | Delår<br>Helår |
| Andel ärenden där nätverket involverats under utredning och insats | Öka | Ja | Helår |
| Status på planerade aktiviteter | Genomfört enligt plan | Nej | Delår<br>Helår |
| ***Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVM) till vuxna*** | **Målvärde/<br>Önskad riktning 2027** | **Redovisas uppdelat på kön?** | **Uppföljning (tidpunkt)** |
| Andel verkställda beslut, per insats | Öka | Ja | Delår<br>Helår |
| Genomförda öppna gruppaktiviteter för vuxna hos Alkohol- och drogmottagningen | 100%<br>(Samtliga planerade genomförs) | Nej | Delår<br>Helår |
| Antal besökare på Kraftverket | Öka | Ja | Delår<br>Helår |
| Antal som minskat stöd på grund av självständighet i boendestöd | Bevara | Ja | Delår<br>Helår |
| Antal personer inom ordinärt boende som avslutat sitt stöd på grund av ökad självständighet | Bevara | Ja | Delår<br>Helår |
| Andel som fullföljer behandling inom Beroendeenheten | Öka | Ja | Delår<br>Helår |
| Antal sociala kontrakt som övergår i förstahandskontrakt | Öka | Ja | Delår<br>Helår |
| Andel som upplever att individuellt stöd hos Centrum mot våld lett till positiva förändringar | Bevara | Ja | Delår<br>Helår |
| Status på planerade aktiviteter | Genomfört enligt plan | Nej | Delår<br>Helår |
| ***Ge råd och stöd i samt handlägga familjerättsliga ärenden*** | **Målvärde/<br>Önskad riktning 2027** | **Redovisas uppdelat på kön?** | **Uppföljning (tidpunkt)** |
| Antal inkomna ärenden | *Utvecklingsmått*<br>*Inget målvärde aktuellt* | Nej | Helår |
| Andel av tidsbegränsade ärende som handläggs i rätt tid | 100 % | Nej | Delår<br>Helår |
| Antal genomförda gruppaktiviteter (BiFF/Ballongen) | 4 | Nej | Helår |
| Andel besvarade samtal i telefonmottagningen | Bevara | Nej | Delår<br>Helår |
| Andel genomförda barnsamtal/träffar med barnet i samband med utredning | Bevara | Nej | Delår<br>Helår |
| Andel barn som erbjudits barnsamtal (då det bedömts vara aktuellt), i samband med samarbetssamtal. | 100% | Nej | Delår<br>Helår |
| Andel som anser att familjerätten har hög tillgänglighet i samband med samarbetssamtal | Bevara | Nej | Delår |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Helår |
| Andel som anser att samarbetssamtalet varit till hjälp för familjen | Öka | Nej | Delår<br>Helår |
| Status på planerade aktiviteter | Genomfört enligt plan | Nej | Delår<br>Helår |
| ***Erbjuda familjerådgivning*** | **Målvärde/<br>Önskad riktning 2027** | **Redovisas uppdelat på kön?** | **Uppföljning (tidpunkt)** |
| Andel som erbjudits samtal inom 1 månad | Öka | Nej | Delår<br>Helår |
| Andel som upplevt att stödet lett till positiva förändringar | Bevara | Ja | Helår |
| Andel som anser att rådgivningen varit anpassad utifrån deras behov | Bevara | Ja | Helår |
| Andel som anser att familjerådgivningen har haft fokus på barnets bästa | Bevara | Ja | Delår<br>Helår |
| Status på planerade aktiviteter | Genomfört enligt plan | Nej | Delår<br>Helår |
| ***Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd*** | **Målvärde/<br>Önskad riktning 2027** | **Redovisas uppdelat på kön?** | **Uppföljning (tidpunkt)** |
| Nollvision vräkning av barn | 0 | Ja | Delår<br>Helår |
| Antalet barn som ingår i hushåll som uppbär försörjningsstöd | Minska | Ja | Delår<br>Helår |
| Antalet familjer med barn som uppbär försörjningsstöd | Minska | Nej | Delår<br>Helår |
| Andel av hushåll med barn där barnkonsekvensanalys gjorts inför beslut | Öka | Nej | Helår |
| Antal bidragsmånader för personer som uppbär ekonomiskt bistånd | Minska | Ja | Delår<br>Helår |
| Andel ej återaktualiserade personer med försörjningsstöd | Öka | Ja | Delår<br>Helår |
| Antal bidragsmånader för personer som uppbär ekonomiskt bistånd på grund av arbetslöshet | Minska | Ja | Delår<br>Helår |
| Andel som anser att de kunnat påverka vilken typ av hjälp de får av socialtjänsten i kommunen | Bevara | Ja | Helår |
| Status på planerade aktiviteter | Genomfört enligt plan | Nej | Delår<br>Helår |
| ***Tillgodose behov av stöd i boende under skolgång till vissa elever vid Rh-gymnasium*** | **Målvärde/<br>Önskad riktning 2027** | **Redovisas uppdelat på kön?** | **Uppföljning (tidpunkt)** |
| Alla elever som blivit antagna till utbildningen (med elevhem) har erbjudits plats i elevhemmet | 100% | Nej | Delår |
| Status på planerade aktiviteter | Genomfört enligt plan | Nej | Delår<br>Helår |
| ***Erbjuda hälso- och sjukvård till personer i bostad med särskild service och under vistelsetid daglig verksamhet*** | **Målvärde/<br>Önskad riktning 2027** | **Redovisas uppdelat på kön?** | **Uppföljning (tidpunkt)** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Andel som erbjudits VHU i LSS-boende av de som hör till aktuellt åldersintervall | 100% | Nej | Helår |
| Andel brukare som är nöjda med det bemötande de fått | Bevara | Ja | Helår |
| Status på planerade aktiviteter | Genomfört enligt plan | Nej | Delår<br>Helår |

## Bilaga 4. Utmaningar och möjligheter på 3-5 års sikt

**Omställning av socialtjänsten.**
Socialtjänsten står inför en omfattande omställning till följd av ny lagstiftning, samhällsutvecklingen och ökade behov av samverkan. Den nya socialtjänstlagen innebär ett tydligare fokus på förebyggande arbete, ökad tillgänglighet och större möjligheter att erbjuda insatser utan individuell behovsprövning. Samtidigt medför ökad kriminalitet och psykisk ohälsa nya och mer komplexa krav på verksamhetens insatser.

Samsjuklighetsreformen, som beslutades av riksdagen 2026-06-15 (träder i kraft den 1 januari 2028), innebär att regionerna ska organisera vården för personer med skadligt bruk eller beroende samordnat med annan psykiatrisk vård. Kommunen behåller ansvaret för sociala stödinsatser, samtidigt som en ny lag om samordnad vård- och stödverksamhet ställer högre krav på samarbete mellan kommun och region. För nämnden innebär förändringarna ett betydande omställningsarbete där nya uppdrag, arbetssätt och ansvar behöver hanteras samtidigt som grunduppdraget fullgörs inom rådande ekonomiska förutsättningar. Omställningen kräver också sammanhållen och målgruppsanpassad kommunikation. Invånarna behöver veta vilket stöd som finns, hur de tar kontakt och känna förtroende för verksamheten. Ett förändrat medielandskap och ökad desinformation förstärker behovet av omvärldsbevakning, kvalitetssäkrad information och tidig kommunikation. Nämnden behöver därför säkerställa resurser för strategisk kommunikation och kommunikationsstöd i större förändringsarbeten.

**Förutsättningar för nämndens ekonomi.**
Svensk ekonomi fortsätter befinna sig i ett ansträngt läge med omvärldsfaktorer som bidrar till snabba prissvängningar på insatsvaror och tjänster. De snabba svängningarna skapar en osäker spelplan för aktörer inom ekonomin. De snabba prisökningarna på drivmedel till följd av konflikter i världen och osäkra ekonomier hos andra stater driver upp inflation och räntekostnader i världen - vilket påverkar Sverige som exportnation kraftigt. Hög konkurrens för europeiska aktörer inom vissa sektorer bidrar till att ytterligare öka på utmaningen för exportbaserade företag från Sverige som påverkar den inhemska arbetsmarknaden och konsumtionen. Nämndens ramökning är större än på många år, men utmaningarna och kostnadsökningarna fortsätter att försätta nämndens ekonomi i en ansträngd situation i ett läge där investeringar i teknik, material och arbetssätt behöver genomföras.

De tidigare nämnda stora svängningar i kostnader för drivmedel med efterföljande inflation driver högre lönekrav från arbetstagarparter när arbetsgivarparter ser behov av återhållsamhet. Dessa krav kommer mest troligt att påverka nämndens verksamheter utifrån högre lönekrav. Assistansutredningen är en lagändring som fortsätter vara en osäkerhetsfaktor som ska vara kostnadsneutral enligt propositionen men nämnden ser en risk för ökade kostnader när lagändringen träder i kraft samt en förlust av kontroll över personlig assistansområdet.

Nämnden ser fortsatt även en effekt från välfärdsbrottslighet där det både finns risker och möjligheter i framtiden där arbetet mot välfärdsbrottslighet inom samhället har intensifierats i takt med att mer brottslighet upptäckts. Välfärdsbrottslighet är ett område som bedöms ha växt i snabb takt enligt polisen och risken är att det fortsätter bli mer avancerad brottslighet som kan komma att påverka nämndens ekonomi negativt finns men möjligheten att förhindra och återvinna kostnader finns även. Nämndens arbete mot välfärdsbrottslighet har intensifierats de senaste åren i ett led att minska kostnader och skapa förutsättningar för att skattemedel ej ska gå till kriminella organisationer.

**Brist på ändamålsenliga lokaler**

Nämndens tillgång till ändamålsenliga lokaler motsvarar inte verksamhetens behov. Det finns ett strukturellt glapp mellan identifierade behov och faktisk leverans, där nämndens handlingsutrymme begränsas av kommunövergripande prioriteringar, investerings- och förhyrningsramar samt genomförandekapacitet. Även om planeringen för LSS-boenden har förbättrats kvarstår betydande behov, särskilt av lokaler för daglig verksamhet, boendestöd, kontorsplatser och andra administrativa verksamheter. Bristerna påverkar nämndens möjlighet att verkställa beslut inom rimlig tid, säkerställa god arbetsmiljö och bedriva verksamheten rättssäkert, effektivt och med god kvalitet. Långa och osäkra ledtider gör det också svårt att möta behov som uppstår med kort framförhållning och ökar risken för tillfälliga och kostnadsdrivande lösningar.

Nämnden utvecklar samtidigt prognoser, matchning och nyttjandet av befintliga lokaler. Framåt behövs en mer långsiktig och sammanhållen kommunal planering, med flexibla lokaler som kan anpassas när målgrupper, arbetssätt och krav förändras. Detta ger möjlighet att använda lokaler mer effektivt och stärka nämndens förmåga att möta framtida behov.

**Utmaningar inom kompetens- och personalförsörjning**

Nämnden står inför betydande utmaningar inom kompetens- och personalförsörjningen under perioden 2026–2036.

Prognoser på nationell och regional nivå visar på en fortsatt brist på undersköterskor, vilket innebär en ökad konkurrens om arbetskraft mellan kommuner, regioner och privata arbetsgivare. Arbetsmarknaden är också mer rörlig än tidigare, där medarbetare i högre utsträckning än tidigare byter arbetsgivare. Andelen som väljer att sluta i kommunen har ökat de senaste åren och inom de närmsta 10 åren är prognosen att 58 procent förväntas sluta på egen begäran inom funktionshinderomsorgen. Tillsammans med pensionsavgångar visar prognosen att totalt 83 procent av de stora yrkesgrupperna inom funktionshinderomsorgen kommer att sluta inom en 10 års period. Även inom myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg kommer personalomsättningen vara hög, där kommer den största utmaningen vara möjligheten att rekrytera erfaren personal med rätt kompetens. Utvecklingen medför ett ökat behov av ett långsiktigt och strategiskt arbete med kompetensförsörjning. För att säkerställa verksamhetens förmåga att möta framtida behov krävs insatser som stärker kommunens attraktivitet som arbetsgivare och bidrar till att behålla, utveckla och använda befintlig kompetens på ett effektivt sätt.

Prioriterade områden är bland annat arbete med kompetensutveckling, bemanningsstrategi och samplanering , friskfaktorer och ledarskap samt fortsatt utveckling av digitala arbetssätt. Arbetet behöver bedrivas i nära samverkan med övriga förvaltningar och externa aktörer för att skapa långsiktigt hållbara förutsättningar för kompetens- och personalförsörjningen.

**Digitalisering**

Digitalisering är en strategisk förutsättning för att möta ökade krav på kvalitet, tillgänglighet och effektivitet. AI, automatisering och bättre användning av data kan frigöra tid, stärka beslutsunderlagen och skapa nya arbetssätt som ger större nytta för individen och verksamheten. Samtidigt ökar kraven på rättssäkerhet, informationssäkerhet, datakvalitet och digital inkludering. För att realisera potentialen krävs därför tydlig styrning och prioritering, rätt kompetens samt förmåga att förändra arbetssätt och förvalta lösningar långsiktigt. Digitaliseringen behöver bedrivas som en integrerad del av verksamhetsutvecklingen, där behov och förväntad nytta styr införandet av ny teknik.

## Bilaga 5. Åtaganden relaterade till programmet för social hållbarhet

Planeringsdirektiven anger vilka styrdokument som ingår i programmet för social hållbarhet. I denna bilaga finns en översikt över åtgärder/aktiviteter/åtaganden som hör till styrdokumenten inom ramen för programmet, som direkt eller indirekt riktats till individ- och familjenämnden. Sammanställningen aspirerar inte på att vara heltäckande. Flera dokument sträcker sig över en längre tidsperiod.

**Policy för jämställdhetsarbete (KS-2025/00326, KF 2025-11-24, § 255)**

Syftet med policyn är att tydliggöra de principer och förhållningssätt som ligger till grund för Umeå kommuns jämställdhetsarbete. Policyn är tänkt att fungera som ett stöd till framför allt nämnder i förståelsen av hur jämställdhetsarbete ska integreras i den egna nämndens ordinarie arbete. Policyn gäller för Umeå kommunkoncern och anger bärande principer för jämställdhetsarbetet i Umeå kommun.

**Kommungemensam handlingsplan för suicidprevention (KS-2022/00916, KS 2023-05-30)**

Det övergripande målet är att minska antalet suicid i Umeå kommun. 2021 fattade kommunfullmäktige beslut att anta en nollvision mot självmord som inkluderar alla åldrar samtidigt som det pågår en långsiktig planering för kunskapsbaserade förebyggande insatser på bred front för kommuner i Västerbottens län. Det finns en samordnare som ansvarar för arbetet under året.

Det strukturerade arbetet med suicidprevention följer en viss ordning. Den suicidpreventiva samverkansgruppen i Umeå formulerar åtaganden i en aktivitetsplan som görs tillgänglig. Samordnare för samverkansgruppen sammanställer utifrån det en årlig rapport som även inkluderar samverkansgruppens gemensamma arbete under året utifrån de aktiviteter som tagits fram. Den årliga sammanfattningen föredras i Umeå kommun på Individ-och familjenämnden (februari) som ägare av handlingsplanen samt kommunstyrelsens hållbarhetsutskott.

**Umeå kommuns handlingsplan mot halverad barnfattigdom (KS-2019/00979, KF 2022-03-28)**

| **Aktivitet** | **Ansvarig** |
|---|---|
| Särskild hänsyn till bidragsbehov för barn och deras fritid. | Individ- och familjenämnden |
| Ungas inkomst för eget arbete påverkar inte nivån på familjens försörjningsstöd | Individ- och familjenämnden |
| Vårdnadshavare kontaktas vid risk för vräkning | Individ- och familjenämnden |
| Sprider information om avgiftsfria aktiviteter | Individ- och familjenämnden |
| Barnperspektiv är vägledande vid beslut om försörjningsstöd | Individ- och familjenämnden |
| Jobbstimulans i lagen (SoL) 25% av inkomster räknas ej med efter 6 månader. | Individ- och familjenämnden |
| Försörjningsstöd kan bevilja utöver vid särskild ansökan ex. cykel, resa ibland, dator, läger etc. | Individ- och familjenämnden |

**Umeå kommuns program för tillgänglighet 2018–2030: Plan för etapp 2, 2024-2026 (KS-2024/00166, KS 2024-10-15)**

| **Aktiviteter: Fokusområde Fysisk miljö** | **Ansvarig** |
|---|---|
| Säkerställa att kommande lokaler för daglig verksamhet är väl anpassade och ändamålsenliga ur ett individperspektiv, genom att påbörja framtagandet av rumsfunktionsprogram för daglig verksamhet enligt LSS 9§10. | Individ- och familjenämnden |
| **Aktiviteter: Fokusområde Boende och närmiljö** | **Ansvarig** |
| Att säkerställa att kommande boenden är väl anpassade och ändamålsenliga ur ett individperspektiv, genom att revidera och uppdatera rumsfunktionsprogram för gruppboenden enligt LSS 9§9, och påbörja framtagandet av rumsfunktionsprogram för serviceboende enligt LSS 9§9 samt korttidsvistelse enligt LSS 9§6. | Individ- och familjenämnden |
| Att verka för ett ökat och diversifierat utbud av särskilda boenden inom LSS 9§9, där individen har större möjlighet att välja en boendemiljö som passar hen. Det sker genom att bygga fler typer av gruppboenden och införskaffa fler servicebostäder i olika delar av Umeå kommun.<br>Tydliggöra vilka möjligheter det finns för bostadsanpassning i bostäder med särskild service. | Individ- och familjenämnden |
| Samverka med Umeåregionens brandskydd för att tydliggöra brandsäkerhet och utrymning för personer utan möjlighet att gå i trappor, i förvaltningens verksamhetslokaler och boenden. | Individ- och familjenämnden |

**Umeå kommuns program för hållbar landsbygdsutveckling 2024–2030 (KS-2023/0086, KF 2024-08-26)**

Kommunstyrelsen är den politiska nämnd som ansvarar för landsbygdsutveckling, men arbetet är nämndsöverskridande och många verksamheter inom kommunorganisationen bidrar både direkt och indirekt till programmets genomförande. Grunden för genomförandet är att alla nämnder inom Umeå kommun ansvarar för att ta med programmets prioriteringar in i sin egen verksamhetsplanering.

| Målområde | Berörda prioriteringar till 2030 | Ansvariga: |
|---|---|---|
| Attraktiva livsmiljöer | Skapa förutsättningar för till exempel särskilda boenden, trygghetsboenden och seniorbostäder på Umeås landsbygder | KS, IFN, ÄN, TN, BN |

| | | |
|---|---|---|
| Kommersiell service | Utveckla långsiktiga arbetssätt och strukturer internt för hur kommunen ska jobba med kommersiell service på Umeås landsbygder | ÄN, IFN, KS |
| Väl fungerande offentlig service | Stärka de stora tätorterna och byarna i tillväxtstråken som viktiga servicenoder för omgivande landsbygder | FGN, IFN, ÄN, FN, KN, TN, KS |
| Väl fungerande offentlig service | Stärka samordningen mellan kommunala verksamheter och utveckla samverkan med kommersiella och ideella aktörer för förbättrad service på Umeås landsbygder | FGN, IFN, ÄN, FN, KN, TN, KS |
| Väl fungerande offentlig service | Utveckla samverkan över kommungränserna för stärkt service på Umeås landsbygder | FGN, IFN, ÄN, FN, KN, TN, KS |
| Väl fungerande offentlig service | Öka attraktiviteten och förutsättningarna för att klara kompetensförsörjningen på landsbygd inom skola, vård och omsorg | PN, FGN, IFN, ÄN |
| Väl fungerande offentlig service | Tydliggöra kommunala verksamheters roll och funktion på Umeås landsbygder – exempelvis som mötesplatser med aktiviteter, arbetsplatser och kunder till lokalt näringsliv | FGN, IFN, ÄN, FN, KN, TN |
| Väl fungerande offentlig service | Tillgängliggöra och samnyttja kommunens lokaler och tjänster utifrån lokala behov och på ett jämlikt sätt | TN, FGN, IFN, ÄN, FN, KN |
| Väl fungerande offentlig service | Nyttja digitaliseringens möjligheter för utvecklad service, exempelvis vård, undervisning, kultur och fritid, sociala träffpunkter och mobila verksamheter | FGN, IFN, ÄN, FN, KN, TN |
| Hållbara transporter och infrastruktur | Underlätta arbetspendling från tätort till landsbygd för att säkra kompetensförsörjning inom skola, vård och omsorg | PN, FGN, IFN, FGN, ÄN, UKF |
| Aktiv lokal utveckling | Utveckla och tydliggöra hur byaplaner tas om hand internt i hela kommunorganisationen | Alla nämnder |

**Bostadsförsörjningsprogrammet 2022–2030 (KS-2020/00751, KF 2022-11-28)**

| **Åtgärder** | Ansvariga |
|---|---|
| Umeå kommun ska utreda möjligheter och förutsättningar för byggande av särskilda boenden för äldre i behov av vård och omsorg samt gruppbostäder i den täta staden | Kommunstyrelsen, Tekniska nämnden, Äldrenämnden och Individ- och familjenämnden |

| | |
|---|---|
| Umeå kommun ska utreda möjligheten att utveckla metoden för att prognostisera behovet av boenden enligt LSS och därmed skapa bättre kunskap om lokalförsörjningsbehovet. | Kommunstyrelsen, Tekniska nämnden, Individ- och familjenämnden |
| När hyresrätter byggs på kommunal mark ska kommunen alltid erbjudas att hyra en överenskommen andel bostäder. | Kommunstyrelsen, Tekniska nämnden, Äldrenämnden och Individ- och familjenämnden |
| Kommunen ska utreda förutsättningarna för att utveckla arbetssättet hur bostäder fördelas till personer som beviljats särskilt stöd och service. Målet är att uppnå struktur och fungerande flöden genom en samordnad prioritering. | Individ- och familjenämnden |
| Kommunen ska utreda förutsättningarna för och konsekvenserna av införande av kommunal hyresgaranti för barnfamiljer. Syftet är att bedöma om hyresgarantier kan göra det lättare för de grupper som har svårt att etablera sig på bostadsmarknaden att ordna bostad. | Individ- och familjenämnden, Tekniska nämnden, Miljö- och hälsoskyddsnämnden |
| Umeå kommuns Handlingsplan mot hemlöshet ska aktualiseras. | Individ- och familjenämnden, Tekniska nämnden, Kommunstyrelsen |
| Umeå kommuns avtal med AB Bostaden om att en andel av Allmännyttans omsättning av hyresbostäder, ska komma kommunens verksamheter tillgodo. Det möjliggör att möta en stor del av verksamheternas kontinuerliga behov av hyreslägenheter. | Tekniska nämnden, Individ och familjenämnden |
| Kommunen ska utveckla det vräkningsförebyggande arbetet i linje med kommunens nollvision mot vräkning av barn för att minska risken för avhysning och hemlöshet. | Individ- och familjenämnden, Äldrenämnden, Tekniska nämnden |
| Kommunen ska utreda möjligheten att ta fram information över tillgången till skyddat boende vid behov | Kommunstyrelsen, Individ- och familjenämnden |

UMEÅ KOMMUN

**Stöd- och omsorgsförvaltningen**
Umeå kommun
Skolgatan 31 A
901 84 Umeå
090-16 10 00
www.umea.se/kommun