

Mötesbok: Personalnämnden (2025-09-16)

Personalnämnden

Datum: 2025-09-16

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Beslutsärenden

34/25 Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen jan-aug	3
35/25 Ledar- och medarbetarpolicy	25
36/25 Årlig uppföljning av SAM, 2024	36
37/25 Aktiva åtgärder, 2024	57
38/25 Sammanträdestider 2026	91

Informationsärenden

39/25 PN Informationsärenden 2025-09-16	92
---	----

Anmälningensärenden

40/25 Dispens från regler gällande dygnsvila	93
41/25 Grundläggande granskning personalnämnden Umeå	96



Tjänsteskrivelse

2025-09-03

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00020

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen jan-aug

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att anta personalnämndens rapport till kommunstyrelsen.

Ärendebeskrivning

SLK HR har upprättat en rapport enligt kommunstyrelsens direktiv.

Nämnden har tagit del av information och beslutat i en mängd ärenden inom ramen för sitt uppdrag som samordnande nämnd för personalstrategiska frågor.

Vid granskning av måluppfyllelsen avseende de kommunövergripande resultatmåttén konstateras marginella skillnader i jämförelse med motsvarande period 2024.

Följande risker ur personalnämndens internkontrollplan har, helt eller delvis, hanterats under tertial 2:

- Risk för att lönesättning görs på ett sätt som motverkar en enhetlig och sammanhållen lönepolitik och inte i enlighet med för kommunen fastslagen riktlinje för lönestrategiska frågor.
- Risk för att gemensam utveckling uteblir om förvaltningar inte deltar i det gemensamma utvecklingsprojektet Samverkansmodell för tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering (SAMBA).
- Risk för att kompetensförsörjningen av kommunal verksamhet försvåras på grund av att länet och arbetsmarknadsregionen inte samordnar sina insatser.
- Risk för att motstridiga nationella regelverk om kontroller vid/under anställning leder till otydlighet om lokala förutsättning för en attraktiv och rättssäker rekryteringsprocess.

Beslutsunderlag

1. Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-augusti
2. Uppföljning av internkontrollplan, januari-augusti

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00020

3. Tabellbilaga, januari-augusti

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator

Personalnämndens rapport till KS, januari–augusti 2025

Verksamhetsuppföljning

Nämndens grunduppdrag

	Bedömning januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Nämnden är kommunens samordnande nämnd för personalstrategiska frågor. Nämnden samordnar och verkar för att Umeå kommun har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik samt följer upp och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna.	I hög grad uppfyllt	I hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Personalnämnden bedömer att den i hög grad uppfyller grunduppdraget. Detta eftersom nämnden kontinuerligt följer och stödjer övriga nämnders arbete med de personalpolitiska målen och de riktlinjer som fastställs inom det personalpolitiska området, inte minst gör nämnden det genom ett aktivt arbete med internkontrollplanen inom det personalpolitiska området.

Genom löpande dialog med nämndsföreträdare och partsföreträdare i frågor som nämnder bedömer vara av särskild vikt och betydelse för att uppnå en enhetlig och sammanhållen personalpolitik, kan personalnämnden fånga upp områden som behöver förtydliganden eller stöd för att enhetlighet och sammanhållning ska kunna säkerställas hos arbetsgivaren, inom och mellan nämnders verksamheter.

I nämnden återrapporteras även kring omvärldsfaktorer som kan komma att påverka kommunen som arbetsgivare för att på så sätt bereda och säkerställa att nämnderna ges goda förutsättningar. Det kan gälla utvecklingen av kollektivavtal, lagstiftning och tillhörande normförflyttning.

Personalnämnden delgavs under våren 2025 en fördjupad återrapport av samtliga verksamhetsnämnders redovisning av arbetet med de personalpolitiska målen för 2024. Detta gjordes för att ge en samlad bild och visa på bredden i kommunens arbete med de personalpolitiska målen. Nämnden uttalade sig även om de personalpolitiska målen i sitt yttrande till budgetberedningen inför plan och budget 2026.

En viktigt förutsättning inom det personalpolitiska området och för nämnden är att bidra till kommunens organisatoriska omställningskapacitet. I takt med att nämnderna omprövar prioriteringar och fokus på grunduppdrag krävs förändrade arbetsformer och innovativa förhållningssätt. Verksamheterna kommer möta inslag av prioriteringar, fördjupade förväntningar på samarbete, samverkan och omprövning av nyttjande av resurser. Ny teknik, automation, AI-stödd digitalisering kommer även skapa nya förutsättningar och förväntningar i och på de kommunala verksamheterna. Med detta som utgångspunkt lämnade personalnämnden remissvar på det förslag till plan för digitalisering som tekniska nämnden skickade ut under våren 2025. Nämnden följer även noga utvecklingen om hur HR-objektets förvaltning utvecklas med riktning mot en förvaltning av de kommungemensamma systemstöden som gemensamt kan skapa förutsättning för en enhetlig och sammanhållen personalpolitik.

Förändringskompetens är organisationens förmåga att använda och utveckla kompetens för att genomföra förändring. Det gäller medarbetares kompetens, gruppers kompetens eller organisationens kompetens som helhet. Ett förändringsarbete kräver en organisationskultur, ledarskap och medarbetarskap som ger organisatoriska förutsättning med bibehållen trygghet, hälsa och engagemang. Inte minst krävs en kultur för en lärande organisation där kapacitet byggs för att ta tillvara den tillgängliga kraften hos befintliga medarbetare och även ge förutsättningar för att vid behov ställa om kompetens och verksamhet. En stark kultur krävs även för att leda och organisera förändring som också skapar förutsättning för delaktighet och medinflytande från medarbetarna. Ett genomgripande arbete med friskfaktorerna, vilka ingår i ett av de tre personalpolitiska målen, är för detta en avgörande nyckel. Detta avser inte minst de faktorer som rör delaktighet, inflytande, kompetensutveckling och kommunikation.

Under 2025 berör personalnämnden området omställningskapacitet på flera sätt, bland annat genom beredning av en uppdaterad medarbetar- och ledarskapspolicy med tillhörande värdegrund, vilket är nära sammankopplat med det fortsatta arbetet med friskfaktorer. Fortsatta ansträngningar med chefers förutsättningar och insatser för att stärka och utveckla ledarskapets kapacitet att möta och leda i förändring är av största vikt.

Arbetet med utvecklade arbetsformer när det gäller tidiga insatser och omställning för grupper och enskilda medarbetare har uppmärksamats av nämnden. Genom det treåriga projektet SAMBA kommer kommunerna i Umeåregionen och Region Västerbotten tillsammans med Omställningsfonden och Försäkringskassan att utveckla arbetsformer med ett starkt "behållarperspektiv" på arbetsmarknaden.

Dialog med den centrala samverkansgruppen

Nämnden har återkommande dialog med den centrala samverkansgruppen, CSG, som en del i att upprätthålla partsgemensam dialog i enlighet med samverkansavtalet. Under 2025 har personalnämnden bjudit in CSG för fördjupade samtal vid två tillfällen. Temat för samtalen under våren var medarbetarinflytande och skyddsombudens förutsättningar och under hösten sker bland annat en fördjupning om kompetensutveckling och lärande.

Enhetlig och sammanhållen lönepolitik

Nämnden verkar för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik. Nämnden antog i slutet av 2024 riktlinje för lönestrategiska frågor och beredde en revidering av lönepolicy för beslut i kommunfullmäktige, vilket togs i januari 2025. Under 2025 har personalnämnden på nära håll följt utveckling och utfall av de centrala avtalsförhandlingarna samt följt upp lönekartläggning och utfall i relation till riktlinjen för lönestrategiska frågor och lönepolicy.

Under 2025 har samtliga centrala kollektivavtal för kommunal sektor löpt ut och såväl nya huvudöverenskommelser som tillhörande avtalsskrivningar är nu på plats, utan större konflikter eller stridsåtgärder mellan parterna. Personalnämnden har fått löpande återkoppling från förhandlingschef med flera om utfall och lokala konsekvenser och åtaganden i nya avtal.

Samordning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Uppdraget att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs bland annat genom återrapportering till nämnden från årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Under året fortgår den gemensamma processen där medarbetarenkäten utgör grund till såväl uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet som analys avseende aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Som komplement till den gemensamma processen adderas nu frågeställningar som bidrar till nationell forskning om organisatorisk hälsa och därmed skapas ytterligare underlag från medarbetarenkäten till nämndernas arbete med friskfaktorer.

Under året uppmärksammar personalnämnden även de förändringar som sker av Arbetsmiljöverkets regelverk. Information har lämnats till nämnden.

Området hot och våld och otillåten påverkan har kommit in tydligare inom arbetsmiljöområdet. Förstärkningar sker av kommunens säkerhets- och rutinarbete och personalnämnden avser att följa området med extra vaksamhet under året.

Samordning av det övergripande kompetensförsörjningsarbetet

Nämndens uppdrag när det gäller att samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering genomförs i första hand genom avrapportering till nämnden om pågående arbete samt uppföljning vid delår och årsrapport av de personalpolitiska målen.

Kommunens gemensamma kompetensförsörjningsplan kommer att uppdateras under året och från 2026 utgöra en bilaga till nämndens verksamhetsplan. På så sätt kan vi bättre sätt fånga upp pågående utveckling på området, inte minst nationellt inom Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, samt initiativ inom området attraktiv arbetsgivare. Planen behöver även ta intryck av de planeringsförutsättningar som beslutas om för perioden 2026–2029, till följd av nämndernas svar på Tilläggsuppdrag 2023:1.

Personalnämnden har för avsikt att under året ta del av nämndernas arbete med sina kompetensförsörjningsplaner, i första hand genom en skriftlig återsäkring från nämnderna som på likvärdigt sätt beslutar om dem som del av verksamhetsplan för 2026.

För att ge förutsättning för de kommunala verksamheternas kompetensförsörjning krävs ett väl fungerande arbete med befolkningsfrågorna. I nämndens samordningsuppdrag ingår även ansvaret att koordinera samarbetsytor såsom Umeåregionen och länet när det gäller insatser som kan främja kommunernas kompetensförsörjning.

Nämnden har även i sin internkontrollplan identifierat risk att kompetensförsörjningen av kommunal verksamhet försvåras på grund av att länet och arbetsmarknadsregionen inte samordnar sina insatser, risk 9. En rad viktiga steg för att minska den risken har skett under året. Bland annat fortsätter det nära samarbetet och samplaneringen av insatser mellan kommunerna i Umeåregionen som arbetsgivare genom Personalchefsgruppen. Bland annat är projektet SAMBA en del av effekterna av det arbetet men även gemensamma upphandlingar av till exempel företagshälsovård och andra insatser för att behålla medarbetare och stärka kompetensförsörjningsarbetet. Noteras bör även att Region Västerbotten som arbetsgivare är med i SAMBA-projektet.

I ett länsperspektiv har Umeå kommun och Skellefteå kommun genom sina HR-direktörer, tagit initiativ till ett personalchefsnätverk för länets femton kommuner. Ett nätverk som nu har rullande möten och även deltagande från regional utveckling vid Region Västerbotten. Grupperingen bereder även de aktiviteter som SKR har på området genom det HR-direktörsnätverk som finns nationellt.

För att ytterligare stärka det gemensamma lärandet och utvecklingen av kompetensutvecklingsarbetet i länet deltar Umeå kommun genom HR-direktör i det region-gemensamma projektet Reglab, lärandeprojekt Attrahera och behålla. Det utgör ett

gemensamt krafttag för internationell konkurrens. Projektet sker i samarbete mellan SKR och bland andra Tillväxtverket för att stärka Sveriges och den kommunala sektorns konkurrenskraft vad gäller internationell arbetskraft och regionernas roll i synnerhet.

Region Västerbotten är även medfinansiärer tillsammans med Region Västernorrland, Region Norrbotten och Tillväxtverket för det gemensamma projektet *Data driven befolknings- och kompetensförsörjning*. Projektet är en del av den regionala planen Thriving Northern Cities (TNC) med Umeå kommun som projektägare och Luleå och Örnsköldsviks kommuner som deltagare. Projektet är tvåårigt och syftar till att genom metod och data-utveckling stärka platserna och organisationernas kapacitet för analys som leder till träffsäkra insatser för befolknings och kompetensförsörjning.

Samordning och utveckling i personalpolitiska frågor

Personalnämnden har uppdraget att verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor, samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder.

Ett viktigt utvecklingsområde under 2025 handlar om att utveckla arbetsformer i linje med möjligt förändrad lagstiftning om vilka kontroller en kommunal arbetsgivare kan, bör och får göra. Syftet är att förhindra så kallade möjliggörare och organiserad brottslighet att etablera sig i verksamheterna. Förslag till förändrad lagstiftning har efterfrågats av personalnämnden genom sitt förslag till remissvar på Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, Ds 2024:24. Nämnden har avkrävt förberedelse från förvaltningen kring förberedelse för snabb lagefterlevnad när ny lagstiftning finns på plats. Till personalnämnden har rapporterats förslag till förändrade arbetsformer och justering av vägledande och styrande dokument vid rekrytering. Personalnämnden har även i linje med remissvar lämnat ett svar på motion 21/2024: Kräv utdrag ur belastningsregistret vid rekrytering av omsorgspersonal.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Det personalpoliska året 2025 har så här långt främst präglats av den nationellt stora avtalsrörelsen och dess utfall. Nämnden noterar att nya avtal kommit på plats utan större stridigheter mellan parterna och att de tidsatta avtalen blev tvååriga säkerställer bättre planeringsförutsättningar för verksamheterna.

Utöver lönepolitiken med starkt nationell prägel har personalnämnden noga följt utvecklingen runt lagstiftning som ska möjliggöra och tydliggöra förutsättningarna för kommunen som arbetsgivare att göra registerkontroller inför och under anställning i alla verksamheter.

Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–augusti 2025

2025-09-08

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Personalnämnden har för 2025 inte tilldelats något tilläggsuppdrag, utan kommer att följa och stödja övriga nämnder i deras arbete med tilläggsuppdrag som berör det personal-politiska området.

Personaluppföljning

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

	Bedömning av nämndens arbete med personalpolitiska mål januari-augusti 2025	Prognos för januari-december 2025
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan	Enligt plan
Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	Enligt plan	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan	Enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Nämnden har behandlat eller i övrigt tagit del av bland annat följande:

- Verksamhetsbesök, Bruksbacken i Sävar, med fokus på scheman och medarbetarinflytande
- Möjligheten till finansiering av mottagande av personer som står långt från arbetsmarknaden
- Yttrande över Plan för digital omställning
- Lönekartläggning 2024
- Nämndernas verksamhetsplaner ur ett jämställdhetsperspektiv
- Avtalsrörelsen
- Registerkontroller vid anställning
- Motion ”Kräv utdrag ur belastningsregistret vid anställning av omsorgspersonal.”
- Medlemskap i EU:s kompetenspakt
- Delning av utbildningsförvaltningen
- Ansökan ERASMUS-projekt
- Datadriven kompetensförsörjning
- Bemanningsläget inför sommaren

Ledarskap (mål 6)

Nämnden har behandlat eller i övrigt tagit del av bland annat följande:

- Uppföljning av chefers förutsättningar
- Revidering av ledarpolicy, medarbetarpolicy samt värdegrund
- Kommungemensamt traineeprogram

Friskfaktorer (mål 7)

Nämnden har behandlat eller i övrigt tagit del av bland annat följande:

- Dispens, dygnsvila
- Arbetsmiljöverkets nya regelstruktur
- Samverkansmodell för att behålla arbetskraft, SAMBA
- Uppföljning av handlingsplan, suicidprevention
- Årlig uppföljning av SAM och aktiva åtgärder
- Medarbetarenkäten
- Friskvårdserbjudande

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall jan–aug 2025			Utfall jan–aug 2024		
		kvinnor	Män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, totalt i procent av anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	7,7	4,8	6,8	7,6	4,9	6,8
Andel långtidsfriska (%)	60	57	66	59	56	67	59
Andel heltidsanställda (%)	92	92	94	93	92	92	92

Ekonomiuppföljning

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

(mnkr med en decimal)	Budget jan–aug 2025	Utfall jan–aug 2025	Budget- avvikelse jan–aug 2025	Budget- avvikelse jan–aug 2024	Budget helår 2025	Prognos helår 2025	Årsprognos budgetavvikelse 2025
Verksamhetens intäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Verksamhetens kostnader	-0,9	-0,6	0,3	0,2	-1,3	-1,1	0,2
Verksamhetens nettokostnad	-0,9	-0,6	0,3	0,2	-1,3	-1,1	0,2

Investeringar

Personalnämnden gör inga investeringar.



Umeå kommun 2025-09-04

Personalnämnden 2025

Uppföljning av internkontrollplan, januari-augusti

Riskinventering och riskvärdering utgår från nedanstående definitioner.

Riskinventering/riskanalys

Sannolikhet	Definition	Värde
Osannolik	Praktisk taget obefintlig risk att fel uppstår.	1
Mindre sannolik	Mycket liten risk att fel uppstår.	2
Möjlig	Det finns en möjlig risk att fel uppstår.	3
Sannolik	Det är mycket troligt att fel uppstår.	4

Konsekvens	Definition	Värde
Försumbar	Konsekvensen av ett fel är obetydlig för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	1
Lindrig	Konsekvensen av ett fel är liten för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	2
Kännbar	Konsekvensen av ett fel uppfattas som besvärande för brukare, medborgare, besökare, kommunen och/eller övriga intressenter.	3
Allvarlig	Konsekvensen av ett fel är så stor att felet inte får uppstå.	4

Riskhantering

Riskvärde	Rekommendation till hur risken ska hanteras	Innebär
12–16	Minimera risk	Direkta och omfattande åtgärder ska finnas med i internkontrollplanen
4–11	Reducera risk	Åtgärder för att minska risk ska finnas med i internkontrollplanen
1–3	Acceptera risk	Inget agerande krävs – åtgärder tas ej med i internkontrollplanen

Riskinventering			Riskvärdering			
Kontrollområde	Identifierad risk	Nr	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Rekommenderad riskhantering
Personalpolitik	Risk för att gemensam utveckling uteblir om förvaltningar inte deltar i det gemensamma utvecklingsprojektet Samverkansmodell för tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering (SAMBA).	R1	Mindre sannolik	Lindrig	4	Reducera risk
Personalpolitik	Risk för att dispensförfarande som avser arbetstidsregler för dygnsvila (11 timmar) inte efterlevs med avtalsbrott som följd.	R2	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Lönepolitik	Risk för att lönesättning görs på ett sätt som motverkar en enhetlig och sammanhållen lönepolitik och inte i enlighet med för kommunen fastslagen riktlinje för lönestrategiska frågor.	R3	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Lönepolitik	Risk för att kommunen inte förbereder ikraftträdandet av EU:s lönetransparensdirektiv.	R4	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att verksamheter inte kan behålla medarbetare till följd av att nämnder inte kan möta medarbetares behov av kompetensutveckling och medarbetarinflytande.	R5	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att nämnder inte nyttjar möjligheterna som finns till utveckling och anpassning av gymnasie- och vuxenutbildningsutbud för att möta utbildningsbehov.	R6	Sannolik	Lindrig	8	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att kommunen inte nyttjar möjligheten till kompetensförsörjning p.g.a. begränsat mottagande av personer som står långt från arbetsmarknaden.	R7	Sannolik	Lindrig	8	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att motstridiga nationella regelverk om kontroller vid/under anställning leder till otydlighet om lokala förutsättning för en attraktiv och rättssäker rekryteringsprocess.	R8	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Kompetensförsörjning	Risk för att kompetensförsörjningen av kommunal verksamhet försvåras på grund av att länet och arbetsmarknadsregionen inte samordnar sina insatser.	R9	Möjlig	Lindrig	6	Reducera risk
Arbetsmiljö	Risk för att hot, våld och annan otillåten påverkan bidrar till otrygghet och försämrad arbetsmiljö för medarbetare och chefer.	R10	Möjlig	Kännbar	9	Reducera risk
Samverkan	Risk för att skyddsombud inte ges tillräckligt goda förutsättningar för att fullt ut klara sina uppdrag.	R11	Mindre sannolik	Lindrig	4	Reducera risk

Steg 3 Åtgärder			Steg 4. Uppföljning	
Nr.	Inriktning för riskhantering	Åtgärd	Ansvarig	Återrapporteras
1	Reducera risk	Uppföljning av förvaltningarnas deltagande i SAMBA-projektet genom återrapport från styrgrupp.	HR-direktör	Styrgruppens ordförande återrapporterar hög aktivitet och stort engagemang från förvaltningarna i SAMBA-projektet.
2	Reducera risk	Uppföljning av dispensförfarande.	Förhandlingschef	
3	Reducera risk	Återrapport av lönekartläggning inkl. eventuella avvikelser från den kommungemensamma riktlinjen för lönestrategiskt arbete.	Förhandlingschef	Lönekartläggning 2024 redovisades i PN i mars. Inga avvikelser framkom.
4	Reducera risk	Återrapport av hur kommunen säkerställt organisationen för att klara ett ikraftträdande av EU:s lönetransparensdirektiv 2026.	Förhandlingschef	
5	Reducera risk	Återrapport från nämnderna om deras arbete med kompetensutveckling och medinflytande, som utgångspunkt för samtal mellan den centrala samverkansgruppen och personalnämnden.	HR-direktör	Dialog om med inflytande genomfördes vid dialog mellan PN och CSG, 2025-04-24. (Motsvarande dialog avseende kompetensutveckling kommer att genomföras 16 oktober.)
6	Reducera risk	Återrapport från nämnderna på vilket sätt man fört dialog och därefter tagit ställning till möjlighet att nyttja lokalt gymnasie- och vuxenutbildningsutbud för att möta utbildningsbehov, identifierade i nämndernas kompetensförsörjningsplaner.	HR-direktör	
7	Reducera risk	Förslag till måltal för respektive nämnds åtagande samt tillhörande stöd för verksamheterna tas fram och läggs in i personalnämndens yttrande över planeringsdirektiv 2026.	HR-direktör	Förslag till måltal för respektive nämnds åtagande ingår i personalnämndens yttrande över planeringsdirektiv 2026.
8	Reducera risk	Återrapport avseende förändrade arbetsformer och rutiner vid och under anställning som förhindrar anställning av så kallade möjliggörare eller andra olämpliga kandidater.	HR-direktör	Rapportering vid PN, 2025-05-13, med anledning av pågående lagstiftningsarbete utifrån regeringens förslag "Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, Ds 2024:24".
9	Reducera risk	Återrapport om hur Umeå kommun bidrar till att länet och arbetsmarknadsregionen samordnar sina insatser för kompetensförsörjning av kommunal verksamhet.	HR-direktör	Umeå kommun bidrar i frågan genom samarbetet mellan Umeåregionens personalchefer, inom ramen för SAMBA samt i personalchefs-nätverket för länets femton kommuner. Återrapporterat i delårsrapporten till KS.
10	Reducera risk	Återrapport om risker och tillbud som inrapporterats avseende hot och våld samt om insatser för att förebygga otillåten påverkan.	HR-direktör	
11	Reducera risk	Uppföljning via dialog på heldagen med den centrala samverkansgruppen och personalnämnden, våren 2025.	HR-direktör	Information och dialog om skyddsombudens förutsättningar genomfördes vid dialog mellan PN och CSG, 2025-04-24.

Underlag 2025:2

3. Måvärden och resultat
3.1 Måluppfyllelse, personalpolitiska mål

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall augusti 2025			Utfall augusti 2024			Utfall 2024 helår		
		Kvi	Män	Tot	Kvi	Män	Tot	Kvi	Män	Tot
Sjukfrånvaroprocent	6,5	7,7	4,8	6,8	7,6	4,9	6,8	8,0	5,0	7,1
Andel långtidsfriska	60	57	66	59	56	67	59	56	66	59
Andel heltidsanställda	92	92	94	93	92	92	92	92	92	92

4. Personalstruktur

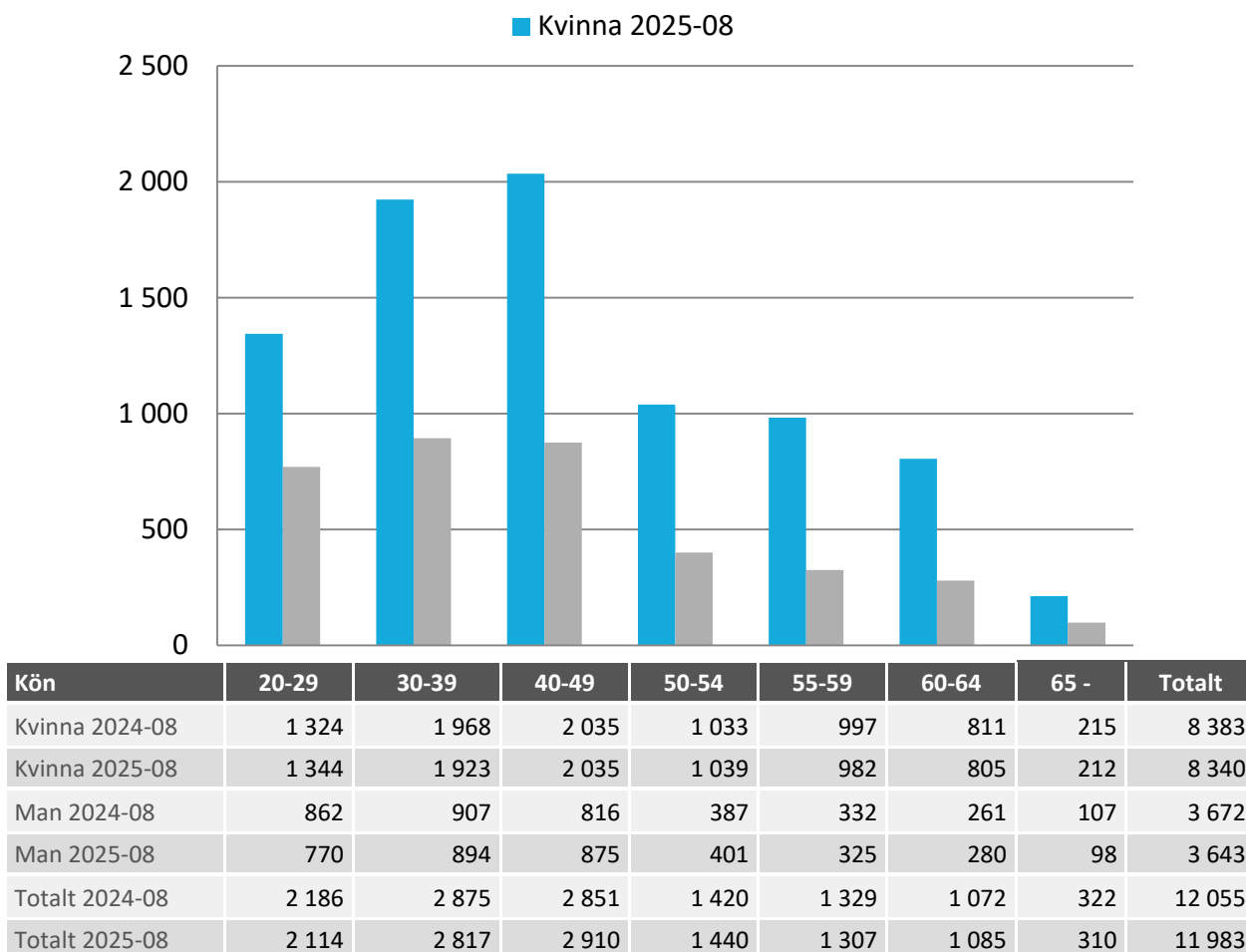
4.1 Antal anställda per kön, anställningsform och omfattning

	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	7 333	3 041	10 374
Heltid	6 874	2 880	9 754
Deltid	466	164	630
Visstid	1 041	623	1 664
Heltid	885	563	1 448
Deltid	168	65	233
Timavlönade	379	277	656
Totalt	8 671	3 888	12 559

4.2 Antal anställda per nämnd

	Kvinnor			Män			Totalt		
Nämnd	2024	2025	Diff	2024	2025	Diff	2024	2025	Diff
ÖFN	22	21	-1	6	5	-1	28	26	-2
KS	240	242	2	102	108	6	342	350	8
VN	2	2	0	2	2	0	4	4	0
TN	617	635	18	464	494	30	1 081	1 129	48
BN	64	56	-8	49	50	1	113	106	-7
MHN	50	50	0	25	27	2	75	77	2
BRN	12	13	1	75	84	9	87	97	10
ÄN	1 984	1 996	12	929	851	-78	2 913	2 847	-66
IFN	1 672	1 662	-10	749	762	13	2 421	2 424	3
FN	82	102	20	117	120	3	199	222	23
KN	159	157	-2	78	78	0	237	235	-2
FGN	3 016	2 927	-89	801	773	-28	3 817	3 700	-117
GVN	608	619	11	336	352	16	944	971	27
Totalt	8 383	8 340	-43	3 672	3 643	-29	12 055	11 983	-72

4.3 Åldersfördelning, månadsavlönade

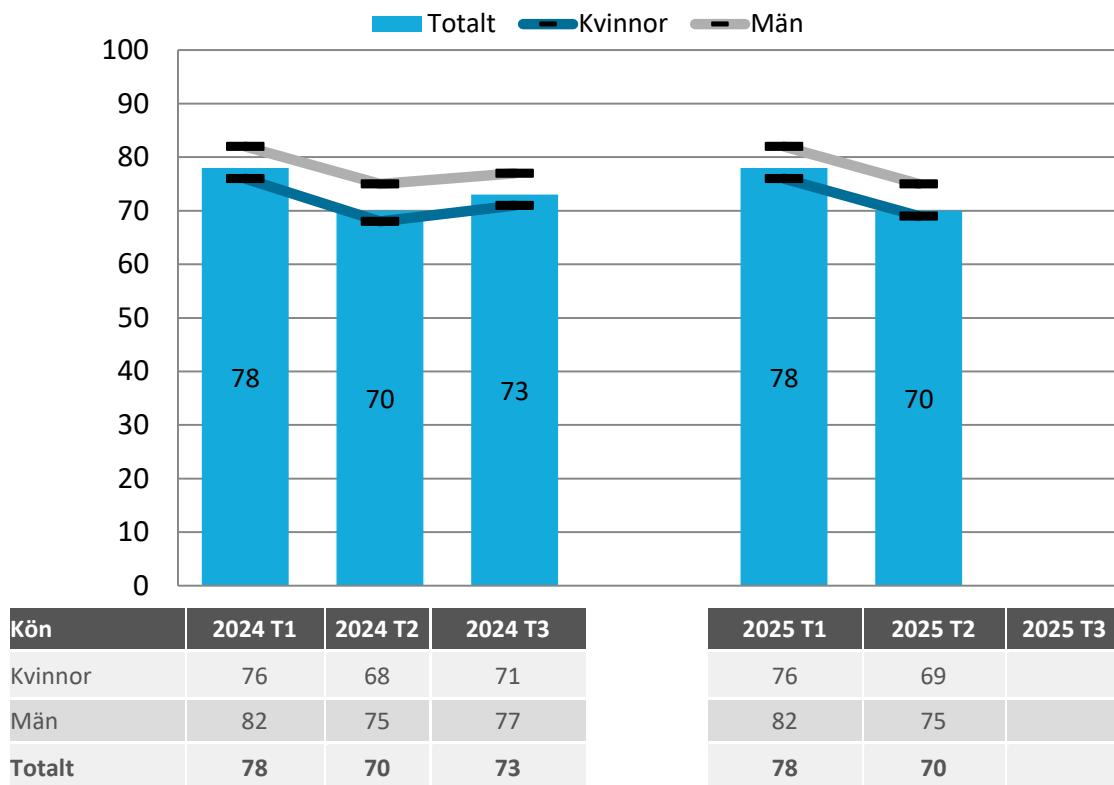


4.4 Yrkeskategorier med fler än 100 anställda/våra största yrkeskategorier

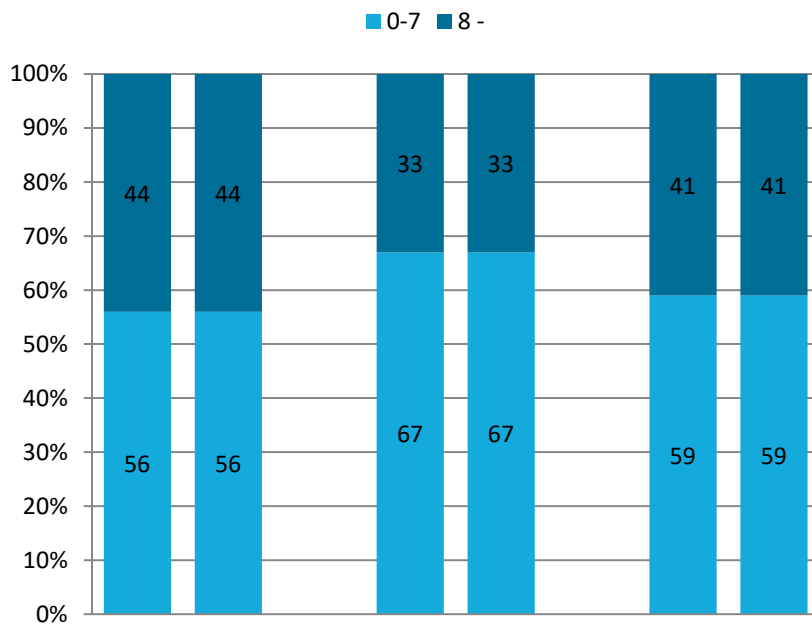
	Kvinnor			Män			Totalt		
Yrkeskategori	2024	2025	Diff	2024	2025	Diff	2024	2025	Diff
Stödassisterter och stödpedagoger	816	839	23	519	542	23	1 335	1 381	46
Vårdbiträde	752	780	28	635	568	-67	1 387	1 348	-39
Undersköterska	693	692	-1	186	173	-13	879	865	-14
Grundskolelärare	618	604	-14	224	212	-12	842	816	-26
Barnskötare	757	706	-51	107	97	-10	864	803	-61
Förskollärare	739	699	-40	73	69	-4	812	768	-44
Ledningsarbete	393	405	12	149	154	5	542	559	17
Handlägggararbete	385	379	-6	148	155	7	533	534	1
Övrigt lärararbete	370	379	9	148	147	-1	518	526	8
Gymnasielärare	215	226	11	166	176	10	381	402	21
Totalt	8 383	8 340	-43	3 672	3 643	-29	12 055	11 983	-72

5. Närvaro och frånvaro

5.1 Närvaro i procent, kvinnor och män

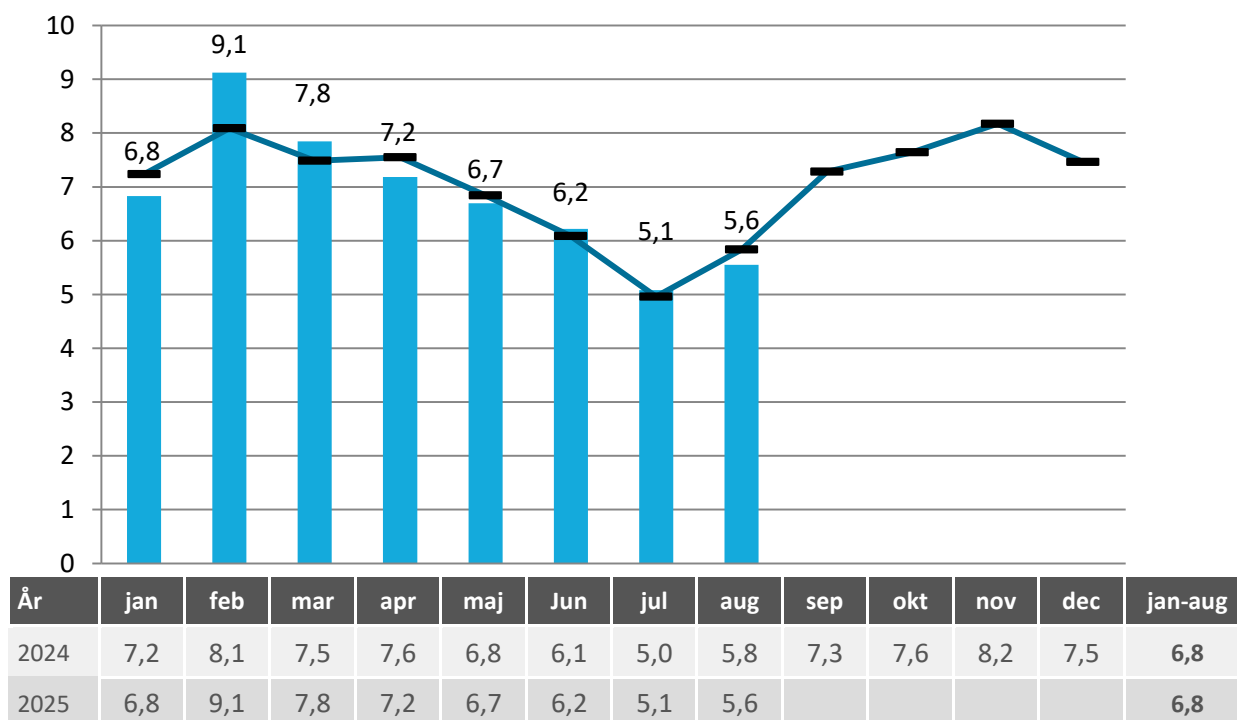


5.2 Långtidsfriska, antal och andel kvinnor och män

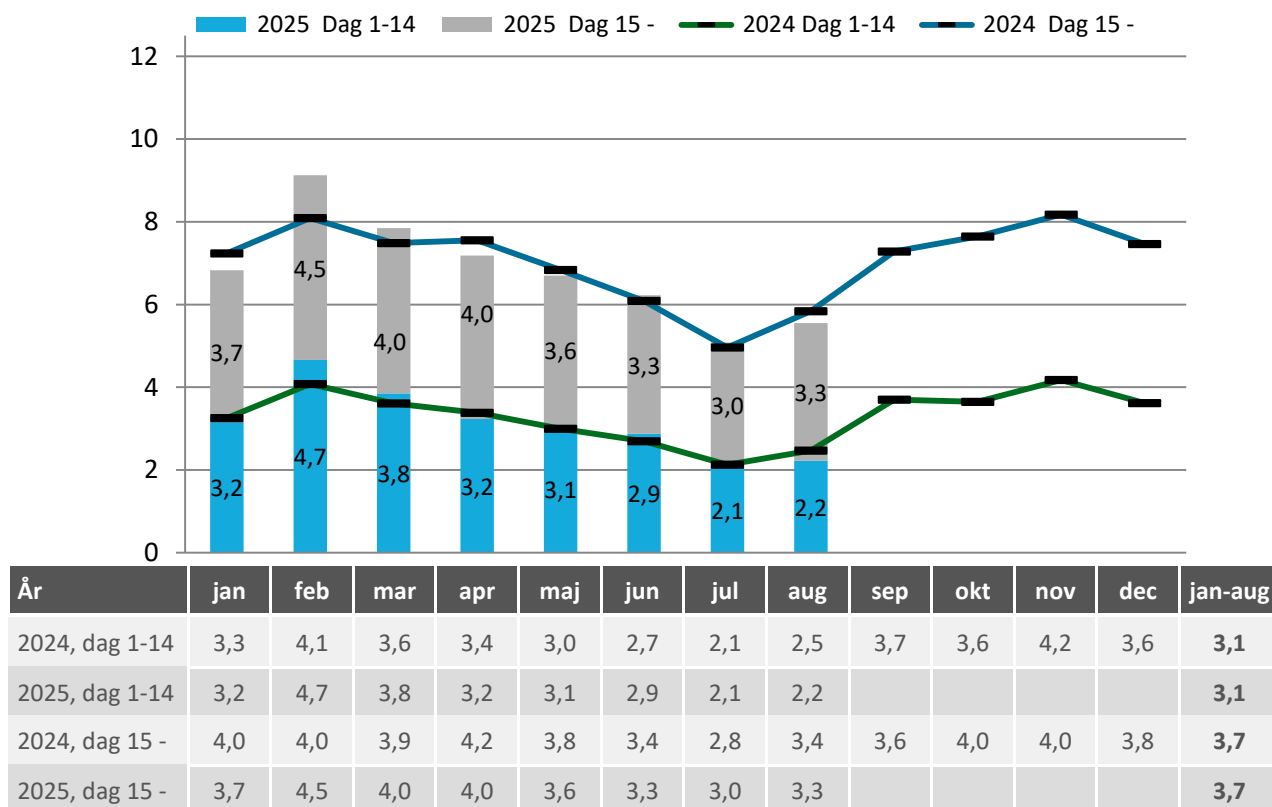


Sjukdagar	Kvinna, 2024	Kvinna, 2025	Man, 2024	Man, 2025	Totalt, 2024	Totalt, 2025
0 - 7	4 158	4 144	2 044	2 019	6 202	6 163
8 -	3 226	3 189	1 009	1 022	4 235	4 211
Totalt	7 384	7 333	3 053	3 041	10 437	10 374
Andel långtidsfriska (0-7 sjukdagar)	56	56	67	67	59	59

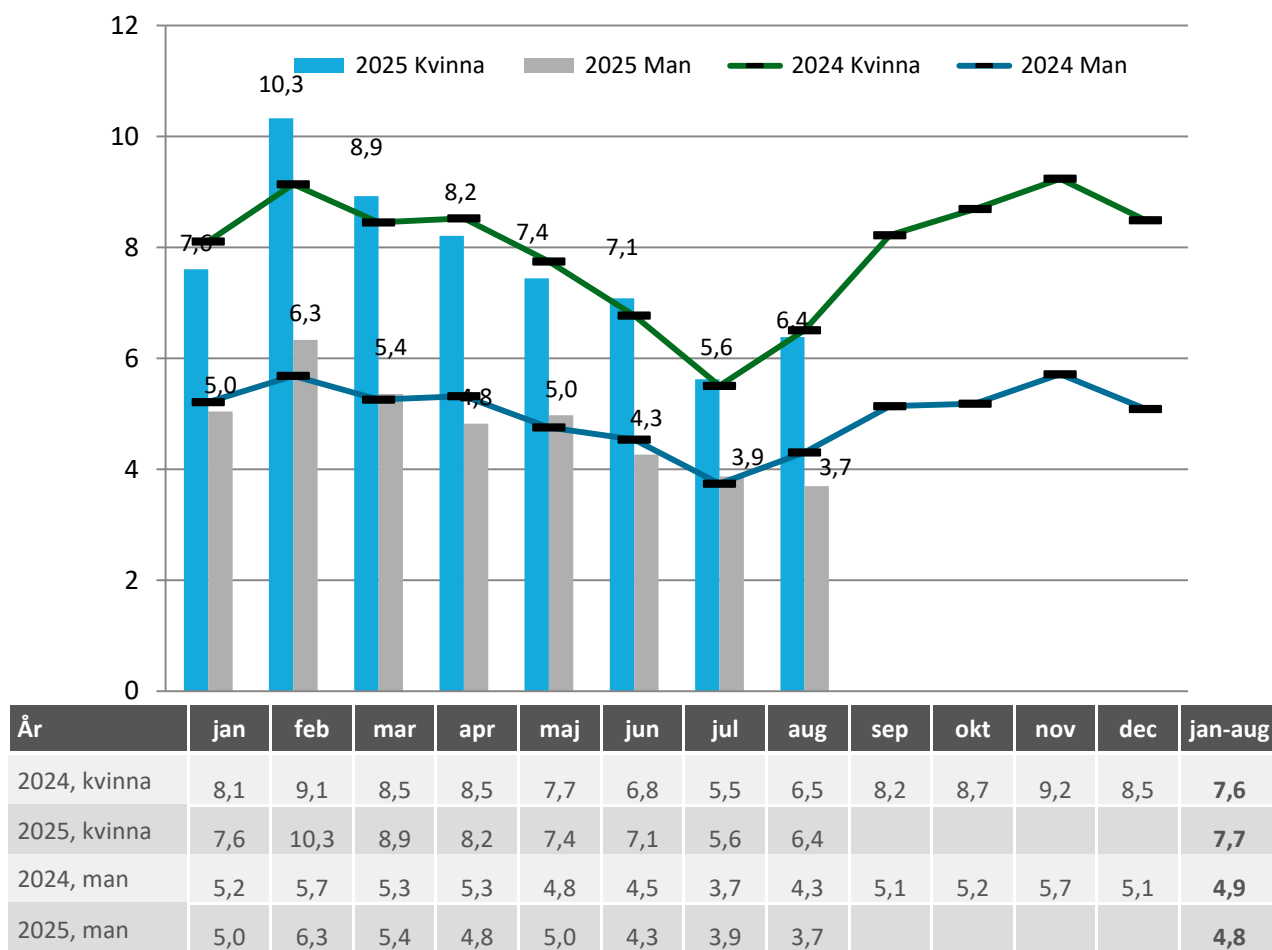
5.3 Sjukfrånvaro i procent, totalt



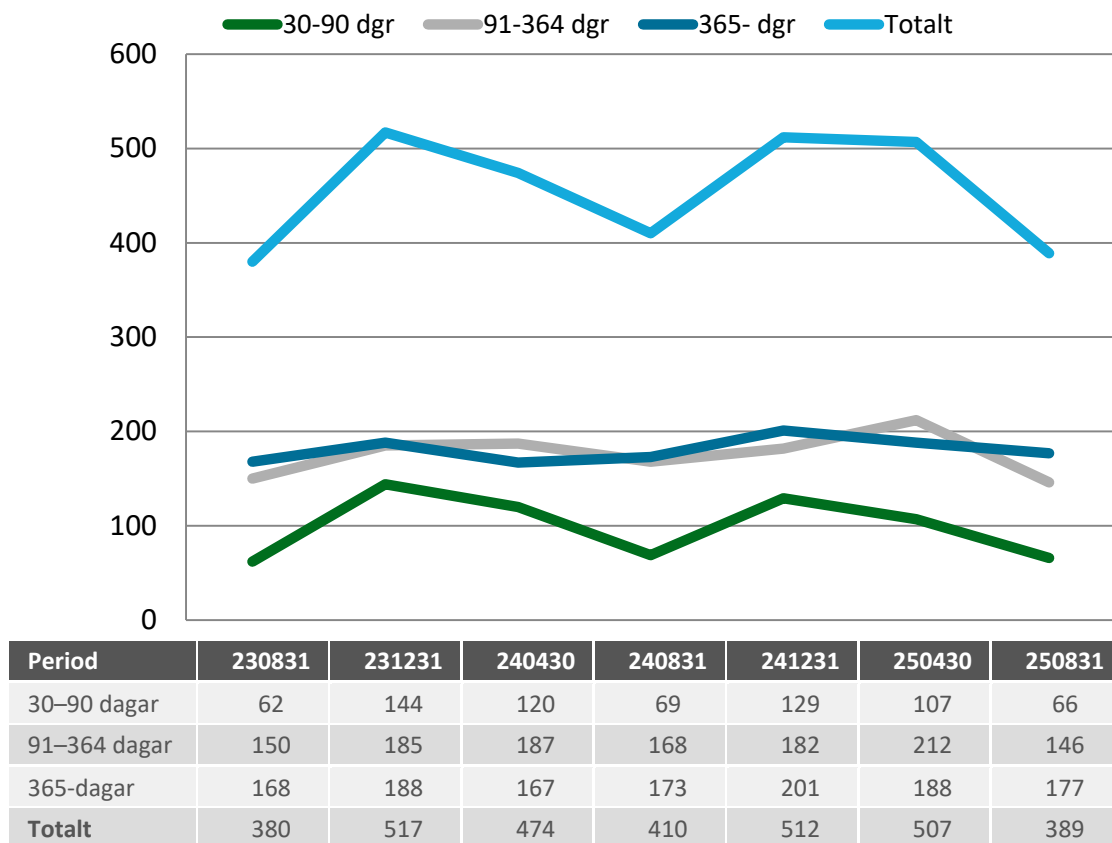
5.4 Sjukfrånvaro i procent, kort- och långtid



5.5 Sjukfrånvaro i procent, kvinnor och män



5.6 Långtidssjukskrivna, antal utifrån sjukskrivningens längd



5.7 Sammanfattning av sjukfrånvaron

Sjukfrånvaroprocent	2025, jan- aug	2024, jan- aug	2024, jan-dec
Totalt	6,8	6,8	7,1
- varav tid med långtidssjukfrånvaro	59	59	62
Kvinnor	7,7	7,6	8,0
Män	4,8	4,9	5,0
29 år eller yngre	6,3	6,7	7,1
30 - 49 år	6,6	6,5	6,8
50 år eller äldre	7,3	7,1	7,4



Tjänsteskrivelse

2025-09-03

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00021

Medarbetarpolicy och Ledarpolicy, Umeå kommun

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar föreslå kommunfullmäktige

att fastställa Medarbetarpolicy och Ledarpolicy.

att upphäva styrdokumentet Chef- och ledarskap i Umeå kommun
respektive Medarbetarskap i Umeå kommun.

Ärendebeskrivning

Bakgrund

Vid ledardagen 2022 initierades ett processarbete med fokus på att stärka organisationens attraktivitet som arbetsgivare. Resultatet av detta arbete presenterades nästkommande ledardag 2023.

Vidare arbete

Våren 2024 genomfördes en aktualitets- och relevansprövning med beslut att revidera medarbetarpolicyn och ledarpolicyn. I samband med detta föreslogs även en översyn av organisationens värdegrund, MÖTS, i enlighet med beslut i stadsdirektörens forum. Där beslutades också att synpunkter på dokumenten skulle inhämtas från samtliga förvaltningar.

Remissförfarande

Inhämtning av synpunkter genomfördes via en enkät under perioden februari-april 2025. Enkäten skickades till samtliga ledningsgrupper via förvaltningsdirektörer och HR-chefer. Dokumenten har därefter reviderats i samarbete med kommunikationsavdelningen och tillgänglighetsgranskats. Detta baserat på de synpunkter och förslag som inkommit under remissförfarandet.

Förankring

Förslag till de reviderade dokumenten har presenterats i CSG, 2025-05-28 och 2025-09-11 samt i PN, 2025-06-03 och 2025-09-16.

Syfte

Medarbetarpolicyn och ledarpolicyn tydliggör förväntade förhållningssätt och beteenden för medarbetare och chefer inom organisationen, som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare. Värdegrunden, MÖTS, avser att fungera som en gemensam plattform och stödjer de perspektiv som lyfts i

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00021

policydokumenten. Värdegrunden är ett viktigt redskap för implementering och efterlevnad av dessa policys. Värdegrunden är en riktlinje som fastställs av HR-direktör efter det att beslut om reviderade policys fattats, se bilaga.

Beslutsunderlag

Medarbetarpolicy och Ledarpolicy

Beredningsansvariga

Ingrid Andersson, SLK HR

Marie-Louise Gäard, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Förvaltningschefer

HR-direktör

HR-chefer

Karin Ahnqvist

HR-direktör

Fredrik Åberg

Ledningskoordinator



Medarbetarpolicy, revidering

Beslutad av:
Kommunfullmäktige

Dokumenttyp:
Policy

Diarienummer:
[XXXX]

Giltighetstid:
[20XX-XX-XX]

Datum, paragraf för beslut:
[20XX-XX-XX, § XX]

Dokumentansvarig:
[Personalnämnden]

Dokumentet styr:
[Samtliga nämnder]

Policy för medarbetarskap

Syfte

Medarbetarpolicyn ska fungera som en kompass och vara ett stöd för att kunna agera i linje med organisationens värderingar, mål och uppdrag.

Policyn tydliggör ansvar och förväntningar för medarbetare inom organisationen och ska bidra till en trygghet för hur arbetsplatsen ska fungera. Den syftar till att främja en kultur där det finns ett aktivt medarbetarskap med gemensamt bärandet av lärande, kvalitet och arbetsmiljö.

Vilka styrs av policyn

Policyn styr samtliga nämnder och därmed alla medarbetare i kommunen.

Principer och förhållningssätt

Att lyckas med vårt gemensamma uppdrag i kommunen kräver ett medarbetarskap som bygger på att ta ansvar och samarbeta för att möta nuvarande och framtida utmaningar.

Som medarbetare företräder du organisationen. Det är därför viktigt att du har kunskap om arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet.

Som medarbetare förväntas du ta ansvar för det egna arbetet, ta initiativ utifrån egen kompetens, ha fokus på uppdraget och aktivt bidra till verksamhetens utveckling. Gott medarbetarskap främjar en arbetsmiljö där du känner dig delaktig, stolt och motiverad.

Att vara medarbetare i kommunen innebär:

Du tar ansvar för ditt individuella uppdrag och för gruppens gemensamma mål.

Det handlar om att

- använda din professionalitet både i yrkesskicklighet och i förhållningssätt
- följa rutiner och överenskommelser och signalera om de behöver tydliggöras.

Du efterfrågar och ger återkoppling för att utveckla dig, kollegorna och verksamheten.

Det handlar om att

- bidra i dialog med varandra, till exempel på arbetsplatsträffar, och stärka viktiga beteenden som främjar trygghet, goda relationer och lärande
- uppmärksamma när andra gör bra saker och visa uppskattning för det.

Du samarbetar och samverkar med andra så att det gynnar den gemensamma arbetsmiljön och bidrar till verksamhetens resultat.

Det handlar om att

- aktivt bidra i dialog och handling och agera utifrån beslut som anger riktning för verksamheten
- delta i planering och utvärdering av arbetsgruppens arbete och bidra med förslag på förbättringar.

Du tar ansvar för din egen utveckling och strävar efter balans mellan arbete och fritid.

Det handlar om att

- efterfråga andras kunskap och dela med dig av din egen för att lära av varandra
- vara medveten om dina egna behov för att återhämta dig och uttrycka när stöd behövs.

Relaterade styrdokument

Planeringsdirektiv och budget inkl. personalpolitiska mål

Arbetsmiljöpolicy

Ledarpolicy

Lönepolicy

Policy mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Övriga dokument

Värdegrund



Ledarpolicy, revidering

Beslutad av:
Kommunfullmäktige

Dokumenttyp:
Policy

Diarienummer:
[XXXX]

Giltighetstid:
[20XX-XX-XX]

Datum, paragraf för beslut:
[20XX-XX-XX, § XX]

Dokumentansvarig:
[Personalnämnden]

Dokumentet styr:
[Samtliga nämnder]

Policy för ledarskap

Syfte

Ledarpolicyn ska fungera som en kompass och vara ett stöd för att kunna agera i linje med organisationens värderingar, mål och uppdrag.

Policyn syftar till att tydliggöra vad som förväntas av chefer och ledare inom organisationen och på så sätt skapa en gemensam riktning för ledarskapet.

Vilka styrs av policyn

Policyn styr samtliga nämnder och därmed alla medarbetare med chefsuppdrag i kommunen.

Principer och förhållningssätt

Alla anställda i Umeå kommun är medarbetare och några medarbetare har också ett chefsuppdrag. För att klara nuvarande och framtida utmaningar i en snabbt föränderlig omvärld behöver kommunen ledare som kan anpassa agerande och beteende för att möta olika behov.

Medarbetarskap och ledarskap främjar tillsammans gott samarbete, trivsel, motivation och engagemang. Det är ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Att vara chef och ledare i kommunen innebär:

Du har ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap.

Det handlar om att

- vara en förebild genom ord och handling för att främja tillit och förtroende
- klargöra förväntningar, följa upp och återkoppla medarbetares prestationer
- vid behov stötta medarbetare att prioritera arbetsuppgifter.

Du bidrar till en rättvis och transparent organisation.

Det handlar om att

- företräda kommunen och din verksamhet på ett förtroendeskapande sätt
- bidra med tydliga och välmotiverade beslut anpassade till rådande situation.

Du verkar för tydlig ledning och organisering av din egen verksamhet.

Det handlar om att

- tydliggöra roller, ansvar och mandat och bidra till goda strukturer för planering och uppföljning
- ansvara för god ekonomisk hushållning och en budget i balans och skapa förståelse för sambandet mellan krav och resurser.

Du ansvarar för att genomföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen.

Det handlar om att

- som chef förstå din roll och ditt ansvar när det gäller arbetsmiljöarbete
- ha dialog med berörda personer och funktioner om vad som fungerar väl och vad som behöver göras annorlunda.

Du skapar förutsättningar för delaktighet och inflytande.

Det handlar om att

- aktivt lyssna på och visa intresse för olika åsikter och idéer
- förmedla vad som är möjligt att påverka i relation till verksamhetens mål
- ha god kunskap om samverkansavtalet och värna värdet av att samverka med fackliga organisationer.

Relaterade styrdokument

Planeringsdirektiv och budget inkl. personalpolitiska mål

Arbetsmiljöpolicy

Lönepolicy

Medarbetarpolicy

Policy mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Övriga dokument

Värdegrund



Bilaga

Värdegrund, revidering

Beslutad av:
Kommunfullmäktige

Dokumenttyp:
Policy

Diarienummer:
[XXXX]

Giltighetstid:
[20XX-XX-XX]

Datum, paragraf för beslut:
[20XX-XX-XX, § XX]

Dokumentansvarig:
[Nämnd]

Dokumentet styr:
[Xxx]

Inledning

Umeå kommun har visionen att Umeå ska ha 200 000 invånare senast 2050. Den uttrycker att alla ska uppleva att de vinner på att bo och verka i Umeå. Det gäller alla Umeås medborgare och alla som överväger att flytta hit och etablera sig, studenter och företag med flera.

Utöver kommunens vision finns flera styrdokument och riktlinjer inom personalområdet som vägleder vårt arbete. Bland annat personalpolitiska mål, arbetsmiljöpolicy, lönepolicy, medarbetarpolicy, ledarpolicy och värdegrund. Dokumenten skapar tillsammans en ”röd tråd”, en gemensam riktning och styrning som tydliggör vilka förväntningar som finns på organisationen.

Värdegrund

Värdegrunden är en gemensam plattform som beskriver vad som bör genomsyra medarbetarskap och ledarskap i organisationen. Tillsammans ska vi stärka kvalitet och uppnå resultat för alla som bor, besöker, arbetar och verkar i Umeå kommun.

Värdegrunden vägleder oss i vår vardag och fungerar som en kompass när beslut fattas, stora som små. Den stärker våra gemensamma beteenden och formar därmed en positiv organisationskultur.

Värdeordens första bokstav bildar ordet MÖTS. Det är i mötet som vi tillsammans skapar välfärd, trygghet och utveckling.

Medborgarfokus

Vi vet vårt uppdrag och skapar värde för dem vi finns till för.

Det gör vi genom att förstå och visa intresse för behov hos våra medborgare, invånare och andra som verkar i och besöker Umeå. Vid vägval om verksamhetens inriktning och prioritering av resurser är värde och nytta för dem vi finns till för en central utgångspunkt.

Öppenhet

Vi är tillgängliga, tydliga och lyssnar med omtanke.

Det gör vi genom att visa nyfikenhet och intresse för andras åsikter och behov som andra uttrycker. Vi strävar efter ett tillåtande klimat i ord och handling och vi gör varandra delaktiga för att främja engagemang och kreativitet i det gemensamma arbetet.

Tillit

Vi har tillit till varandra och främjar den gemensamma förmågan att lösa vårt uppdrag.

Det gör vi genom att sträva efter förtroendefulla relationer och stärka en kultur som tillåter oss att våga pröva nya idéer och dela erfarenheter. Det gör att vi kan ta tillvara och nyttja vår gemensamma kompetens. Genom att visa förtroende för varandra, och sträva efter att göra det vi var och en åtar oss, uppfattas våra verksamheter som tillförlitliga och ansvarstagande.

Samarbete

Vi tar tillvara varandras kunskaper för att tillsammans skapa värde för dem vi finns till för.

Det gör vi genom att verka för trivsel och trygghet, stärka helhetsperspektivet och nyttja resurser över verksamhetsgränser. Genom att lära av varandra kan vi nå längre tillsammans. I vårt samarbete tar vi ansvar för vårt gemensamma uppdrag och hittar rätt lösningar för att uppfylla olika behov.



Tjänsteskrivelse

2025-09-03

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00022

Årlig uppföljning av SAM, 2024

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2024.

Ärendebeskrivning

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. Syftet med uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs ändamålsenligt på alla nivåer i organisationen. Om det vid uppföljningen framkommer brister i arbetsmiljöarbetet ska dessa åtgärdas. Under 2024 har uppföljningen genomförts på samtliga nivåer och alla nämnder har tagit del av resultaten.

Sammanfattningsvis visar resultaten att Umeå kommun har fortsatt ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och att nämnderna har beslutat om arbetsmiljöprioriteringar.

För Umeå kommun som helhet är arbetsmiljöprioriteringarna att:

- göra en översyn av rollerna för fördelning av arbetsmiljöuppgifter stödet för det systematiska arbetsmiljöarbetet
- utveckla samverkan inom arbetsmiljöområdet och tydliggöra roller, ansvar och arbetsformer

Beslutsunderlag

Rapport: Årlig uppföljning av SAM 2024

Beredningsansvariga

Ulrika Bertilsson, SLK HR

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator

2 av 2

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00022



ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET (SAM) 2024

Umeå kommun

Dokumentansvarig:
Ulrika Bertilsson, SLK HR

Godkänd av:
Karin Ahnqvist, SLK HR

Dokumentdatum:
2025-xx-xx

Version1

Årlig uppföljning av SAM 2024, Umeå kommun

Innehåll

.....	1
Rapport årlig uppföljning av systematiska arbetsmiljöarbetet 2024	3
Bakgrund	3
Genomförande	3
Resultat Umeå kommun	3
Policy och mål	4
Fördelning av arbetsmiljöuppgifter	5
Kultur och samverkan	7
Lagefterlevnad	9
Riskbedömningar och handlingsplaner.....	12
Arbetsanpassning och stöd	14
Arbetsmiljöprioriteringar, 2025	15
Brand- och räddningsnämnden	15
Byggnadsnämnden.....	15
Fritidsnämnden	15
För- och grundskolenämnden	16
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	16
Individ- och familjenämnden	16
Kommunstyrelsen (Stadsledningskontoret)	17
Kulturnämnden	17
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	17
Tekniska nämnden	17
Äldrenämnden	18
Bedömning och åtgärder på övergripande nivå, Umeå kommun	19

Rapport årlig uppföljning av systematiska arbetsmiljöarbetet 2024

Bakgrund

Syftet med den årliga uppföljningen är att:

- Säkerställa att arbetsmiljöarbetet fungerar
- Säkerställa att arbetsmiljöarbetet hålls levande genom att det är naturlig del av verksamheten på alla nivåer inom respektive förvaltning
- Säkerställa att åtgärderna får effekt och att de leder till en bättre arbetsmiljö för alla medarbetare, med fokus på att inga skillnader får förekomma mellan kvinnor och män
- Säkerställa en uppföljning på alla nivåer i organisationen
- Säkerställa att respektive förvaltning gör en sammanställning av den årliga uppföljningen och en handlingsplan med konkreta åtgärder till nämnderna så att dessa ska kunna fullfölja sitt arbetsmiljöansvar

Resultatet av den årliga uppföljningen ska sammanställas till personalnämnden och utgör därmed ett underlag så att personalnämnden kan uppfylla sin uppgift att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet. Personalnämnden ska även se till att verksamheten bedrivs enligt Arbetsmiljölagen och dess föreskrifter samt kommunens arbetsmiljöpolicy.

Genomförande

Årlig uppföljning av SAM är en delaktivitet av processen friska och inkluderade arbetsplatser, som startas i januari och innan sista maj ska alla nämnder fått ett resultat och ett förslag till handlingsplan. Personalnämnden får det övergripande resultatet efter att alla nämnder är klara med sin årliga uppföljning, vilket redovisas till personalnämnd i september.

Uppföljningen har genomförts med hjälp av en digital enkät, som har besvarats gemensamt av chef och skyddsombud. För de verksamheter som saknar skyddsombud har chef haft i uppdrag att kontakta huvudskyddsombud för aktuellt skyddsområde. Resultatet har aggregerats till resultatrapporter för de olika nivåerna. Varje förvaltning/nämndområde har haft i uppdrag att genomföra en workshop för chefer och samverkansgrupper, för att analysera och ta fram förslag till handlingsplan. Strukturen för workshopen har förvaltningen/nämndområdet fått utforma utifrån sin storlek, fasta forum etcetera. Det har även erbjudits ett stödmaterial för genomförande av dialog och analys.

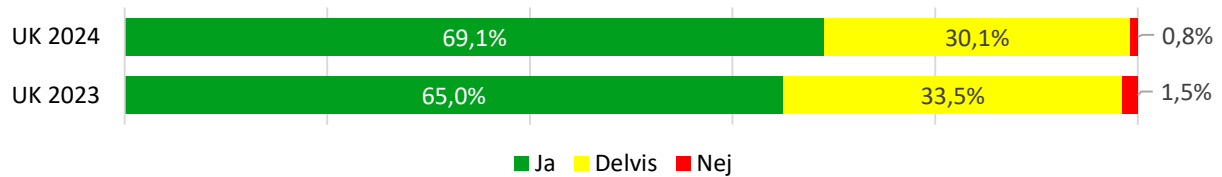
Resultat Umeå kommun

Det är totalt 495 verksamheter/ledningsgrupper som har besvarat frågeunderlaget för 2024, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 93 procent. Jämförande år, 2023, var det 474 verksamheter/ledningsgrupper som då gav en svarsfrekvens på 90,3 procent.

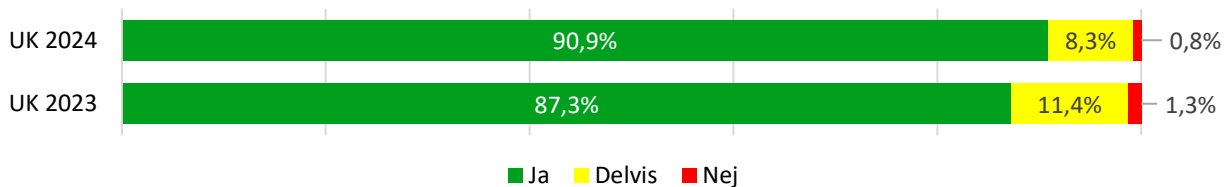
I årets årliga uppföljning har några frågor fått en mindre justering, vilket märks i rapporten att några svarsalternativ inte är identiska mellan 2023 och 2024. Bedömning är att det finns ett värde att göra en jämförelse mot tidigare år, trots justeringen av frågeställning.

Policy och mål

- På vår arbetsplats är Umeå kommuns arbetsmiljöpolicy känd och förankrad**



- Vi har mål och strategier för OSA, organisatorisk och social arbetsmiljö**



Vårt OSA-mål handlar om: (möjligt att ange flera val)

Område	2024		2023	
	Antal	Procent*	Antal	Procent*
Arbetsorganisation	87	17,6	115	24,3
Arbetsbelastning och krav	292	59	301	63,5
Handlingsutrymme och kontroll	100	20,2	97	20,5
Ledarskap	97	19,6	86	18,1
Stöd	94	19	102	21,5
Kunskap och utveckling	57	11,5	74	15,6
Återhämtning	374	75,6	344	72,6
Säkerhet och trygghet	170	34,3	167	35,2
Lika rättigheter och möjligheter (NY 2023)	35	7,1	58	12,2
Annat	38	7,7	45	9,5
Totalt	1 344	271,5	1 389	293,0

*Beräkning utifrån antalet som har besvarat enkäten. Eftersom det är en flervalsfråga blir det mer än 100 procent.

Kommentar

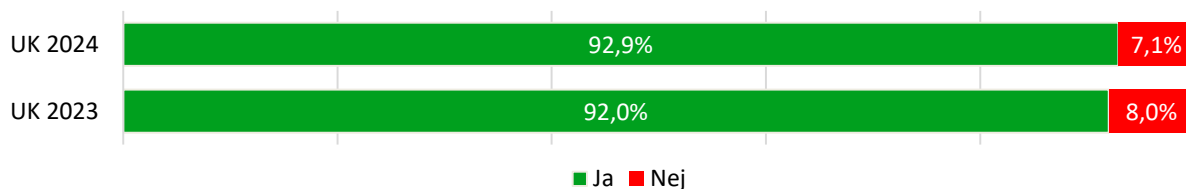
Första året då Umeå kommun gjorde en årlig uppföljning enligt nuvarande process svarade 49,3 procent att arbetsmiljöpolicy är känd och förankrad, idag svara 69,1 procent på samma fråga. Viktigt att fortsätta med det som redan görs idag, att regelbundet delge och konkretisera

arbetsmiljöpolicyn ute på arbetsplatserna. På övergripande nivå fortsätta att sprida kunskap om policyn via intranätet och som ett inslag i olika utbildningsinsatser.

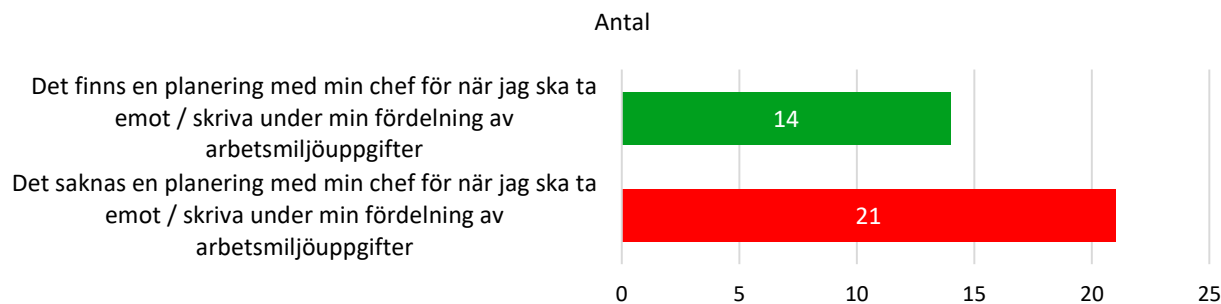
Bedömningen är att arbetet med att sätta konkreta OSA-mål med tillhörande handlingsplaner på arbetsplatsnivå numera är ett etablerat arbetssätt och en del i verksamheternas systematiska arbetsmiljöarbete. Fortsatt är det återhämtning och arbetsbelastning och krav som är de två största prioriterade områdena för OSA-mål.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

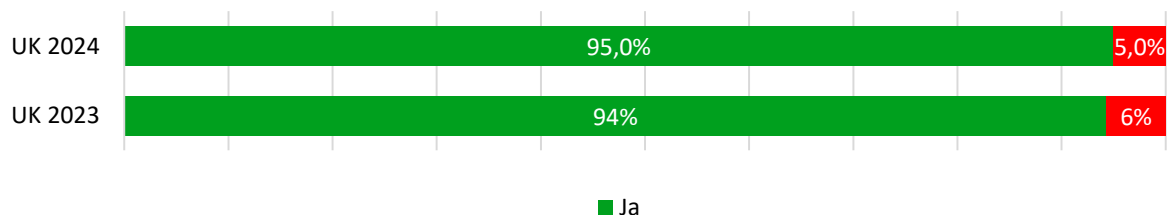
- Som ansvarig chef har jag med min chef skrivit under fördelning av arbetsmiljöuppgifter.



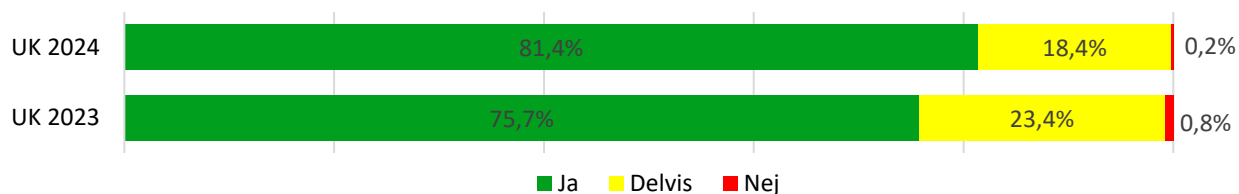
- Chef som svarat nej under 2023 har fått ange ett av alternativ nedan i den årliga uppföljningen till att varför den inte har tagit emot en fördelning av arbetsmiljöuppgifter.



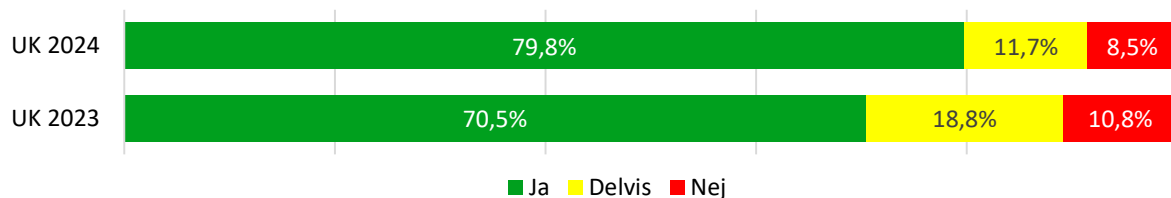
- Inför mottagande av fördelning har jag haft en dialog med min chef om vad mina arbetsmiljöuppgifter innebär konkret.



- Som chef har jag tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att de fördelade arbetsmiljöuppgifterna hanteras.



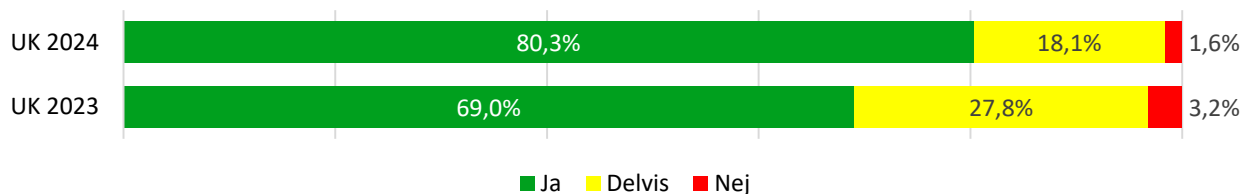
- Som chef har jag med min chef i samband med RU-samtal haft en uppföljning av befogenheter, resurser och kompetens för att hantera de fördelade arbetsmiljöuppgifterna.



- I vår verksamhet finns det medarbetare som har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter.



- Alla medarbetare med fördelade arbetsmiljöuppgifter har haft dialog med sin chef om sitt uppdrag, arbetsplatsens risker utifrån genomförd riskbedömning, genomgång av sina fördelade arbetsmiljöuppgifter, samt hur man returnerar en arbetsmiljöuppgift.



Kommentar

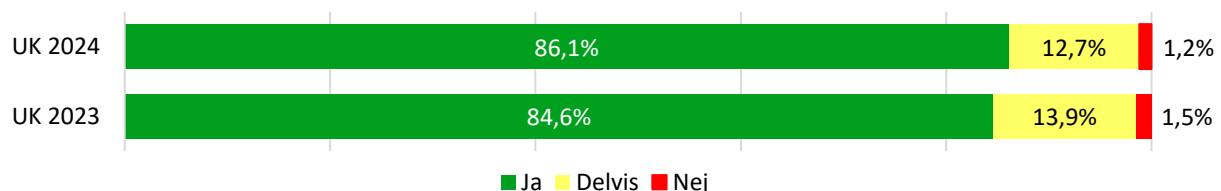
Utifrån att det höga antalet enheter som har besvarat den årlig uppföljningen så kan vi konstatera att fördelning av arbetsmiljöuppgifter fungerar bra till största del utifrån en stor andel av cheferna ger uttryck för att ha den kunskap och de förutsättningar som krävs för att hantera fördelning av arbetsmiljöuppgifterna. Ungefär 20 procent av cheferna anger att de delvis eller helt saknar

förutsättningar för sin fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Det framkommer inte i den årliga uppföljningen varför man saknar förutsättningar, utan den dialogen ska ske på chefsens resultat- och utvecklingssamtal. Utifrån Umeå kommuns rutin att fördela arbetsmiljöuppgifter, finns det fyra olika roller som kan fördelas till chef. De fyra rollerna är stadsdirektör, förvaltningschef, mellanchefer och chef som leder medarbetare. HR centralt har uppmärksammat (till exempel vid årlig uppföljning och arbetet med medarbetarenkäten) att det ibland uppstår oklarheter vem som har arbetsmiljöuppgiften mellan överordnad chef och underställd chef, samt vid delat ledarskap utifrån att det skapas nya varianter av chefsroller och chefsstrukturer i organisationen. Ett översynsarbete skulle behövas genomföras för att utreda vilka fördelningsroller är lämpliga att använda sig av för den chefsorganisering som finns idag. För att det ska bli tydligt vem som ansvarar för vilka arbetsmiljöuppgifter.

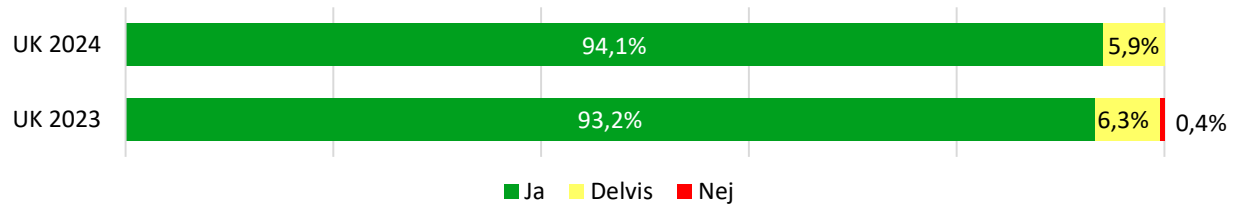
Under 2025 pågår en implementering av systemstödet Opus som ska hantera dokumentation av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Del två som ännu inte är implementerad kommer att hantera fördelning av arbetsmiljöuppgifter, som kommer att underlätta administrationen och ge en bättre överblick. I och med digitalisering av fördelning finns det ett behov att se över rutinen för fördelning av arbetsmiljöuppgifter, så att den passar ett digitalt format. En stor utmaning som är identifierad inför övergång till digital fördelning av arbetsmiljöuppgifter är att få kommunens organisationsträd att matcha chefsens verkliga arbetsområde för de utsedda arbetsmiljöuppgifterna. En övergång till en digitalisering av fördelning av arbetsmiljöuppgifter skulle underlätta för förvaltningarnas hantering. Det skulle till exempel bli lättare att se var det saknas fördelningar, men även bli lättare att hantera dokumentationskravet i samband med en returnering av en arbetsmiljöuppgift.

Kultur och samverkan

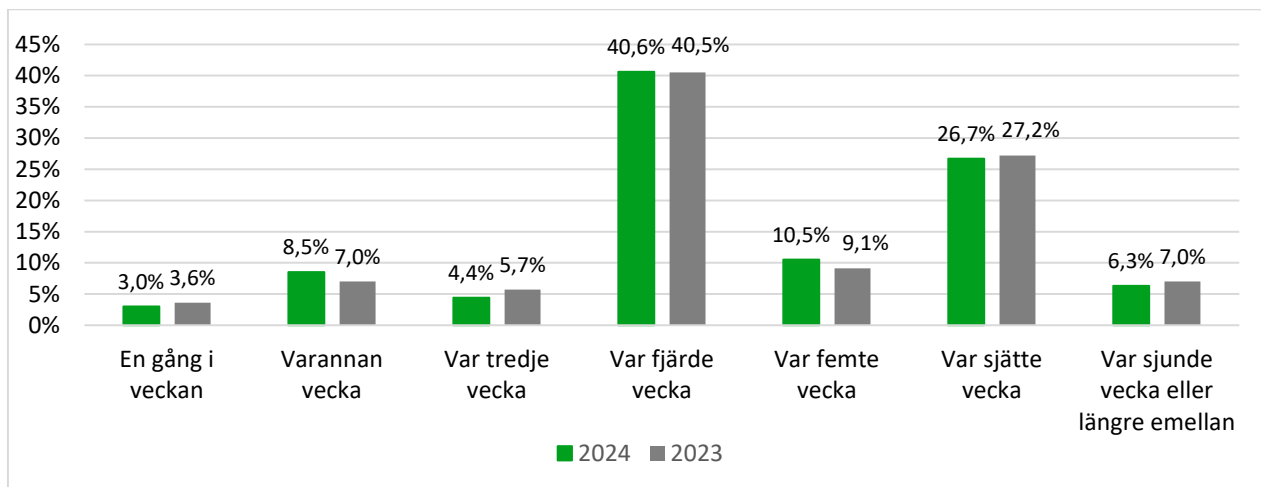
- **Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan med medarbetare och skyddsombud.**



- Vi tar upp arbetsmiljöfrågor på våra arbetsplatsträffar.

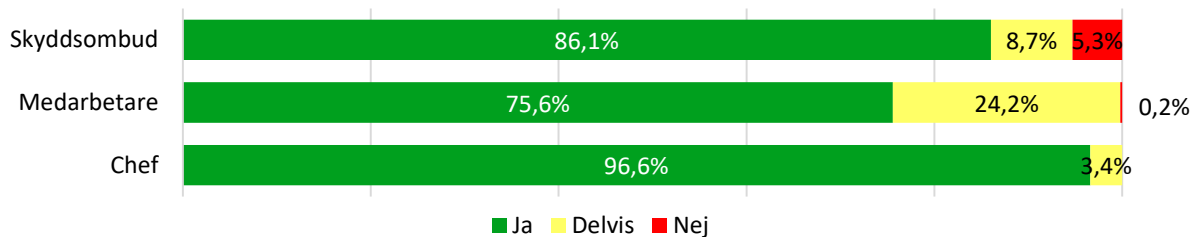


- På vår arbetsplats har vi arbetsplatsträffar med följande intervall.

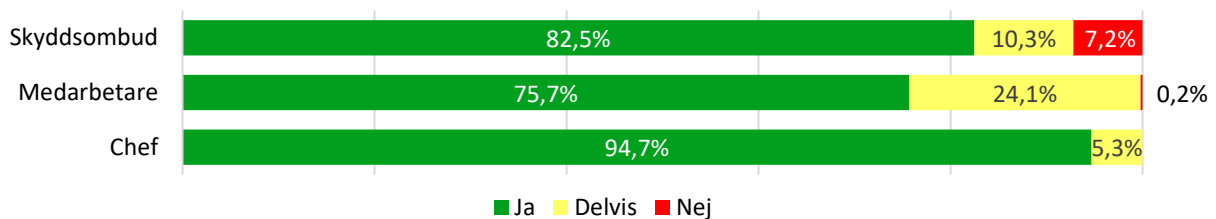


- Vi har tillräckliga kunskaper om risker i arbetet och vad som främjar en god arbetsmiljö.

2024



2023

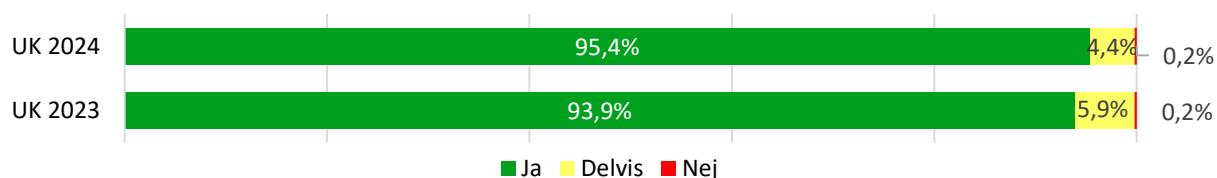


Kommentar

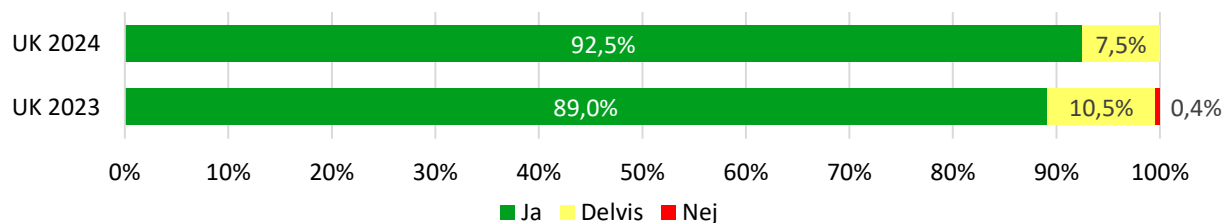
Samverkan fungerar till stor del väl mellan chef, skyddsombud och medarbetare. Fortfarande finns det verksamheter som saknar skyddsombud, och har svårt att motivera sina medarbetare att ta sig an skyddsombudsuppdraget. Både arbetsgivare och skyddsorganisationen behöver fortsätta att arbeta för att skapa intresse och förutsättningar för uppdraget. Viktigt för fortsatt god samverkan och lagefterlevnad inom hela organisationen, så bör en skriftlig riktlinje upprättas för hur skyddsorganisationen ska fungera och samt tydliggöra skyddsombud och huvudskyddsombud roller, ansvar och arbetsformer i Umeå kommun. Detta för att det är viktigt för arbetsgivaren att skyddsorganisationen är tydlig genom hela organisationen.

Lagefterlevnad

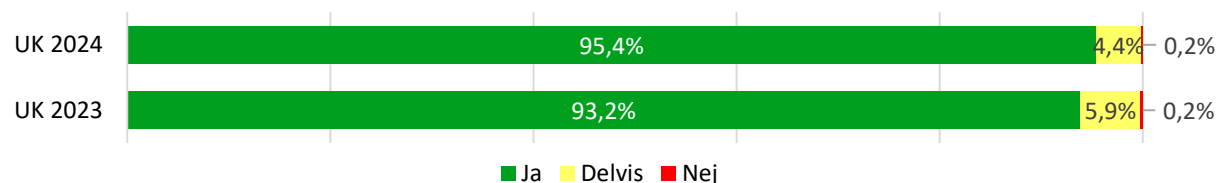
- **Vi känner till och efterlever de lagar och regler som omfattar verksamhetens arbetsmiljöarbete.**



- **Vi följer ändringar i lagstiftningen.**

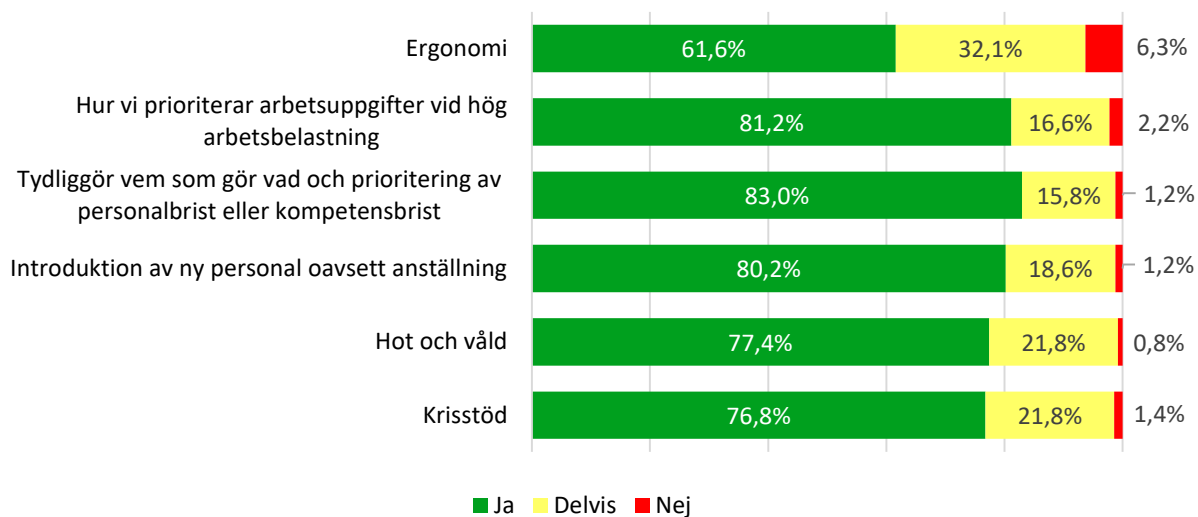


- **Vi känner till och efterlever de kommungemensamma rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.**

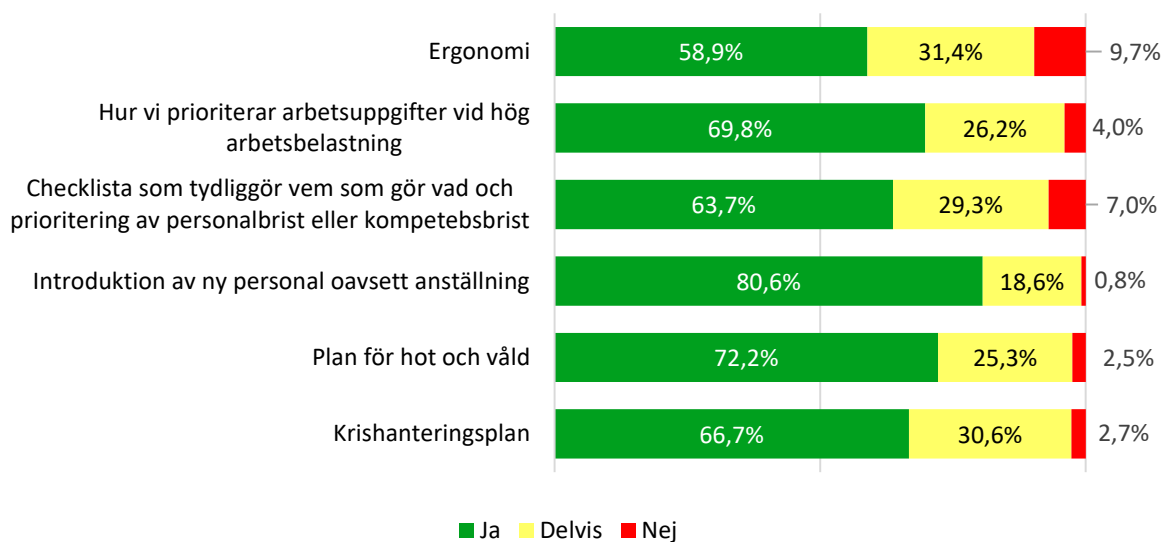


- På vår arbetsplats har vi arbetsmiljörutiner som är aktuella, väl kända och efterlevs som innefattar:

2024

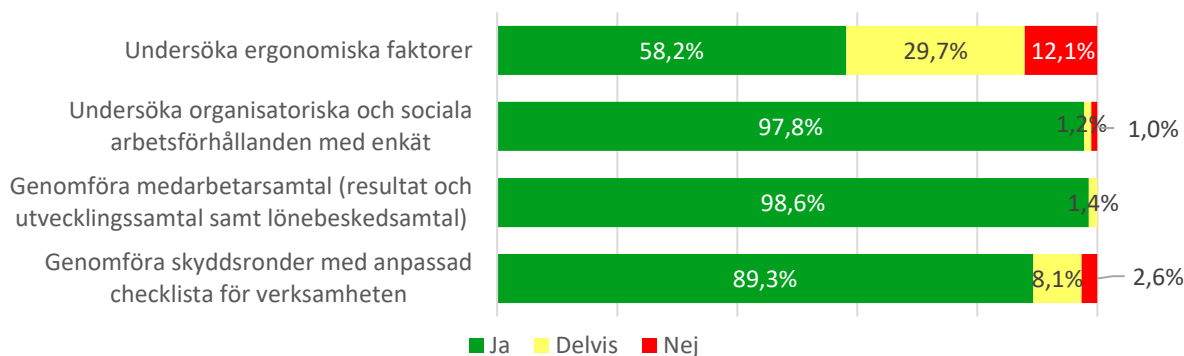


2023

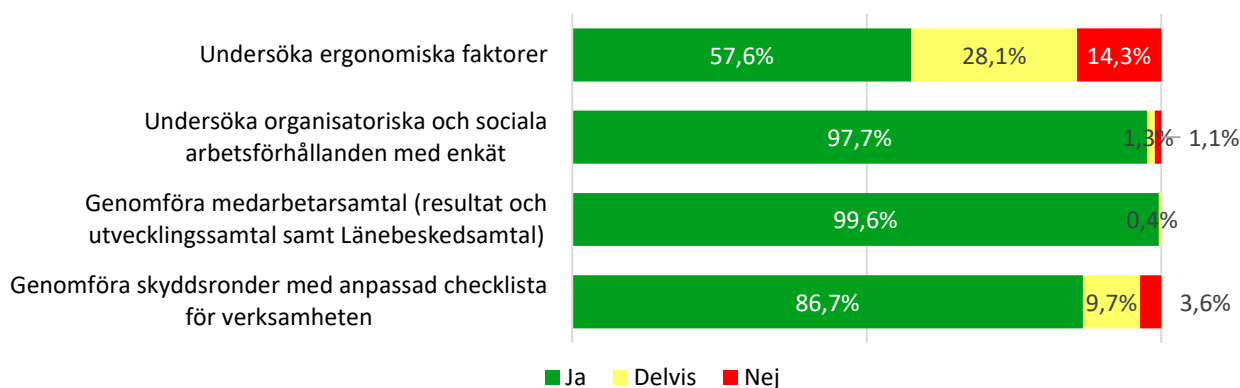


- Vi har ett implementerat årshjul för arbetsmiljö och undersöker arbetsmiljön regelbundet, enligt våra rutiner, genom att:

2024



2023



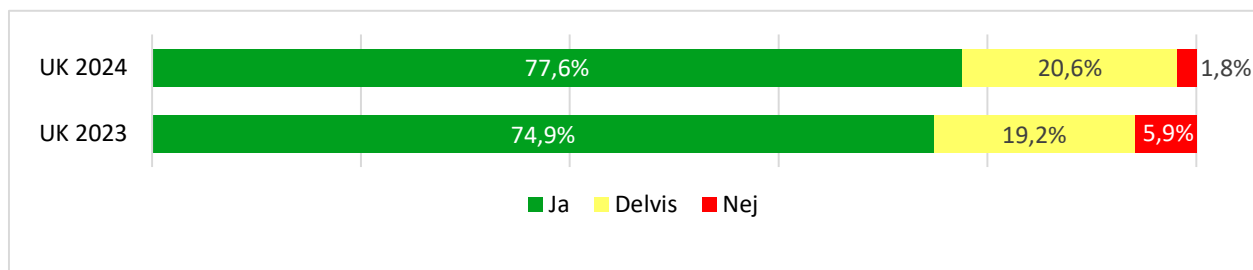
Kommentar

Kunskapen gällande lagstiftning inom arbetsmiljöområdet får anses som god. Att verksamheterna har kännedom och använder sig av kommunens rutiner som är kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet är positivt. Viktigt att fortsätta följa detta, då Arbetsmiljöverket ändrade sin regelstruktur 2025-01-01.

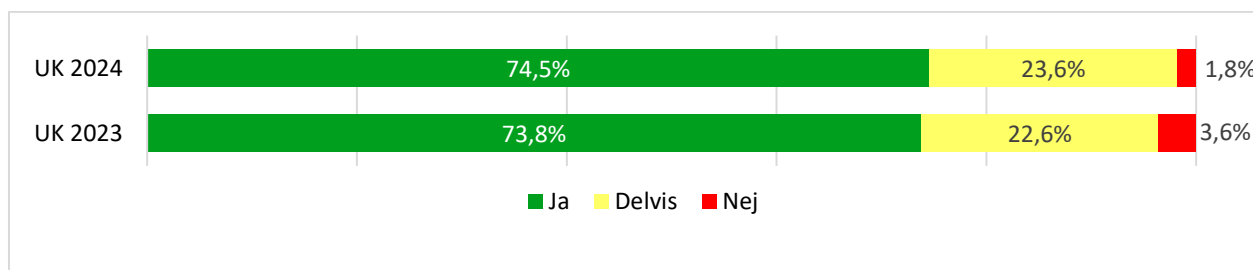
Fortsatt har kommunen ett bättre resultat på de processer där kommunen kan ha en tydlighet från centralnivå, på vad, hur och när i tid chef/medarbetare ska utföra något i sitt årshjul, till exempel genomförande av medarbetarenkäten. Det är en större utmaning för de delar som inte är möjliga att styra centralt i en gemensam process eller rutin, utan där ansvarig chef ska lägga in sin aktivitet i det egna årshjulet.

Riskbedömningar och handlingsplaner

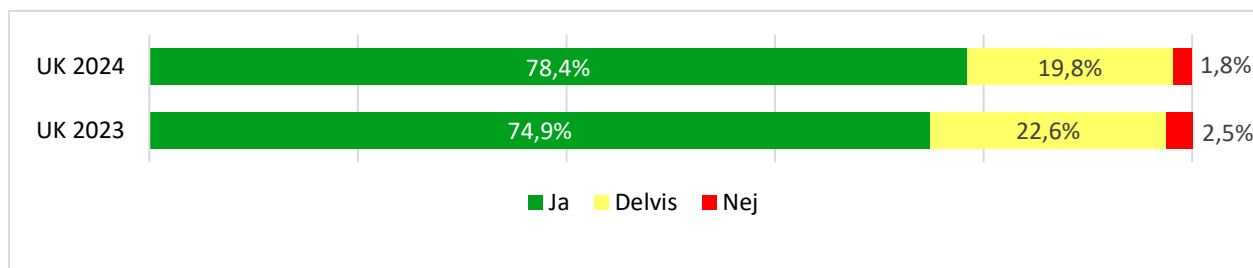
- Vi har en löpande riskbedömning och handlingsplan där vi dokumenterar och bedömer de risker som finns i verksamheten (fysiska, organisatoriska och sociala risker).



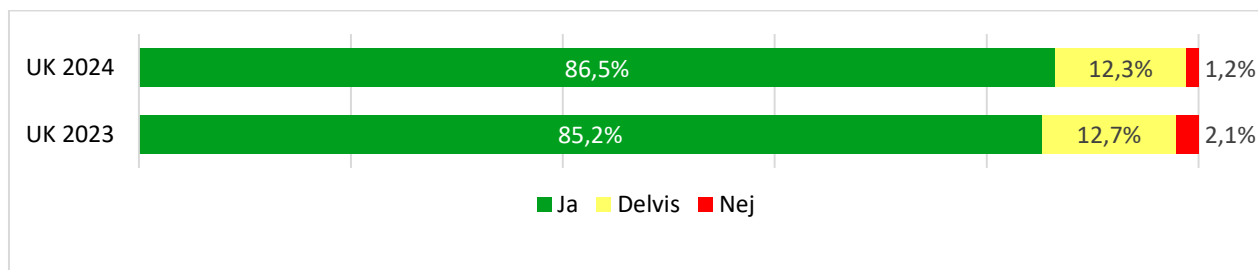
- Vi åtgärdar de risker som framkommer och dokumenterar i den löpande riskbedömningen och handlingsplanen de åtgärder som inte genomförs omedelbart (inom några dagar).



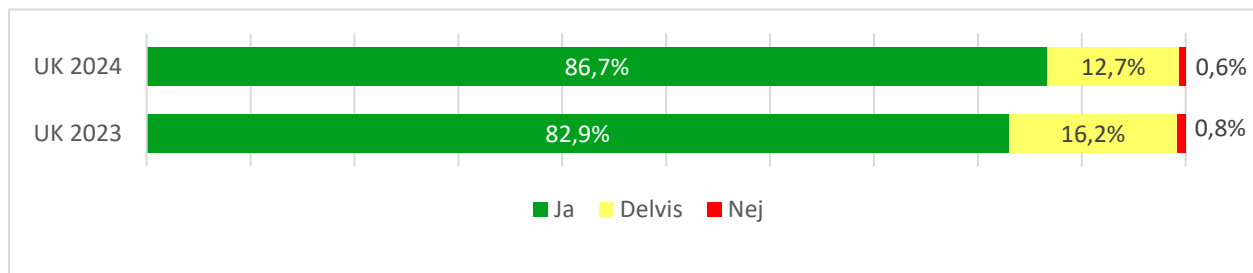
- Vi följer upp genomförda åtgärder för att se om de har fått önskad effekt.



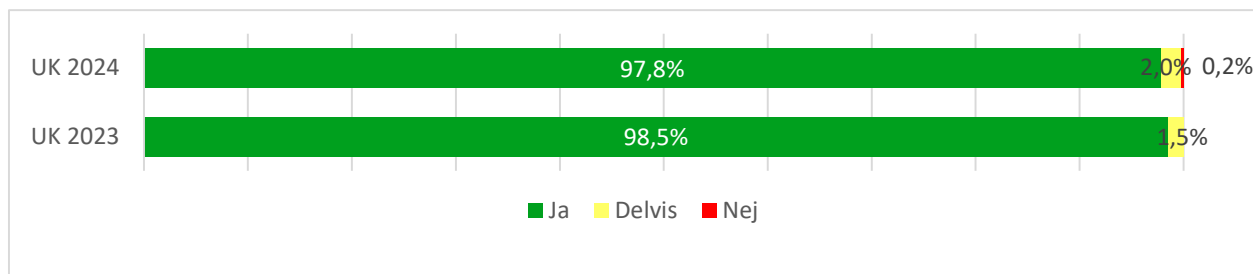
- Vi gör skriftliga risk och konsekvensbedömningar inför förändringar i verksamheten



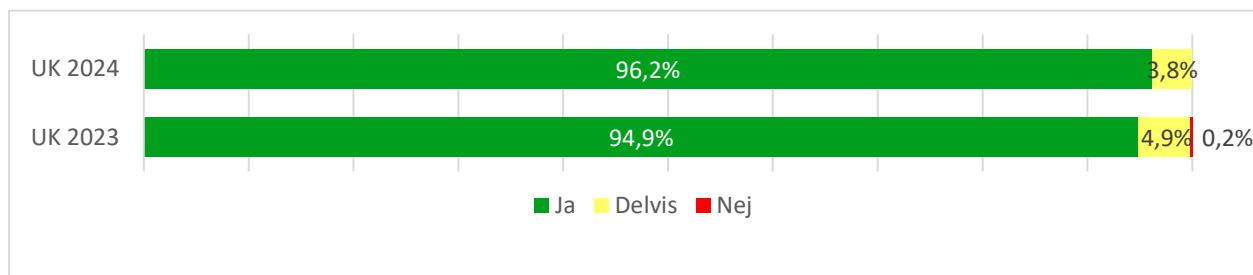
- Vi rapporterar arbetsmiljöbrister, tillbud och olyckor i systemstödet för arbetsmiljöhändelser



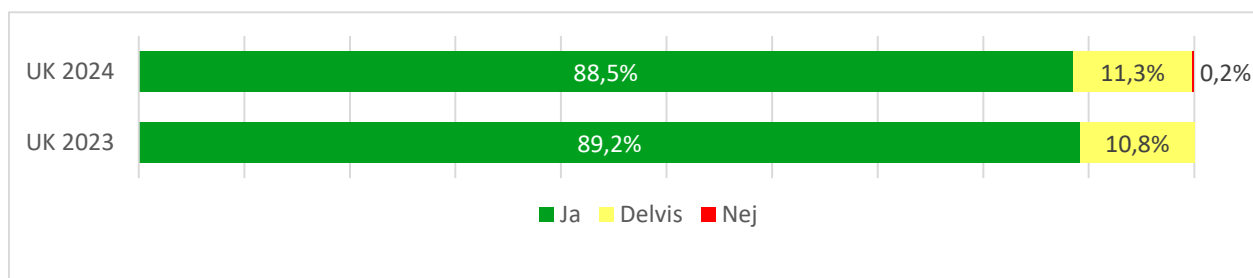
- Vi har kunskap om att allvarliga olycksfall och tillbud ska utan dröjsmål anmälas till Arbetsmiljöverket.



- Vi utreder, åtgärdar och följer upp orsakerna till tillbud, ohälsa och olycksfall för att förebygga att det inte händer igen.

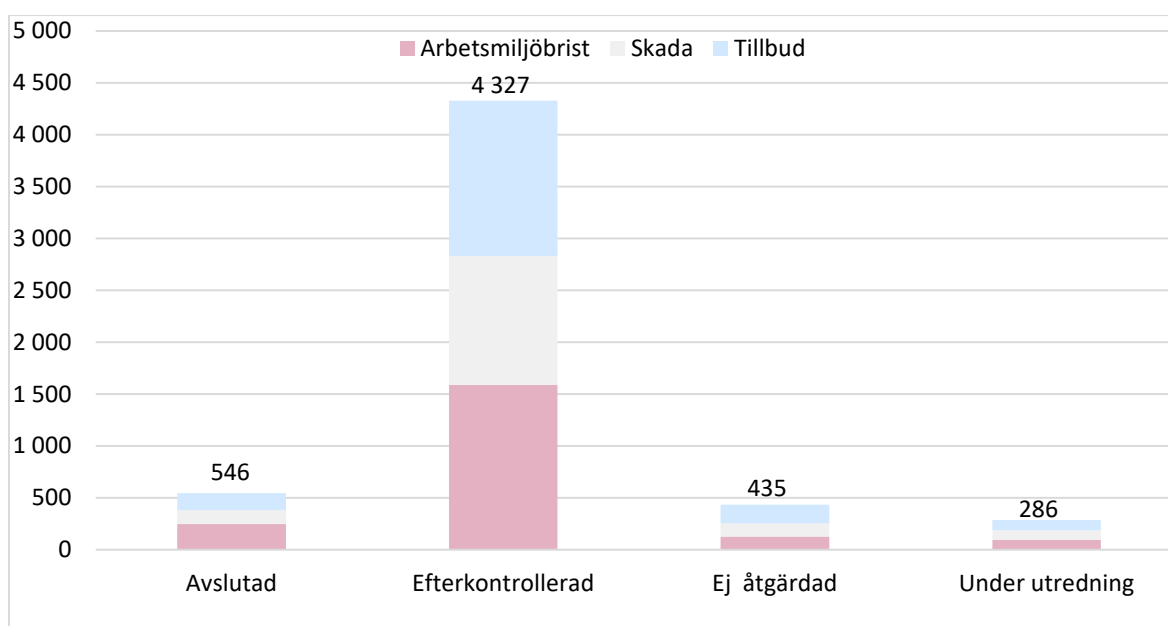


- Vi återkopplar utredning av tillbud, ohälsa, olycksfall och resultat av genomförda åtgärder till berörda medarbetare.



Kommentar

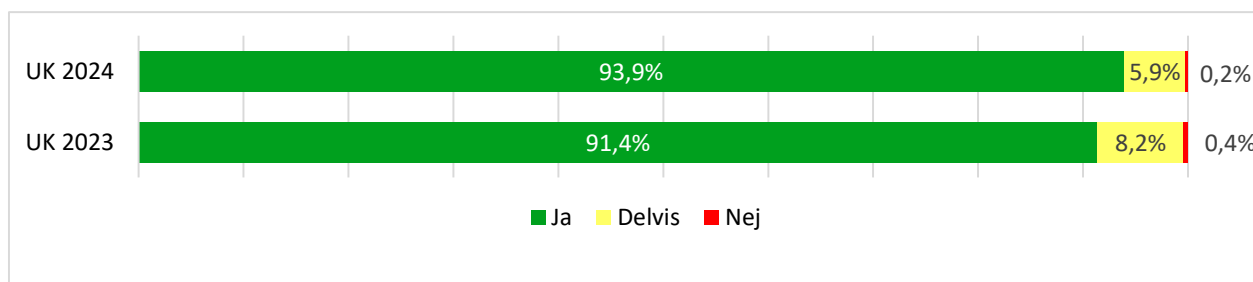
I år har kommunen brutit den negativa trend vi har haft i några år och visar nu på en ökning på att fler arbetar med att fånga risker, åtgärda och följa upp dem i den löpande riskbedömningen. Även att det är fler verksamheter som anger att de anmäler arbetsmiljörisker, tillbud, skador. Under 2025 pågår en implementering av systemstödet Opus, där chef ska dokumentera sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Bedömningen är att det finns en god systematisk struktur för att arbeta med risker i verksamheten. Detta utifrån ett bra resultat för hantering av arbetsmiljöhändelser, kunskap om när Arbetsmiljöverket ska kontaktas, samt att riskbedömningar inför förändring fungerar mycket väl. Att uppföljningen av dokumentationen av arbetsmiljöhändelser fungera bra går även att följa i systemstödet för arbetsmiljöhändelser.



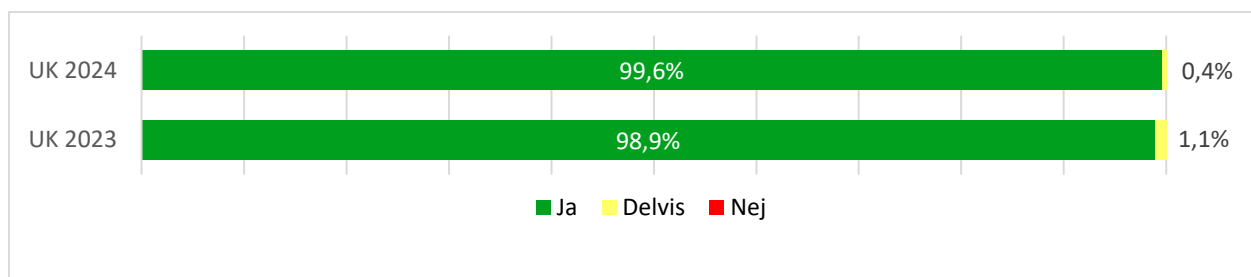
I systemstödet är den större mängden av de inrapporterade ärenden avslutade eller efterkontrollerade.

Arbetsanpassning och stöd

- Vi känner till och efterlever rutinen för arbetsanpassning.



- Vi nyttjar extern sakkunskap inom arbetsmiljöområdet när det behövs till exempel företagshälsovården.



Kommentar

Det stöd som finns att nyttja hos företagshälsovården är känt för chef och verksamheter och används i stor utsträckning när det finns behov. Verksamheterna bedöms ha god kunskap om rutinen gällande arbetsanpassning och även en hög efterlevnad.

Arbetsmiljöprioriteringar, 2025

Brand- och räddningsnämnden

- Fortsatt arbetsmiljöarbete med anledning av takraset på vagnhallen på stationen i Umeå
- Fortsatt arbetsmiljöarbete med anledning av branden på stationen i Holmsund
- Fortsätta arbetet med en anpassad organisation för brandförsvaret
- Fortsätta personalutvecklingsarbetet

Byggnadsnämnden

- Återhämtning är ett prioriterat område samt åtgärder för att främja god återhämtning och minska arbetsbelastningen. På förvaltningsnivå kommer gemensamma insatser att ske såsom höja kunskapen hos medarbetarna om återhämtning och förvaltningsövergripande ställningstagande kring till exempel e-postkultur och dylikt.
- Under året kommer systematiken kring arbetsmiljöarbetet att stärkas strukturellt genom implementering av ett stödverktyg för chefer.

Fritidsnämnden

- Stärka och utveckla ledarskap
- Arbeta med återhämtning

För- och grundskolenämnden

- Vidareutveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, med särskilt fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning
- Kompetensutveckling och stöd för fortsatt arbete med att förebygga hot och våld, alla ska känna sig trygga även om situationer uppstår
- Förbättra den fysiska arbetsmiljön i verksamheterna genom att tydliggöra rutiner och stöd kopplat till Egenkontroll internt inom förvaltningen samt förbättra samarbete med Teknik- och fastighetsförvaltningen.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

- Vidareutveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, med särskilt fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning.
- Kompetensutveckling och stöd för fortsatt arbete med att förebygga hot och våld, alla ska känna sig trygga även om situationer uppstår.
- Förbättra den fysiska arbetsmiljön i verksamheterna genom att tydliggöra rutiner och stöd kopplat till Egenkontroll internt inom förvaltningen samt förbättra samarbete med Teknik- och fastighetsförvaltningen.

Individ- och familjenämnden

- Stärka det löpande arbetsmiljöarbetet. Området har varit prioriterat under flera år och vi kan se att arbetssätt har implementerats alltmer. Under 2025 är planen att systemstöd för systematiskt arbetsmiljöarbete ska vara implementerat i verksamheterna.
- Säkerställa att arbetet med säkerhetsfrågor vid hot och våldssituationer samt missnöjda medborgare följs enligt fastställda rutiner och planeringar.
- Säkerställa att enhetschefer har rimlig arbetsbelastning och tillräckligt med tid för att kunna utöva ett närvarande ledarskap.
- Ge tidigt stöd till arbetsplatser som har risk för ohälsa. Att identifiera och stödja arbetsplatser som är i risk för att utveckla ohälsa på grund av arbetssituationen har visat sig vara ett framgångsrikt arbetssätt i kommuner och regioner, både för att stärka arbetsmiljön och för att behålla medarbetare.
- Tillhandahålla verktyg som kan användas för att minska risker för ohälsa som orsakas av för hög arbetsbelastning samt bristande återhämtning.

Kommunstyrelsen (Stadsledningskontoret)

Stadsledningskontorets prioriteringar är samverkade i FSG men inte beslutade i nämnd.

- Fortsatt bevakning och arbete med att skapa förutsättningar för att arbetsbelastning och återhämtning ska upplevas på en bra nivå.
- Stärkt riskbaserat SAM-arbete.
- Stärkt kunskap kring SAM och OSA, kopplat till hot och våld i arbetsmiljön.
- Fysisk och kognitiv ergonomi med anledning av förtätning av kontorsarbetsplatser.
- Säkerhet och trygghet, gemensam rutin tas fram för förvaltningen för hur hantera hot via telefon, sms, chat och mejl
- Implementering av Opus.

Kulturnämnden

- Arbeta med återhämtning
- Säkerhet, Hot och våld
- Ytterligare stärka ledarskap

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

- Under året kommer strukturen kring dokumentation av arbetsmiljöarbetet att stärkas genom implementering av ett stödverktyg för chefer.
- Arbetsbelastning och återhämtning är ett prioriterat område med åtgärder för att främja god återhämtning och minska arbetsbelastningen. På förvaltningsnivå kommer gemensamma insatser att ske såsom höja kunskapen hos medarbetarna om återhämtning och förvaltningsövergripande ställningstagande kring till exempel e-postkultur och dylikt.
- Avdelningen fortsätter sitt arbete med den gemensamma modell som finns för bedömning av arbetsbelastning och kommer under året skapa samsyn i bedömningsnivåer och definitioner.

Tekniska nämnden

- Fortsatt att arbeta med Friskfaktorerna
- Fortsätta att genomföra workshops med skyddsombud och chefer, utbildning och årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Arbeta med fokus på ergonomi i de verksamheter som behöver.
- Arbeta med krishantering, säkerhet och trygghet.

Äldrenämnden

- Fortsatt arbete med de verktyg som har förmedlats kopplat till återhämtning och uppföljning för att utvärdera användarbarhet och behov framåt.
- Förebygga och hantera hot och våld.
- Stöd till chefer att arbeta med aktiv rehabilitering.
- Tillhandahålla partsgemensam utbildning för chefer och skyddsombud.

Valnämnden

- Fortsatt bevakning och arbete med att skapa förutsättningar för att arbetsbelastning och återhämtning ska upplevas på en bra nivå.
- Stärkt riskbaserat SAM-arbete.
- Stärkt kunskap kring SAM och OSA, kopplat till hot och våld i arbetsmiljön.
- Fysisk och kognitiv ergonomi med anledning av förtätning av kontorsarbetsplatser.
- Säkerhet och trygghet, gemensam rutin tas fram för förvaltningen för hur hantera hot via telefon, sms, chat och mejl
- Implementering av Opus.

Överförmyndarnämnden

- Fortsatt bevakning och arbete med att skapa förutsättningar för att arbetsbelastning och återhämtning ska upplevas på en bra nivå.
- Stärkt riskbaserat SAM-arbete.
- Stärkt kunskap kring SAM och OSA, kopplat till hot och våld i arbetsmiljön.
- Fysisk och kognitiv ergonomi med anledning av förtätning av kontorsarbetsplatser.
- Säkerhet och trygghet, gemensam rutin tas fram för förvaltningen för hur hantera hot via telefon, sms, chat och mejl
- Implementering av Opus.

Uppföljning av handlingsplan

Tidigare beslutade åtgärder för Umeå kommun på övergripande nivå är följande:

- Stärka stödet för det systematiska arbetsmiljöarbetet. *Åtgärd: Implementering av systemstöd för arbetsmiljödokumentation, med start i november 2024 och avslutas december 2025*
- Öka antalet skyddsombud. *Åtgärd: Under 2024 identifierades skyddsombudens förutsättningar som en viktig faktor för att behålla och attrahera nya skyddsombud. Under året påbörjades en översyn av samordningen av huvudskyddsombud i syfte ge dem bra förutsättningar att samordna och stötta skyddsombuden. På temat förs dialogen vidare under 2025 med personalnämnden och centrala samverkansgruppen, för att därefter i*

samverkan med huvudskyddsombuden och förvaltningarna ta fram konkreta aktiviteter för att förbättra skyddsombudens förutsättningar och därmed öka antalet ombud.

- Anmälan av brister, tillbud och skador. Åtgärd: Förslag på upplägg och innehåll för en digital utbildning om anmälan av brister, tillbud och skador är framtagen till centrala samverkansgruppen, CSG enligt fjolårets handlingsplan. Utifrån CSG godkännande pågår det nu ett fortsatt arbete med att göra en film och stödmaterial under 2025.

Bedömning och åtgärder på övergripande nivå, Umeå kommun

Utifrån nämndernas redovisningar av den årliga uppföljning av SAM, bedöms Umeå kommun ha ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, men att nämnderna har sina olika utmaningar att hantera. De olika förvaltningarna/verksamhetsområden har tydligt presenterat och de prioriteringar som är viktigast för dem att arbeta vidare med för 2025 och framåt. En nämnd (kommunstyrelsen) har inte fått en redovisning av den årliga uppföljningen på grund av att HR-tjänst har varit vakant under en del av processen och tillsatt tjänsteperson har inte hunnit genomföra hela processen efter sitt tillträdes datum. Övriga nämnder har godkänt den årliga uppföljningen av det systematiska arbetet för 2024.

Förslag på handlingsplan för Umeå kommun på övergripande nivå är följande:

Prioriterat område	Åtgärd	Ansvarig	Klart datum	Uppföljning
Fördelning av arbetsmiljöuppgifterna	Att göra en översyn av rollerna för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.	SLK HR	261231	
Skyddsorganisationen	Kravet från arbetsmiljölagstiftningen bygger på att Umeå kommun som arbetsgivare ansvarar för arbetsmiljön och ska samverka med arbetstagarna för att kunna åstadkomma en bra arbetsmiljö. Arbetstagarnas representant är skyddsombudet. För en god samverkan och lagefterlevnad inom hela organisationen, behövs en skriftlig riktlinje (<u>Umeå-modellen</u>) för skyddsorganisation som tydliggör skyddsombud och huvudskyddsombud roller, ansvar och arbetsformer i Umeå kommun.	SLK HR	261231	



Tjänsteskrivelse

2025-09-03

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00023

Aktiva åtgärder, 2024

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dokumentation för arbetsgivarens aktiva åtgärder 2024 och handlingsplan för kommande aktiva åtgärder på kommunövergripande nivå.

Ärendebeskrivning

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dokumentation för arbetsgivarens aktiva åtgärder 2024 och handlingsplan för kommande aktiva åtgärder på kommunövergripande nivå.

Ärendebeskrivning

Enligt diskrimineringslagens tredje kapitel ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder. Lagkravet innebär att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande och främjande i syfte att motverka diskriminering samt verka för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

I de aktiva åtgärderna ingår att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp arbetet inom de fem områdena arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena föräldraskap och arbete. Arbetsgivaren ska också främja en jämn könsfördelning, ha riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt genomföra lönekartläggning varje år. Arbetsgivaren ska samverka med arbetstagarna och i det ingår att förse kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer med den information de behöver för att kunna samverka.

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00023

Arbetsgivare som har 25 medarbetare eller fler är skyldig att dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Varje nämnd ska säkerställa att arbetet med aktiva åtgärder sker enligt lagkravet samt säkerställa att det finns en handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter inom varje förvaltning.

Personalnämnden ska samordna och verka för mångsidighet och inkludering i organisationen samt följa upp det kommunövergripande arbetet som inkluderar den kommunövergripande dokumentationen och handlingsplanen för aktiva åtgärder.

Beslutsunderlag

Rapport: Arbetsgivarens aktiva åtgärder 2024

Beredningsansvariga

Ulrika Bertilsson

Fredrik Åberg

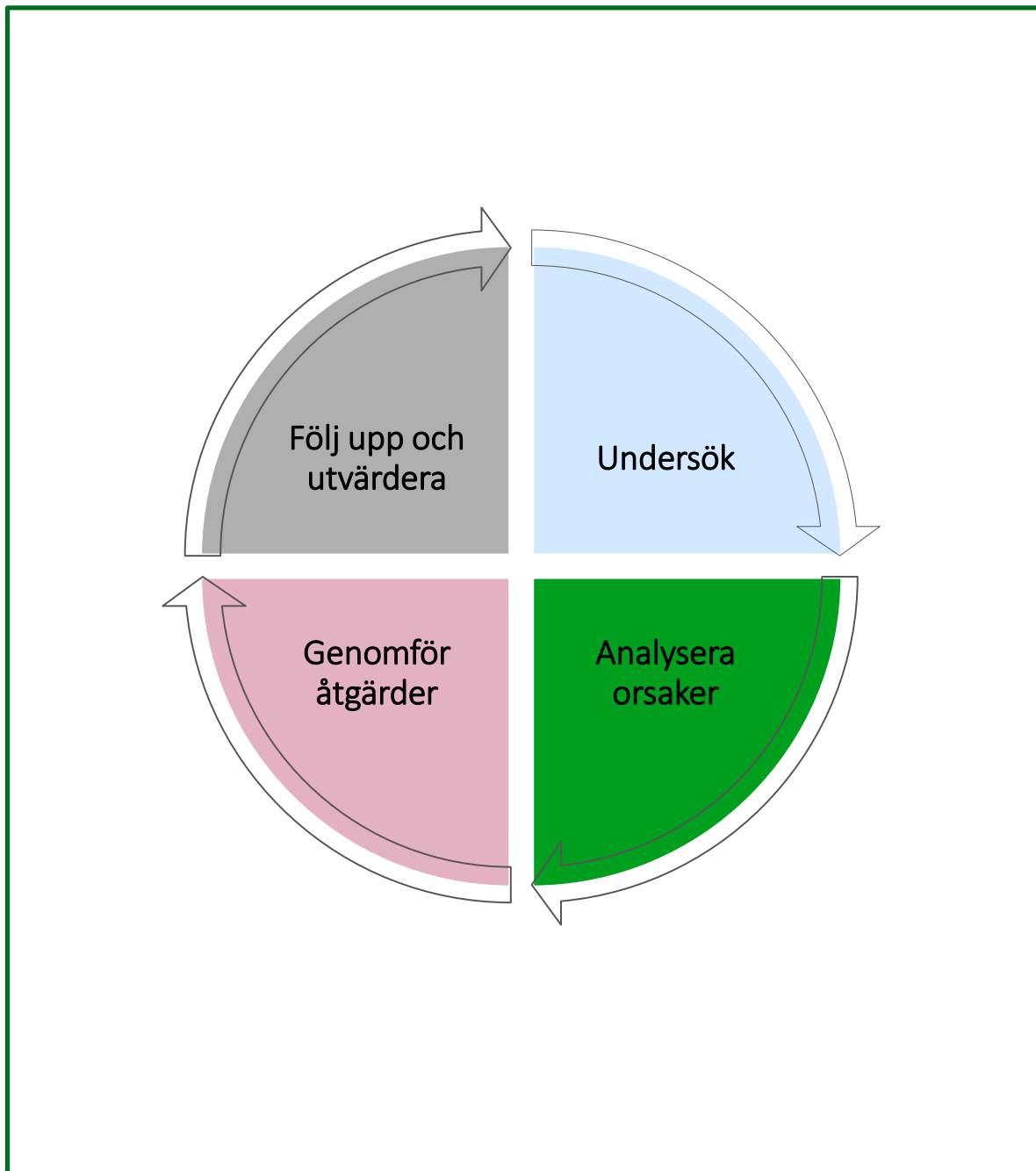
Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist

HR-direktör

Fredrik Åberg

Ledningskoordinator



Arbetsgivarens aktiva åtgärder 2024

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
2. Sammanfattning 2024.....	4
3. Arbetsförhållanden	7
4. Löner och anställningsvillkor	11
5. Rekrytering och befordran	15
6. Kompetensutveckling och utbildning.....	23
7. Möjlighet att förena arbete med föräldraskap	26
8. Särskilda uppgifter.....	29
9. Handlingsplan för SLK HR– planerade åtgärder och tidsplan	32
10. Redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgjorts.....	32

1. Inledning

Arbetsgivare med minst 25 anställda ska skriftligt dokumentera alla delar av det löpande arbetet med aktiva åtgärder. Krav på att dokumentera arbetet med lönekartläggning gäller för arbetsgivare med minst 10 anställda.

1.1 Bakgrund

En arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Målsättningen är att skapa arbetsplatser som är öppna och tillgängliga för alla.

Syftet med aktiva åtgärder är att uppmärksamma risker för diskriminering och att på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Arbetet med lika rättigheter och möjligheter omfattar att kontinuerligt undersöka, analysera, vidta åtgärder och följa upp:

- arbetsförhållanden
- löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheter att förena föräldraskap och arbete

En arbetsgivare ska även:

- ha riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- främja en jämn könsfördelning
- genomföra lönekartläggning varje år

Arbetet ska ske i samverkan med medarbetare och deras företrädare, alla sju diskrimineringsgrunderna ska inkluderas och arbetet ska dokumenteras.

2. Sammanfattning 2024

2.1 Undersökning, analys, åtgärder och uppföljning

Arbetet med aktiva åtgärder har samordnats i ett gemensamt processflöde tillsammans med medarbetarundersökning och årlig uppföljning.

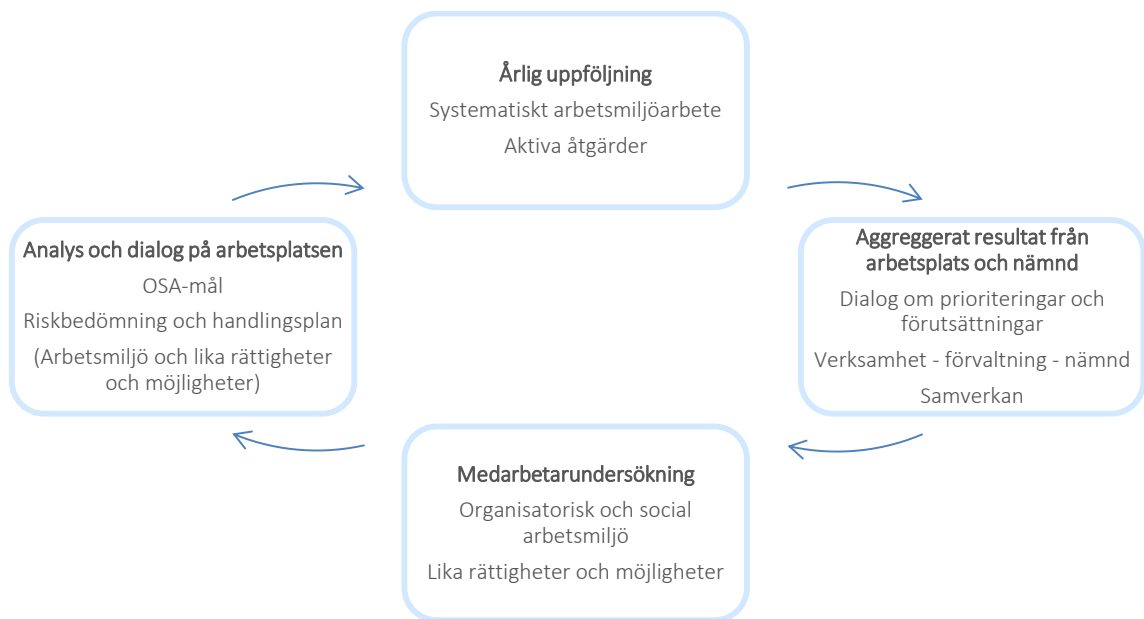
I medarbetarundersökningen har Umeå kommuns medarbetare svarat på 11 påståenden om lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. I årets medarbetarenkät finns fyra bakgrundsfrågor, kön och könsidentitet, ålder, föräldraskap och etnisk tillhörighet, vilket innebär att medarbetarenkäten till viss del kan analyseras mot diskrimineringsgrunderna.

Vilken är din etniska tillhörighet? Är en ny bakgrundsfråga i medarbetarenkäten från och med 2024. På denna fråga har det varit möjligt att ange flera svarsalternativ eller välja inte uppge etnisk tillhörighet. Följande svarsalternativ gäller för etnisk tillhörighet; Svensk, Nationell minoritet (används för att beskriva specifika grupper i Sverige som har erkänts och fått särskilda rättigheter. Till dessa räknas Judar, Romer, Samer, Sverigefinnar och Tornedalingar), Europé (ej svensk), Annan etnisk tillhörighet, Vill inte svara på vilken etnisk tillhörighet jag har. Med ytterligare en bakgrundsfråga är förhoppningen att den ska ge organisationen en ökad analysförmåga på för den organisatoriska nivån.

Nästa steg har varit att analysera och föra dialog på respektive arbetsplats om lika rättigheter och möjligheter och arbetsmiljön. Chef ansvarar för att upprätta mål och handlingsplaner utifrån de risker och hinder som har identifierats. Processen avslutas med att chef genomför den årliga uppföljningen som handlar om såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, som arbetet med aktiva åtgärder, AÅ, för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Resultatet av den årliga uppföljningen har aggregerats inom varje nämndområde med stöd av en eller flera workshops, med deltagande av både chefer och samverkansgrupper. Ett centralt utarbetat material har erbjudits förvaltningarna som stöd i att fånga flera olika perspektiv. Varje verksamhetsområde/förvaltning har utarbetat en rapport med tillhörande handlingsplan för arbetet med SAM och aktiva åtgärder och redovisat detta till ansvarig nämnd.

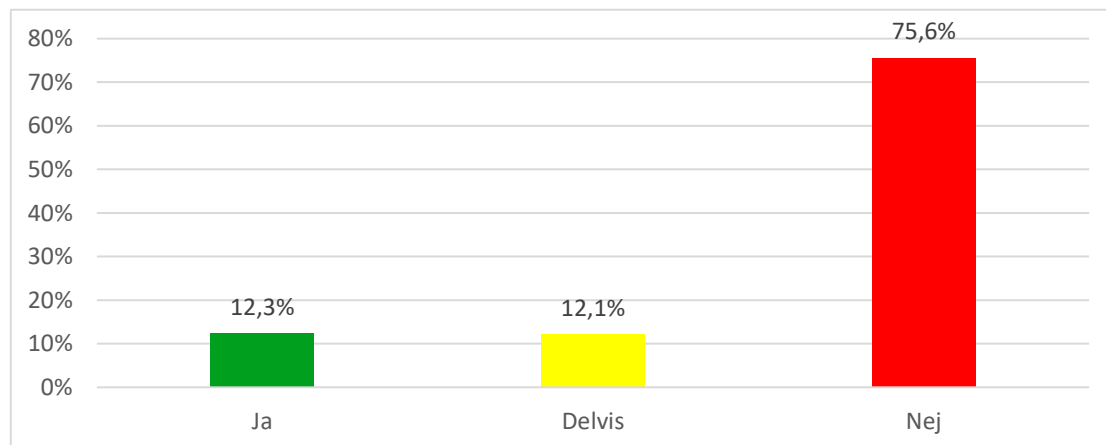
Figur 1. Översiktlig bild av Process för friska och inkluderande arbetsplatser



2.2 Övergripande resultat för aktiva åtgärder

Den årliga uppföljningen av lika rättigheter och möjligheter har en svarsfrekvens på 93 procent. Uppföljningen har besvarats av 495 enheter, att jämföra med 2023 då antalet svarande enheter uppgick till 474. I årets uppföljning är det ett mindre antal verksamheter som har identifierat behov av att arbeta med förebyggande åtgärder inom området lika rättigheter och möjligheter.

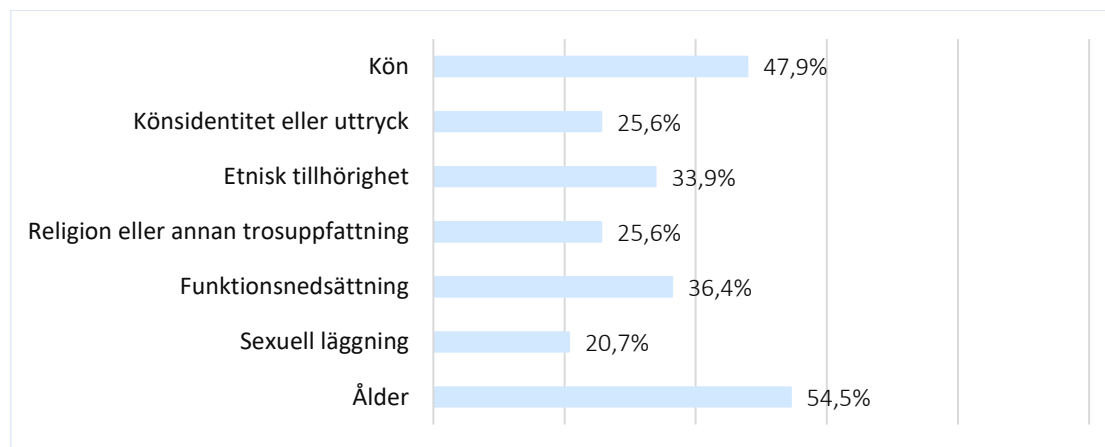
Diagram 1. Årlig uppföljning 2024 "Har ni utifrån medarbetarenkäten identifierat behov av åtgärder relaterade till lika rättigheter och möjligheter?" Procent.



Områden som dessa verksamheter har fördelat sina åtgärder inom är:

- organisatoriska arbetsförhållanden (36,2 procent)
- sociala arbetsförhållanden (34,6 procent)
- fysiska arbetsförhållanden (26,2 procent)
- möjlighet att förena arbete och föräldraskap (8,3 procent)
- ökad kunskap för att förbättra arbetet med lika rättigheter och möjligheter (28,9 procent)
- annat (21,5 procent)

Diagram 2. Diskrimineringsgrunder som är relaterade till en eller flera åtgärdsområden.



2024 är det diskrimineringsgrunden ålder som prioriterades högst vilket även prioriterades högst under 2023. För 2024 är de fyra högst prioriterade diskrimineringsgrunderna ålder, kön, funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet.

2.3 Analys

Lika rättigheter och möjligheter är ett område som berörs dagligen inom olika vardagliga arbetssituationer, men också inom kommunens strukturer och processer. Som en stor arbetsgivare behöver vi både arbeta med konkreta främjande aktiviteter på arbetsplatsnivå och ta fram konkreta aktiviteter på den strukturella nivån (förvaltnings- och nämndsnivå). Många arbetsplatser uppger att de inte har identifierat några behov att arbeta med lika rättigheter och möjligheter.

En strategi för att öka det främjande arbetet med lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet är att fortsätta att arbeta med kunskapsspridning inom området, förbättra analysförmågan och arbeta uthålligt i den över tid med lika rättigheter och möjligheter. Genom att förbättra kompetens och analysförmåga kommer det vara lättare att se att det finns behov förebyggande åtgärder både på arbetsplatsnivå och den strukturella nivån.

Det är även fortsatt viktigt följa forskning som pågår inom området och göra den tillämpar till arbetslivet, men också följa praktiska goda exempel på arbetsplatserna för att lära av varandra. Det systematiska arbetet för aktiva åtgärder är helt centralt och behöver fortgå över tid.

3. Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden är ett område inom ramen för arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder. Det innebär att en arbetsgivare ska se till att arbetsförhållandena passar alla, oavsett diskrimineringsgrund.

Arbetsförhållanden blir en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, där det finns en tydlig metod och struktur för att identifiera risker. Det kan till exempel omfatta samtalsklimat, arbetstider, arbetsbelastning, prioritering av arbetsuppgifter och utrustning. Ett systematiskt arbete inom dessa områden görs för att förebygga förekomsten av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

3.1 Uppföljning av genomfört arbete

I samband med att etnisk tillhörighet skulle läggas in som en bakgrundsfråga i medarbetarenkäten genomfördes ett arbete för att säkra att medarbetarenkäten klarar kraven för informationssäkerhet. Även en riskanalys genomfördes för att se till att uppgifter i medarbetarenkäten hanteras på ett säkert sätt.

Umeå kommun deltar sedan 2024 i ett nyskapat nätverk för lika rättigheter och möjligheter. Nätverket gör det möjligt med lärande mellan kommuner, regioner och universitet genom att dela tankar och erfarenheter, samt material inom området lika rättigheter och möjligheter.

Under 2024 har ett frukostseminarium för kommunens chefer genomförts med temat återhämtning. Utifrån handlingsplanen för 2024 kvarstår behovet att få med återhämtning i arbetslivet utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Återhämtning i arbetslivet kopplat till jämställdhet har visat sig vara ett område som fortfarande inte är finns så mycket forskning om. Därför finns det ett behov att fortsätta att omvärldsbevaka för att samla kunskap och goda exempel.

3.2 Analys av årets undersökning

I analysen har resultatet för medarbetarenkäten studerats utifrån kön, ålder och etnicitet. När det gäller den organisatoriska, sociala och fysiska arbetsmiljön visar resultatet att ålder har stor betydelse för hur man upplever sin arbetsmiljö. Åldersgruppen upp till 29 år upplever sin

arbetsmiljö mest negativ inom alla nio ämnesområden som medarbetarenkäten följer upp. Ju äldre medarbetaren blir desto mer positiv är upplevelsen av sin arbetsmiljö och den åldersgrupp som är mest nöjd med sin arbetsmiljö är 60–69 år. För gruppen upp till 29 år är det särskilt tre ämnesområden i enkäten som denna grupp har ett lägre medelvärde än övriga åldersgrupper. I tabellen nedan visas de tre ämnesområden, samt de påstående inom varje ämnesområde där det är störst skillnad mellan åldersgrupperna 0–29 år och 60–69 år.

Tabell 1. Områden i medarbetarenkäten med största skillnaderna mellan 0-29 år och 60-69 år

Ämnesområde i enkäten	Medelvärde 0–29 år	Medelvärde 60–69 år
Arbetsbelastning och krav	4,6	5,1
• Jag har tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter.	4,2	4,8
• Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min arbetstid.	4,4	4,9
Återhämtning	4,2	4,7
• Jag har ork kvar för att göra andra saker efter arbetsdagens slut.	3,7	4,3
• Jag kan lägga tankarna på arbetet åt sidan på min lediga tid.	4,1	4,7
Säkerhet och trygghet	4,4	4,9
• Mitt arbete är fritt från påfrestande konflikter.	3,8	4,4
• Mitt arbete är fritt från riskfyllt ensamarbete.	4,2	4,8
• Mitt arbete är fritt från hot och våld.	4,2	4,7
• Mitt arbete är fritt från starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer.	4,8	5,3

Inom ämnesområdena stöd, lika rättigheter och möjligheter, samt kunskaper och utveckling är skillnaden minst mellan gruppen 0–29 år och övriga åldersgrupper. De två påståenden i medarbetarenkäten där gruppen 0–29 år svarar lika eller bättre än övriga åldersgrupper är följande påståenden:

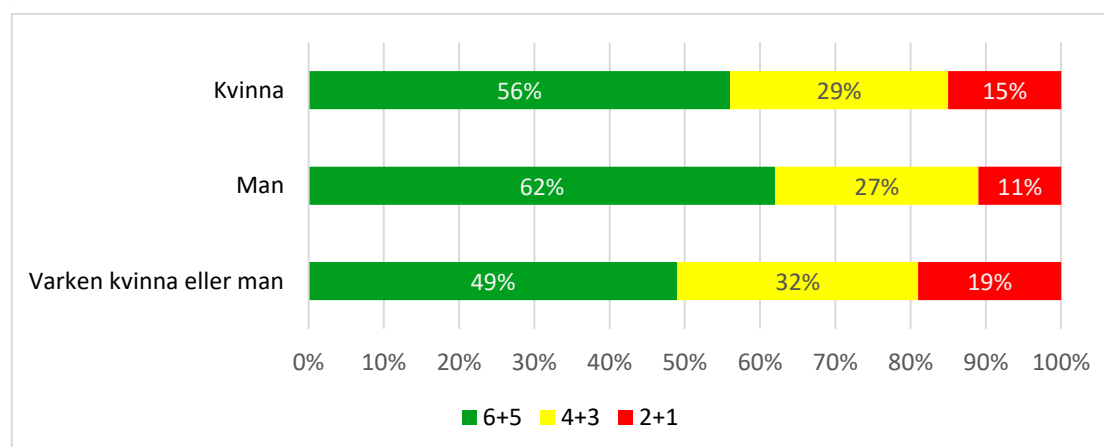
- Jag har möjlighet att lära mig nya saker när arbetsuppgifterna kräver det
- Jag har möjlighet till kompetensutveckling i mitt arbete

Utifrån detta kan vi dra slutsatsen för den generella nivån att de yngsta medarbetarna upplever sig få tillräckligt med kompetensutveckling som det krävs för sitt uppdrag. Däremot finns det andra delar som behövs stärkas för att trygga deras inträde till arbetslivet och förbättra deras upplevelse av arbetsmiljön.

Hur arbetsmiljön upplevs beroende på kön eller könstillhörighet, visar resultatet tydligt att gruppen varken kvinna eller man upplever sin arbetsmiljö mer negativ än de två övriga grupperna. Denna grupp liten till antal och det är inte möjligt att dra slutsatser utifrån det underlaget. Resultatet för denna grupp ligger i linje med den forskning som finns. 2020 fick Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att sammanställa vad forskningen kommit fram till om HBTQ-personers sociala och organisatoriska arbetsmiljö. Resultatet visar att HBTQ-personer inte per automatik har sämre arbetsmiljö, men samtidigt med goda arbetsmiljöupplevelser utsätts de ofta för fördomsfullt bemötande, kränkningar och diskriminering. Forskningen visar också på att ju mer en person bryter mot normer desto sämre upplever man sin arbetsmiljö.

Mellan kvinnor och män är det främst inom området återhämtning som skillnader framträder, med något lägre resultat för kvinnorna.

Diagram 3. Resultat från Medarbetarenkät 2024, ämnesområdet återhämtning. Skala 1–6, procent



På Karolinska Institutet har en forskargrupp genomfört en studie med genusperspektiv på ungas sjukskrivningar, Projekt Gunga. I projektet intervjuades 25 unga män och 23 unga kvinnor med erfarenhet av sjukskrivning för psykisk ohälsa.

Så här beskrev de unga orsaken till sjukskrivning:

- Att de som unga och nya på både arbetet och arbetsmarknaden inte förstod vad som förväntades av dem och de uttryckte därför att de ville ha tydligare introduktion och återkoppling.
- Att de behövde hjälp med att sätta gränser, flera av dem uppgav att de arbetade alltför många timmar och kände att de hade svårt att släppa jobbet efter arbetstid.
- Vissa unga menade att de var extra sårbara för psykisk ohälsa men att det var i kombination med det nuvarande arbetet som de blev sjukskrivna.

- Att kvinnor var tvungna att prestera mer än män för att framstå som lika kunniga.
- Att de önskade att chefer skulle ha en regelbunden samtal så att man kunde ventilera problem på arbetet och sitt psykiska mående.

Så beskrev cheferna orsaken till sjukskrivning:

- Är slutkörda från skolan när de kommer ut i arbetslivet
- Att de har för höga förväntningar på sina prestationer och inte vet vad som är tillräckligt bra
- Att de har utmaningar i privatlivet och har tidigare erfarenheter av psykisk ohälsa
- Att de kan ha svårigheter med vissa yrkesrelaterade krav och utmaningar.

Studien visar på att könsnormer och förväntningar på unga män och kvinnor är faktorer som har betydelse. I resultatet lyfter man chefers förebyggande arbete, där man särskilt lyfter vikten av handledning och introduktion av nyanställda unga vuxna.

Källa: [Chefers upplevelse av orsaker till och förebyggande av sjukskrivning bland unga medarbetare med vanliga psykiska besvär \(CMD\) – En kvalitativ intervjustudie med ett genusperspektiv | PLOS One](#)

Medarbetare uppger i medarbetarenkäten att de trivs med sin arbetsmiljö. Trivseln av arbetsmiljön får samma omdöme oavsett om de identifierar sig med gruppen svenska, europeiska, nationell minoritet eller annan etnisk tillhörighet. Detta är ett mycket positivt resultat, men som också delvis överraskade utifrån den årliga statistik som Diskrimineringsombudsmannen DO presenterar. I statistiken för arbetslivet i Sverige kan man se att största andelen av ärendena till DO har en koppling till diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet.

Gruppen annan etnisk tillhörighet har dock något sämre resultat på påståendet "Mitt arbete är omväxlande" jämfört med övriga grupper. Det kan bero på att gruppen har en större representation inom vissa yrken inom Umeå kommun som måltidsservice, lokalvård och vård och omsorg, där arbetsuppgifterna är likartade över arbetsdagen. Umeå kommun behöver sträva efter att vara en organisation som kännetecknas av mångfald över alla förvaltningar och yrkesgrupper, exempelvis ledar- och handläggarroller, läs mer i avsnittet om introduktionsenkät.

3.3 Förslag på åtgärder att genomföra

Utifrån ovanstående analys föreslås följande åtgärder, varav vissa redan är planerade eller påbörjade:

- Översyn (behov, befintligt stöd och processer) av introduktionen av unga medarbetare med målet att ge ett mer behovsanpassat stöd under de första arbetsåren.
- Att inarbeta SKR:s nio uppdaterade strategier för en jämställd arbetsgivarpolitik.

4. Löner och anställningsvillkor

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor är ett område inom arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder. Området handlar om övergripande lönebildning, arbetsgivarens riktlinjer, kriterier och principer för lönesättning.

I detta kapitel redogörs för övergripande styrdokument som är kopplade till lönebildning i Umeå kommun, samt uppföljning och analys av genomfört arbete och slutligen förslag på åtgärder.

4.1 Lönebildning och lönesättning

Lönebildning är ett samlingsnamn för samtliga de åtgärder och avtal som på något sätt påverkar hur lön uppstår. Umeå kommuns lönebildning utgår från centrala huvudöverenskommelser (HÖK) med tillhörande löneavtal. Löneavtalen anger principer och intentioner för lönesättning där det centrala i samtliga löneavtal är att lönen ska vara individuell och differentierad.

4.2 Styrande dokument

Med utgångspunkt i löneavtalen har kommunfullmäktige antagit en lönepolicy för att tydliggöra Umeå kommuns mål och övergripande lönepolitik. I policyn framgår bland annat att lönesättningen ska bidra till att skapa tydlighet i sambanden mellan lön, motivation och resultat och bidra till en ökad produktivitet och effektivitet i verksamheten. Lönepolicyn är kommunövergripande och ska prägla lönesättning inom samtliga nämnder och förvaltningar.

I lönepolicyn uttrycks även att Umeå kommun ska arbeta aktivt för att förhindra att osakliga löneskillnader. Lönen ska bestämmas utifrån sakliga faktorer, huvudsakligen utifrån de grundkrav som arbetet ställer och därtill marknadspåverkan och individens erfarenhet och kompetens i yrket. För att kartlägga förekomsten av osakliga löner och som ett steg i det systematiska arbetet med att förebygga diskriminering och främja likabehandling utifrån kön genomförs årligen en lönekartläggning, se avsnitt 8.3.

Riktlinjen för lönestrategiskt arbete utgår från lönepolicyn och syftar till att tydliggöra övergripande styrning, viljeinriktning och vilka utgångspunkter och avvägande som görs inom

lönebildningen för att uppnå målen i lönepolicyn. Riktlinjen omfattar och gäller samtliga nämnder och förvaltningar.

Som stöd till lönesättande chefer finns en vägledning i lönebildning och lönesättning. Vägledningen är uppbyggd som en manual och ger ytterligare stöd och kunskap till chefer om arbetet med lönebildning. I vägledningen understryks vikten av att genomföra lönesättning sakligt, objektivt och utifrån gällande lag och avtalsgrunder. I vägledningen beskrivs kraven utifrån diskrimineringslagen och det tydliggörs att Umeå kommun inte accepterar någon form av lönediskriminering.

Samtliga tre dokument - lönepolicyn, riktlinjen för lönestrategiskt arbete och vägledningen för chefer bildar tillsammans viktiga grundstenar för att nå en sammanhållen lönepolitik som bidrar till att trygga kompetensförsörjningen i Umeå kommun. Samtliga styrande dokument finns tillgänglig för alla medarbetare på intranätet.

4.3 Lönekriterier

För att på ett sakligt och systematiskt sätt kunna bedöma medarbetares arbetsresultat tillämpas gemensamma lönekriterier för hela kommunen. Varje verksamhet ska sedan utifrån de gemensamma lönekriterierna ta fram lönekriterier anpassade till den specifika verksamheten. Dessa lönekriterier ska vara tydliga, väl förankrade hos medarbetarna och samverkade med facklig organisation/-er.

De kommunövergripande lönekriterierna är antagna 2022 i dialog med fackliga parter och delas in i två områden: resultat och professionalitet. Under varje område finns fyra respektive fem lönekriterier. De kommunövergripande lönekriterierna tillämpas som kriterier med start inför löneöversyn 2024.

4.4 Särskilda ersättningar samt andra anställningsvillkor

I Umeå kommun kan särskilda ersättningar utges som frångår ersättningarna i kollektivavtal. Dessa ersättningar utges utifrån delegationsbeslut och i situationer då det bedöms nödvändigt. Exempel på situation är där det är särskilt svårt att rekrytera medarbetare för att trygga kompetensförsörjningen i kritiskt samhällsviktiga funktioner.

4.5 Uppföljning av genomfört arbete

4.5.1 Styrande dokument

Lönepolicyn har reviderat och antagits av kommunstyrelsen och under 2024 har ett arbete för att ta fram en riktlinje för lönestrategiskt arbete pågått och riktlinjen har under året också färdigställts och antagits.

4.5.2 Lönekriterierna

Under 2024 har de reviderade kommungemensamma lönekriterierna för första gången legat till grund för bedömningen av medarbetares prestation inför löneöversyn 2024.

4.5.3 Arbetsvärderingen

Under 2024 har den översyn av arbetsvärdering som gjordes under 2023 tillämpas som underlag för lönekartläggningen 2024.

4.6 Analys av årets undersökning

4.6.1 Styrande dokument

Vid genomgång av styrdokumentet bedöms det inte finnas någon reglering som riskerar diskriminering. Tvärtom genomsyras skrivningarna av det tydliga ställningstagandet att diskriminering eller särbehandling inte är acceptabelt och styrdokumentet blir ett stöd i säkerställande att lön sätts utifrån sakliga grunder.

Åtgärden att se över och utveckla vägledningen för lönebildning för chefer i syfte att ytterligare öka medvetenhet och kunskap kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna har inte genomförts under 2024. Behovet kvarstår och framtagna riktlinje för lönestrategiskt arbete ger nu ännu bättre förutsättningar för att tydliggöra processen för den sammanhållna lönepolitiken.

4.6.2 Lönekriterierna

Uppföljning av tillämpningen av de reviderade kommungemensamma lönekriterierna är en viktig åtgärd i aktiva åtgärder, särskilt den nya faktorn "lång yrkeserfarenhet som bidrar till stabilitet och kunskap i verksamheten". Detta bidrar till att lönekriterierna varken missgynnar

eller gynnar medarbetare utifrån grunden biologisk ålder utan utgång från erfarenheten som i sig ofta är sammanhängande med ökad ålder, men inte självklar.

4.6.3 Särskilda ersättningar och andra anställningsvillkor

Beträffande särskilda ersättningar i form av lön har detta tillämpats likadant oavsett kön, etnicitet, ålder eller andra grunder som kan innebära diskriminering. Det är kompetensförsörjning som varit styrande för vart detta varit aktuellt.

En genomlysning avseende andra anställningsvillkor för medarbetare har tidigare gjorts och redovisats i personalnämnden. Genomlysningen fokuserade på att belysa eventuella skillnader mellan kön, kvinnor och män ur juridisk synpunkt. Resultatet visade att det inte fanns några osakliga skillnader i anställningsvillkor mellan könen, utan eventuella sådana tillämpades lika för kvinnor och män.

Angående anställningsvillkor har det gjorts en genomlysning utifrån kön, men inte utifrån övriga diskrimineringsgrunder. Det är något som behöver beaktas i kommande avtals-, villkor- och löneanalyser de kommande åren och förslagsvis även göra en motsvarande genomlysning av andra anställningsvillkor utifrån de övriga diskrimineringsgrunderna.

4.6.4 Arbetsvärderingen

Utvecklingen och implementeringen av arbetsvärderingen har varit ett omfattande arbete. Det systematiska arbetet med att värdera samtliga arbeten och att dela in arbeten utifrån "lika arbeten" har resulterat i en ökad kvalitet i lönekartläggningen och bidragit till ökad möjlighet att upptäcka osakliga löneskillnader utifrån kön. Hur arbetsvärderingen kan bidra till att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering utifrån de övriga diskrimineringsgrunderna och i andra processer är en utvecklingsfråga att arbeta vidare med.

4.7 Förslag på åtgärder

Utifrån ovanstående analys föreslås följande åtgärder, varav vissa redan är planerade eller påbörjade:

- att utveckla arbetssätt där arbetsvärderingen bidrar som stöd i lönebildningsprocessen men även i rekryterings- och kompetensförsörjningsprocessen.
- att utveckla arbetssätt och tillämpning utifrån framtiden riktlinje för lönestrategiskt arbete

- att se över och utveckla vägledningen för lönebildning för chefer i syfte att ytterligare öka medvetenhet och kunskap kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna.
- att följa upp tillämpningen av lönekriterierna
- att arbeta vidare med att analysera anställningsvillkor utifrån diskrimineringsgrunder utöver kön.

5. Rekrytering och befordran

Alla ska ha möjlighet att söka Umeå kommuns lediga jobb, samt bli bedömda likvärdigt, sakligt och fritt från diskriminering i rekryteringsprocessen. De krav och meriter som ställs i platsannonser ska vara sakliga och befogade när det gäller kompetens, erfarenhet och utbildning. Annonserna ska också vara åtkomliga och lättillgängliga för alla sökande.

5.1 Uppföljning av genomfört arbete

5.1.1 Nya rekryteringsriktlinjer

Under 2024 har Umeå kommuns rekryteringsriktlinjer reviderats. Syftet med rekryteringsriktlinjerna och tillhörande vägledning är att säkerställa en rättvis, enhetlig och effektiv process som tar hänsyn till både arbetsgivarens och kandidaternas intressen. Riktlinjerna syftar till att vägleda anställande chef genom varje steg av rekryteringen och främja en process där verksamhetens och kandidaternas intressen möts, inom ramen för gällande lagar och avtal. Riktlinjerna ska även bidra till att det personalpolitiska målet om att klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället uppnås.

En större förändring i Umeå kommuns rekryteringsriktlinjer är att alla medarbetare, oavsett anställningsform, har möjlighet att söka tjänster som annonseras internt. Tidigare riktade sig de interna annonserna endast till tillsvidareanställda medarbetare. Förändringen öppnar upp för fler sökande på de interna annonserna. Då Umeå kommun har en större andel visstidsanställda (30 procent) än tillsvidareanställda (11 procent) med utomnordisk bakgrund kan den gruppen gynnas av förändringen.

5.1.2 Utbildning och stödmaterial

SLK HR ansvarar för att tillhandahålla utbildning i rekrytering samt stödmaterial såsom kravprofilsmallar, bedömningsmatriser, intervju- och referensguider för att underlätta en saklig och icke diskriminerande rekryteringsprocess. Alla rekryterande chefer erbjuds att använda digital referenstagning som säkerställer en systematisk och strukturerad

referenstagning. All annonsering sker centralt där Rekryteringssupport ansvarar för att kontrollera att annonserna inte innehåller diskriminerande krav.

I handlingsplanen för 2024 ingick att utveckla utbildningsinsatser och stödmaterial i fördomsmedveten rekrytering för fackliga företrädare, chefer och HR. Samtliga chefer som anställs får en digital rekryteringsutbildning en tid efter att anställningen påbörjats.

Utbildningen uppdateras med jämna mellanrum utifrån nya riktlinjer och förändringar i lagstiftningen. I guiden tydliggörs rekryteringsprocessens olika steg och vikten av att ställa sakliga krav som inte är oskäligen eller diskriminerade. Diskrimineringslagstiftningen och de olika formerna av diskriminering berörs också i utbildningen.

På förstasidan i rekryteringssystemet finns både information om digital referenstagning och en länk till den digitala rekryteringsutbildningen. Så snart en annons publiceras skickas det ut ett mejl till rekryterande chef med en länk till rekryteringsutbildningen samt instruktioner för digital referenstagning.

Utöver den digitala rekryteringsutbildningen genomför SLK HR fysiska och digitala utbildningsinsatser avseende fördomsmedveten och strukturerad rekrytering för såväl chefer som fackligt förtroendevalda. Under 2024 har samtliga rektorer inom förskolan genomgått utbildning i rekrytering. Även rektorer i grundskolan har erbjudits utbildning och cirka 20 grundskolerektorer deltog vid utbildningen. Utbildningar har även genomförts för rekryterande chefer och medarbetare samt fackliga företrädare inom Räddningstjänsten och Säkerhetsenheten. Utöver det har det vid något tillfälle erbjudits en öppen utbildning.

5.1.3 Positiv särbehandling

I handlingsplanen för 2024 ingick åtgärden att säkerställa att information om positiv särbehandling tas med i samtliga rekryteringsutbildningar. Ett kortare avsnitt om positiv särbehandling med en länk till www.do.se finns med i den digitala rekryteringsutbildningen. I Umeå kommuns nya vägledning i rekrytering beskrivs också möjligheten att använda sig av positiv särbehandling vid rekrytering.

5.1.4 Utökat samarbete

I handlingsplanen 2024 ingick även att utöka samarbetet mellan SLK HR och förvaltningarnas rekryteringscentrum för att dela erfarenheter och upprätthålla en sammanhållen och hög kompetens inom rekrytering och diskrimineringslagstiftning. Under 2024 har det pågått ett gemensamt arbete mellan SLK HR och Umeå kommuns tre rekryteringsenheter som främst berört kontroller vid rekrytering. Det finns en ambition från både SLK HR och förvaltningarnas

rekryteringsenheter att skapa ett forum för formellt nätverkande och kunskapsutbyte under 2025.

5.1.5 Arbetsvärdering

I handlingsplanen ingick slutligen att använda underlaget från genomförd arbetsvärdering som stöd i rekryteringsprocessen, vilket förväntas minska risken för osakliga eller obefogade krav. Då arbetsvärderingen inte har varit tillgänglig under 2024 skjuts åtgärden på till 2025.

5.1.6 Avslagsenkät

Umeå kommun följer upp både rekrytering och introduktion via enkäter. Från och med den 30 januari 2024 har det skickats ut enkäter till samtliga personer som fått ett avslag i en rekrytering. 1962 svar kom in under 2024.

På frågan "Vad kan vi göra för att förbättra din upplevelse?" har det kommit in 315 kommentarer av totalt 1962 personer som besvarat enkäten. Dessa kommentarer har kategoriserats med hjälp av AI i systemet. 16 personer har lämnat en kommentar som har bedömts handla om mångfald och inkludering. Tre kommentarer handlade om åldersdiskriminering och fyra kommentarer handlade om upplevd rasism. Övriga kommentarer var mer i allmänna ordalag om inkludering eller diskriminering, exempelvis kommentarer om partisk rekrytering.

5.1.7 Introduktionsenkät

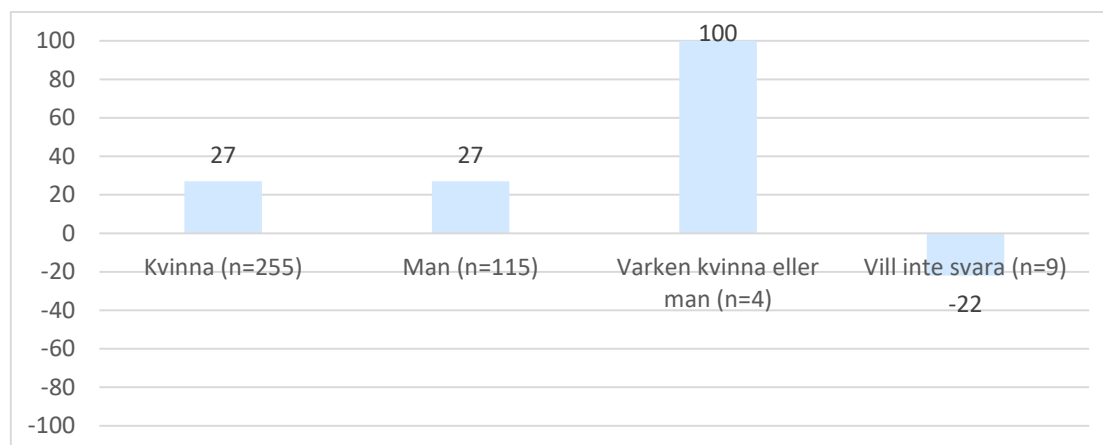
Tre månader efter en person markeras som anställd i rekryteringssystemet skickas det ut en enkät för att följa upp upplevelsen av introduktionen. Under 2024 har totalt 640 svar inkommit. I april 2024 lades det till två bakgrundsvariabler för att kunna upptäcka eventuella skillnader utifrån ålder och kön. Efter förändringen har 383 svar inkommit. Av de svarande var 255 kvinnor, där majoriteten blivit anställda inom Utbildning, Stöd och omsorg och Äldreomsorg, men även på övriga förvaltningar. 115 män har svarat på enkäten och majoriteten av dessa anställdes inom Utbildning, Stöd och omsorg, Teknik och fastighet samt Äldreomsorg. Fyra personer har angett att de varken identifierar sig som kvinna eller man och dessa anställdes inom Stöd och omsorg, Utbildning och Äldreomsorg. Nio personer har valt att inte svara på vilket kön de identifierar sig som, och dessa anställdes inom Stöd och omsorg, Utbildning och Äldreomsorg, Teknik och fastighet samt Stadsledningskontoret.

CNPS står för Candidate Net Promoter Score och är en fråga som ställs för att mäta lojalitets- och rekommendationsgraden på en organisation vid rekrytering. Det mäts genom att ställa

frågan ”Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Umeå kommun som arbetsgivare?” och svaret anges på en tiogradig skala. De personer som svarar 9 eller 10 betraktas som ambassadörer. De som svarar 7 eller 8 betraktas som passivt nöjda. De som besvarar 0 till 6 betraktas som kritiker. CNPS-siffran kan variera från – 100 till +100 och räknas ut genom att subtrahera procentandelen kritiker med procentandelen ambassadörer. Fler kritiker än ambassadörer ger en negativ siffra och fler ambassadörer än kritiker ger en positiv siffra.

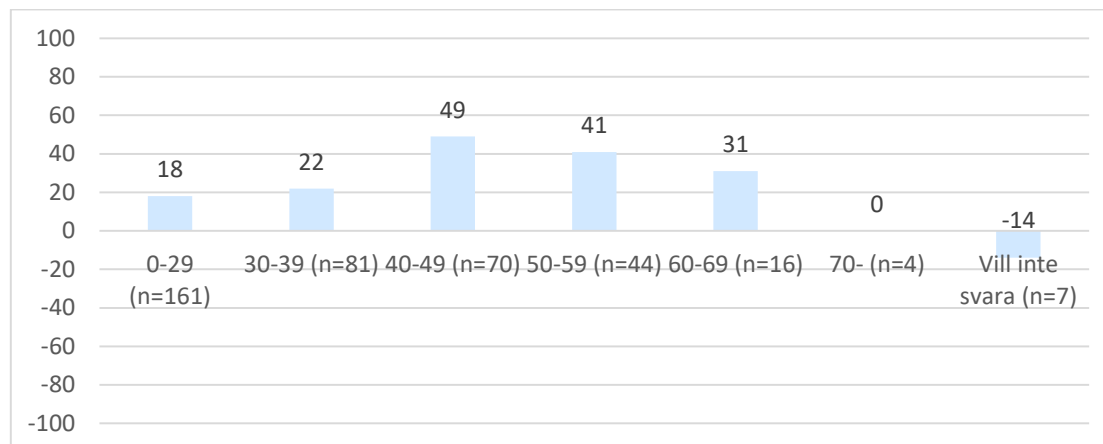
För Umeå kommun totalt låg CNPS under 2024 på +26. Vad gäller män och kvinnor skiljer sig inte värdet alls, och CNPS ligger på +27 för båda grupperna. Däremot finns det fler kritiker än ambassadörer bland de personer som inte vill ange könstillhörighet och CNPS ligger på -22. Bland de personer som varken identifierar sig som man eller kvinna har alla svarat ett så högt betyg att alla betraktas som ambassadörer vilket resulterat i ett CNPS på +100. Dock är det endast fyra personer som svarat, vilket gör att inga större slutsatser kan dras.

Diagram 4. CNPS. Hur troligt är det att du skulle rekommendera Umeå kommun som arbetsgivare? Könsuppdelat.



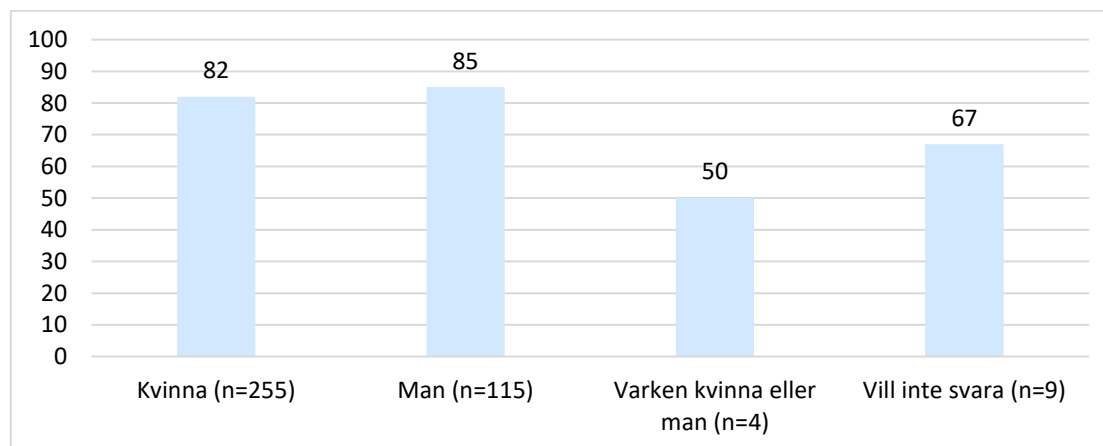
Vad gäller skillnader i CNPS i olika åldersgrupper tycks flest ambassadörer finnas i ålderskategorin 40 till 49 år där CNPS ligger på 49. Även åldersgruppen 50 – 59 år har ett högt CNPS och även åldersgruppen 60 – 69 år ligger högre än Umeå kommuns snitt. Medarbetare under 40 år ligger på ett lägre CNPS, men flest kritiker återfinns i gruppen 70+ samt den grupp som inte vill ange ålder. Dock är det endast fyra personer som svarat i gruppen som inte vill ange ålder och nio i gruppen 70+, vilket gör att några större slutsatser inte kan dras.

Diagram 5. CNPS. Hur troligt är det att du skulle rekommendera Umeå kommun som arbetsgivare? Åldersuppdelat.



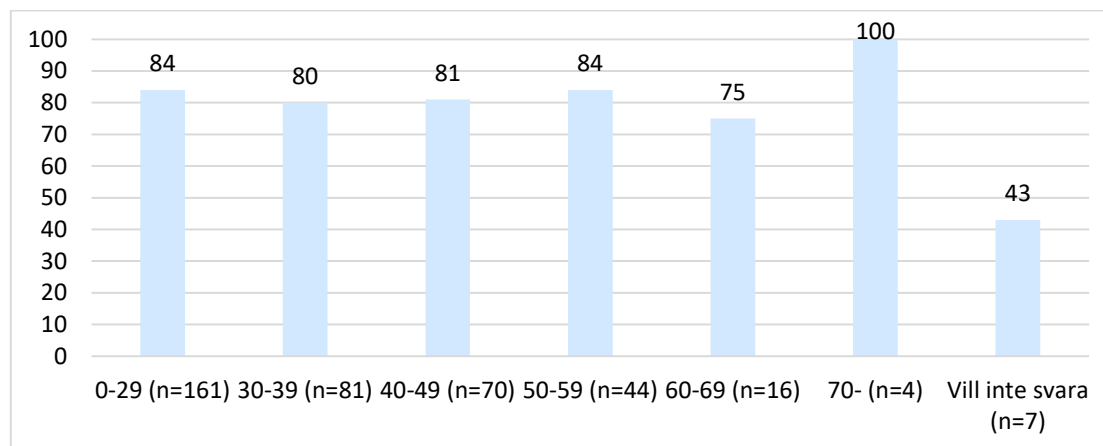
Under 2024 har 80 procent av samtliga svarat att de fått en introduktion då de börjat på Umeå kommun. Mellan män och kvinnor är skillnaden inte så stor men tre procentandelar fler män säger sig ha fått en introduktion. Endast hälften av de som varken identifierar sig som man eller kvinna säger sig ha fått en introduktion. Återigen bör det understrykas att det ytterst få personer som svarat i den gruppen. Av de sex personer som inte velat ange könstillhörighet är det också en lägre andel som fått en introduktion än de som identifierat sig som man eller kvinna.

Diagram 6. Introduktion. Har du fått en introduktion. Könsuppdelat, procent.



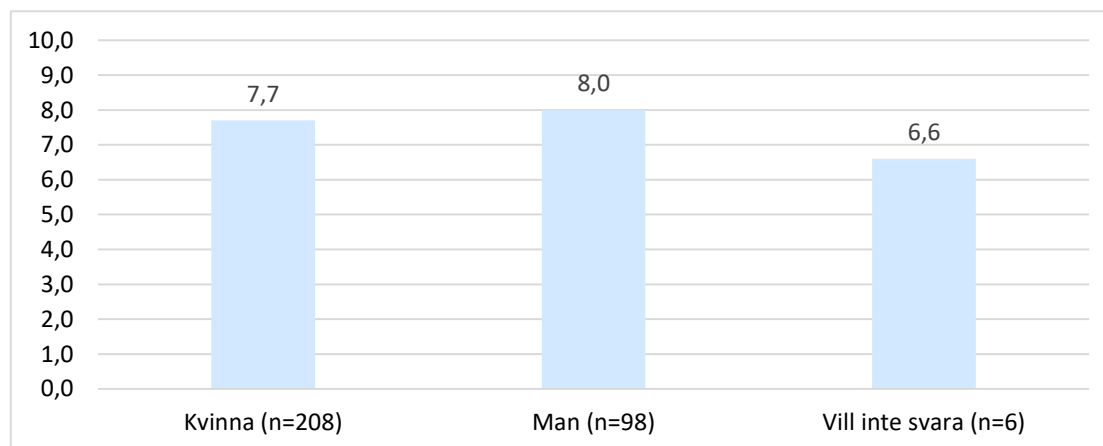
I ålderskategorierna 0–60 år anger mellan 80 och 84 procent att de har fått en introduktion och det skiljer sig inte nämnvärt mellan åldersgrupperna. Samtliga i åldersgruppen 70+ har angett att de fått introduktion, men det bara fyra personer som svarat. Av de personer som inte velat ange ålder är det endast 43 procent som angett att de fått en introduktion, dessa sju personer.

Diagram 7. Introduktion. Har du fått en introduktion. Åldersuppdelat, procent.



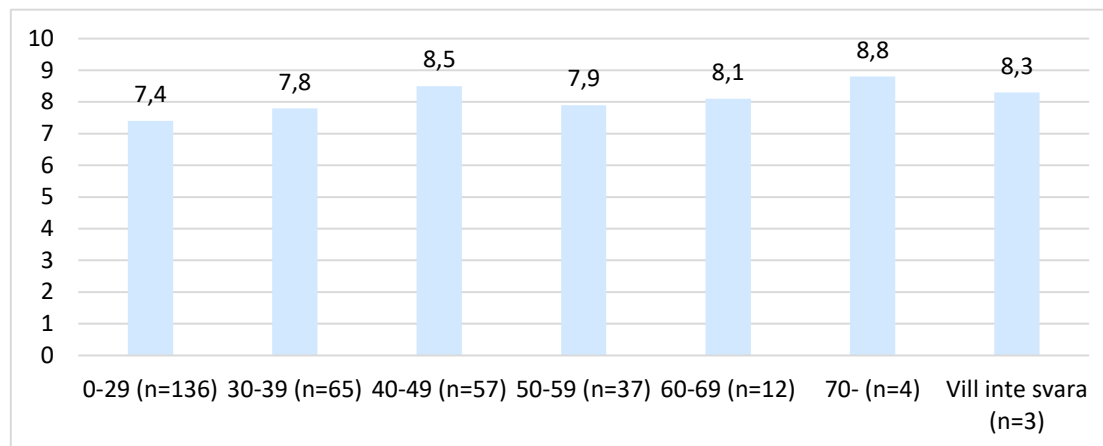
Betygsättningen av introduktionen skiljer sig inte nämnvärt mellan män och kvinnor, men de män som svarat är något mer nöjda än de kvinnor som svarat. De personer som inte velat ange könstillhörighet ger introduktionen lägre betyg. Inget svar har inkommit för de som varken identifierar sig som man eller kvinna, då det är för få svarande.

Diagram 8. Introduktion. Betygsättning av introduktionen. Könsuppdelat, medelvärde, max 10,0.



Vad gäller betygsättning av introduktionen är åldersgruppen under 30 minst nöjda, tätt följt av åldersgruppen 30–39 år. Mest nöjd är åldersgruppen 70 +, som dock endast består av fyra personer. Detta går i linje med resultatet av Projekt Gunga som nämns på sida 9, kapitel 3, där de unga intervjuade uttryckte en vilja att ha tydligare introduktion och feedback.

Diagram 9. Introduktion. Betygsättning av introduktionen. Åldersuppdelat, medelvärde.



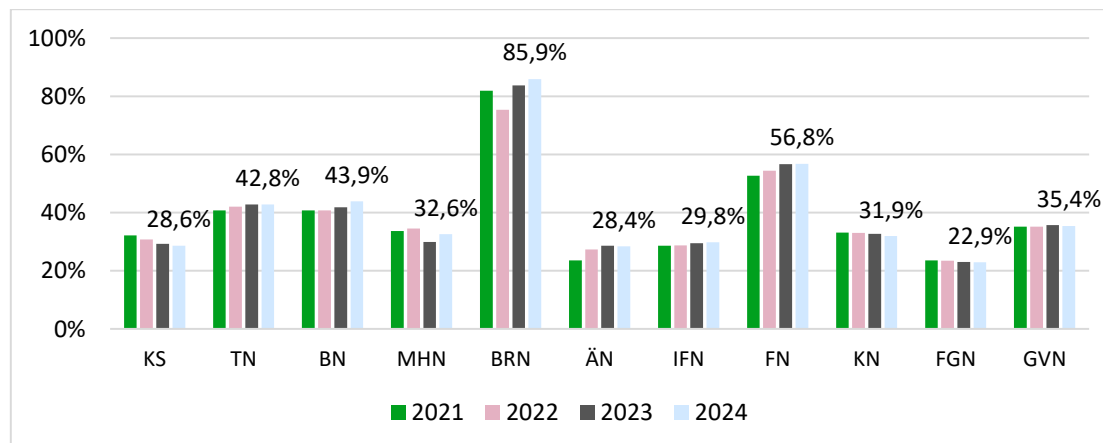
5.1.8 Anställda

I december 2024 var andelen tillsvidareanställda i Umeå kommun 70,4 procent kvinnor och 29,6 procent män. Under 2024 nyanställdes 65 procent kvinnor och 35 procent män på tillsvidaretjänster. Andelen män som rekryterades 2024 är därmed något högre än andelen män som redan är tillsvidareanställda.

Fördelningen mellan män och kvinnor skiljer sig markant mellan vissa nämnder. Umeå-regionens brandförsvaret hade 2024 en övervägande del män anställda, 86 procent.

Äldrenämnden, individ- och familjenämnden samt för- och grundskolenämnden hade lägst andel tillsvidareanställda män. Äldrenämnden har ökat andelen män under de senaste fyra åren med knappt fem procentenheter till 28,4 procent, individ- och familjenämnden har ökat andelen män med drygt en procentenhet till 29,8 procent. För- och grundskolenämnden hade 2024 22,9 procent män anställda, vilket innebär en marginell minskning under senare år.

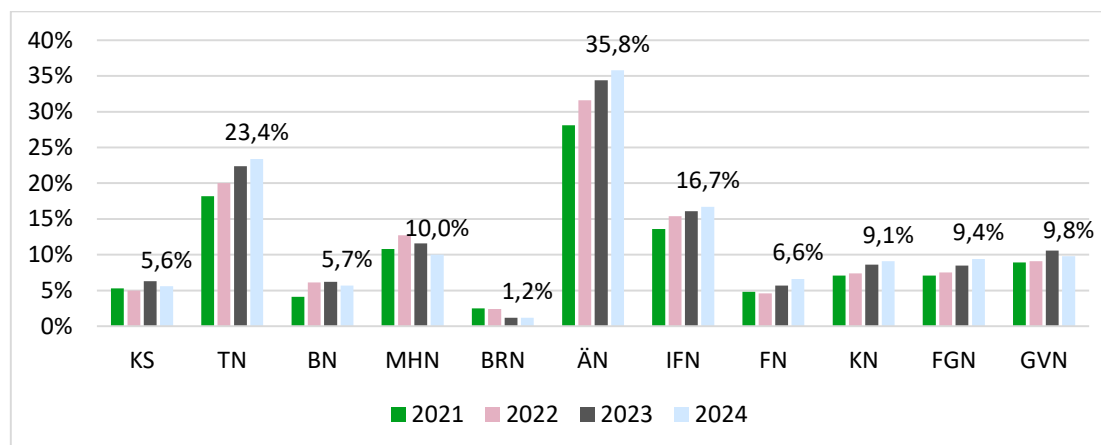
Diagram 10. Andel män. Tillsvidareanställda, procent.



Under senare år har andelen tillsvidareanställda med utomnordisk bakgrund ökat, från 11 procent 2019 till 17 procent 2024 i Umeå kommun. Av de personer som rekryterades till en tillsvidareanställning under 2024 hade 11 procent utomnordisk bakgrund och av de personer som rekryterades till en visstidsanställning/vikariat med månadslön var andelen 30 procent.

Nämnder skiljer sig stort vad gäller andel utomnordiskt födda medarbetare. Äldrenämnden har störst andel utomnordiskt födda och andelen har ökat med åtta procentenheter sedan 2021 till 36 procent 2024. Även tekniska nämnden har en hög andel, som ökat de senaste åren, från 18 procent 2021 till 23 procent 2024. Umeåregionens räddningsnämnd är den nämnd med lägst andel utomnordiskt födda medarbetare, 1 procent. Även kommunstyrelsen och byggnadsnämnden har en relativt låg andel som är utomnordiskt födda. Kommunstyrelsen har legat på cirka 5 procent de senaste åren medan byggnadsnämnden har ökat från cirka 4 procent till knappt 6 procent de senaste fyra åren.

Diagram 11. Andel utomnordisk födda. Tillsvidareanställda, procent.



5.2 Förslag på åtgärder att genomföra

Utifrån ovanstående analys föreslås följande åtgärder, varav vissa redan är planerade eller påbörjade:

mån grupp

- Se över hur vi kan använda underlaget från genomförd arbetsvärdering som stöd i rekryteringsprocessen, vilket förväntas minska risken för osakliga eller obefogade krav.
- För att förhindra diskriminering vid rekrytering, fortsätta erbjuda utbildning i rekrytering via riktade erbjudanden till HR-chefer och ledningsgrupper
- Fortsätta utveckla samarbete, kompetens och erfarenhetsutbyte mellan SLK HR, ROK och förvaltningars rekryteringsenheter.
- Fokus på att underlätta ett systematiskt och likvärdigt urvalsarbete vid upphandling av nytt rekryteringssystem.

6. Kompetensutveckling och utbildning

Umeå kommun ska arbeta för att alla arbetstagare får möjlighet till kompetensutveckling oavsett diskrimineringsgrund. Arbetsgivaren ansvarar för att insatser för kompetensutveckling och kunskapsöverföring kommer alla anställda till del på ett likvärdigt sätt. Arbetsgivaren ska också sträva efter en jämn fördelning av kvinnor och män när det gäller utbildning och kompetensutveckling.

6.1 Uppföljning av genomfört arbete

SLK HR har i uppdrag att planera och genomföra kommunövergripande kompetensutveckling för chefer och ledare. Det innebär en obligatorisk chefsutbildning för nyanställda chefer som sträcker sig över tre terminer. Den startar varje termin och innehåller områden kring chefs- och ledarskap. Utifrån rekryteringsförfarandet som Umeå kommun använder sig av vid chefsrekrytering kommer alla nyanställda chefer som har en tillsvidareanställning eller ett längre vikariat att delta vid den obligatoriska chefsutbildningen. Det genomförs även en årlig obligatorisk ledardag för alla chefer.

Det finns även flertalet erbjudandeutbildningar och seminarier som chefer kan anmäla sitt deltagande till. Utbildningarna riktar sig till alla medarbetare i organisationen med chefs- eller annan ledarbefattning. Information och anmälningsförfarande görs tillgängligt via intranät och den chefsavisering som veckovis går ut till kommunens alla chefer. Ingen viktning görs i dagsläget utifrån diskrimineringsgrunderna bortsett från ett nätverk för unga chefer vilket vänder sig till chefer mellan 20 och 33 år.

Samtliga chefer har även tillgång till en digital plattform för Micro Learning med många utbildningar som rör chefens vardag och personliga utveckling.

En kontinuerlig dialog förs med den enskilde chefen och dennes chef i syfte att skapa förutsättningar för nyanställda chefer att delta på obligatoriska utbildningar som anordnas av stadsledningskontoret. Det kan handla om arbetsbelastning generellt och också om situationer där man exempelvis har svårt att förena arbete med föräldraskap. Det kan innebära att anpassa möjlighet för genomförande både i omfattning och i tid.

Ett kommunövergripande traineeprogram för blivande chefer har avslutats under 2024. Syftet med programmet är dels ett led i arbetet med att säkra försörjningen av chefer, dels att ge möjlighet till karriärutveckling för medarbetare. Inför programmet sker en strukturerad urvalsprocess innehållande flera moment såsom cv-urval, intervjuer, arbetspsykologiska tester och referenser. Ett första urval görs utifrån en tydlig kravprofil, därefter sker referenstagning och testning. Intervjufrågor baseras på kravprofilen och är samma till alla sökande.

Frågor om privatliv, familj och fritidsintressen ställs inte. Rekryteringsansvarig ger personlig återkoppling till de som kommit till intervju men inte antagits. Det ger möjlighet att bidra med synpunkter på hur processen upplevts.

Enligt planeringsdirektiv, budget och investeringar för 2025 beslutades enligt fokusområde 5.3 att åtgärder för att förhindra diskriminering och säkerställa jämlika möjligheter måste fördjupas och breddas. Det innebär bland annat att rekryteringen till kommande trainee-program ska utvecklas för att få fler sökanden med olika bakgrund. Förutom befintlig process inför traineeprogrammet 2025 genomfördes ett antal riktade insatser för att:

- uppmärksamma betydelsen av mångfald och vikten av att vi uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Vid marknadsföring av programmet och i annons betonades att olikheter berikar och att ansökningar från medarbetare med olika bakgrunder, erfarenheter och perspektiv välkomnas.
- påbörja statistikinsamling angående andelen sökande, behöriga och antalet antagna utifrån de diskrimineringsgrunder som är möjliga att följa.
- öka synliggörandet av programmet för fler medarbetare. Intervju med tidigare trainee-deltagare och handledande chef publicerades på intranätet i samband med annons inför ansökan.
- ledningsfunktioner i respektive förvaltning uppmuntrar en bredd av behöriga medarbetare att söka. HR-representanter som varit med i rekryterings- och urvalsprocessen har haft en viktig roll i dialogen med ledning kring breddad rekrytering.
- underlätta för intresserade och sökande att få svar på frågor om antagningsprocessen och programmets upplägg. Ansvariga för programmet inom stadsledningskontoret har uppmuntrat till kontakt och bemött frågor från personer som hört av sig.

Inom området medarbetarskap erbjuds varje termin en kommunövergripande utbildning som har fokuset att leda utan att vara chef. Information och sökförfarande görs tillgängligt via intranätet. Alla medarbetare, oavsett verksamhetsområde, har efter godkännande från chef möjlighet att söka utbildningen. Ingen viktning görs utifrån diskrimineringsgrunderna.

Det har skett ett fortsatt arbete att höja kompetensen för både chefer och medarbetare inom området lika rättigheter och möjligheter, följande aktiviteter på den övergripande nivån har genomförts:

- Frukostseminarium för chefer för att öka kunskapen om; klimakteriet i arbetslivet, NPF i arbetslivet och teman kring återhämtning.
- Uppstart av ett riktat nätverk för unga chefer. Syftet är kollegialt erfarenhetsutbyte och öka det organisatoriska stödet utifrån deltagarnas egna behov men också utifrån de resultat som forskningen visar.

- I utbildningen för "Chefer som leder chefer" har ett pass om stöd till unga chefer genomförts.
- Riktad digital utbildning till alla chefer om våld i nära relationer under den årliga nationella kampanj- och aktivitetsveckan, "En vecka fri från våld".
- Fortsatt uppmuntran att använda webbutbildningen "En arbetsplats för alla" med tillhörande dialogmaterial, exempelvis på arbetsplatsträffar. Utbildningen är tillgänglig på intranätet för alla anställda.
- Deltagande i Prideveckan, där kommunen bland annat deltog i Pride-tåget. I samband med denna vecka gjordes en riktad kommunikationssatsning till medarbetare och chefer. Syftet var att ge kunskap om hbtqi och få tillgång till dialogmaterial att använda på APT.
- En utbildningsmodul har införts på det kommunövergripande traineeprogrammet med fokus på mångfald och inkludering.

De kommungemensamma utbildningarna genomförs i interna lokaler eller med upphandlade konferensanläggningar där lokalerna ska vara tillgänglighetsanpassade. Det innebär att människor med funktionsnedsättning kan delta på likvärdiga villkor.

Ansaret för planering och genomförande av övriga insatser angående kompetensutveckling och kunskapsöverföring ligger inom respektive förvaltning.

6.2 Analys av årets undersökning

Viktigt är en fortsatt dialog med deltagarna på de kommunövergripande obligatoriska chefsutbildningarna så att man där behov finns kan underlätta att förena arbete med föräldraskap. Det klimat som i dagsläget råder i utbildningssituationerna genomsyras av att chefer signalerar när det uppstår utmaningar att förena arbetet, och i detta fall utbildningsinsatser, med föräldraskapet

Forskning visar att unga chefer överlag upplever sämre arbetsmiljö och välbefinnande än sina äldre kollegor och att vara ung chef och kvinna har visat sig vara en försvårande omständighet i rollen som chef. Aktuell forskning stödjer att det nätverk som startat för unga chefer sannolikt är betydelsefullt för att öka möjligheten att behålla unga chefer över tid.

Källa: [guide unga chefer.pdf](#)

Andelen sökande till senaste omgången av traineeprogrammet; män 22 procent, kvinnor 78 procent. Antagna; män 16 procent, kvinnor 84 procent. Beslut om vilka som får gå traineeprogrammet avgörs av respektive förvaltning. Att bredda rekryteringen för att förhindra diskriminering och säkerställa jämlika möjligheter är ett pågående arbete och något som behöver fortsätta utvecklas över tid.

6.3 Förslag på åtgärder att genomföra

Utifrån ovanstående analys föreslås följande åtgärder, varav vissa redan är planerade eller påbörjade.

- Nätverket för unga chefer fortsätter under 2025. Samarbete med forskare via Umeå universitet är etablerat och avser att fortsätta.
- Fortsätta arbetet för att möjliggöra breddad rekrytering till kommande kommun-övergripande traineeprogram. Förutom utveckling kring marknadsföring av programmet och en fortsatt strukturerad urvalsprocess föreslås dialog om:
 - riktade urvalsfrågor i stället för personligt brev vid ansökan.
 - högskolekrav och andra krav för olika chefstjänster i framtiden.
- Att vid upphandlingar med extern konsult betona vikten av att stärka tillgängligheten på olika sätt.
- Skriva enklare och mer tillgängliga texter vid olika kompetensutvecklingsinsatser genom att ta stöd av en befintlig språktjänst.
- I samband med årliga veckan ”en vecka fri från våld” genomföra riktad digital utbildning till chefer om våld i nära relationer. Nyttja kompletterande material från SKR.
- Följa upp upplevelsen av urvalet till det kommungemensamma traineeprogrammet 2025.

7. Möjlighet att förena arbete med föräldraskap

Umeå kommun ska underlätta för medarbetare att förena arbete med föräldraskap. Vi behöver därför främja möjligheter för medarbetare att kombinera en anställning med föräldraskap och undanröja eventuella hinder som försvårar den kombinationen.

7.1 Uppföljning av genomfört arbete

Sedan tidigare har förbättring av den gemensamma processen gjorts i de påståenden och frågeställningar kopplat till lika rättigheter och möjligheter, för både medarbetarenkäten och årlig uppföljning. Förändringen innebär att hemmaboende barn är en bakgrundsvariabel i enkäten och ger Umeå kommun som arbetsgivare bättre möjlighet att undersöka området möjlighet att förena föräldraskap med förvärvsarbete. Bättre undersökningsmetod möjliggör bättre analys och därmed mer relevanta och träffsäkra åtgärdsförslag.

I handlingsplan för 2024 fanns en organisationsövergripande insats kopplat till området att förena arbete med föräldraskap. Åtgärden syftade till att förtydliga stödet till chefer när det gäller partiell föräldraledighet. Åtgärden har vidtagits genom att en särskild sida på intranätet skapats med information om vilka grunder som finns för partiell föräldraledighet samt vilka

rättigheter och skyldigheter medarbetare och chef har. Informationen syftar till att ge en orientering och bygga kunskap för såväl chef som medarbetare kring frågan. Åtgärden förväntas bidra till en god dialog mellan chef och medarbetare i planeringen av ledigheten men stödet kan med fördel utvecklas med mer praktisk vägledning. Exempelvis genom checklistor och annat stödmaterial för chef inför dialog med medarbetare kring tillfälligt schema, planering och tydliggöra eventuella prioriteringar av arbetsuppgifter.

7.2 Analys av årets undersökning

Medarbetarenkäten 2024 visar på kommunövergripande nivå inga större skillnader i hur medarbetare som har hemmaboende barn upplever sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö jämfört med medarbetare som inte har hemmaboende barn. Skattningen inom de olika områdena är antingen lika eller med väldigt små skillnader mellan de som har hemmaboende barn och de som inte har hemmaboende barn. Inom området *Arbetsbelastning och krav och Återhämtning* är det marginellt lägre skattning för de medarbetare som har hemmaboende barn. Det handlar om att ha en acceptabel arbetsbelastning, att ha de resurser som behövs för att utföra arbetet och ha tid för reflektion över utfört arbete. Positivt resultat är dock att samma grupp skattar högre på *Ledarskapsområdet* avseende upplevelsen att medarbetaren får stöd från chef samt att chef agerar och hjälper till att prioritera arbetsuppgifter vid signal om hög arbetsbelastning.

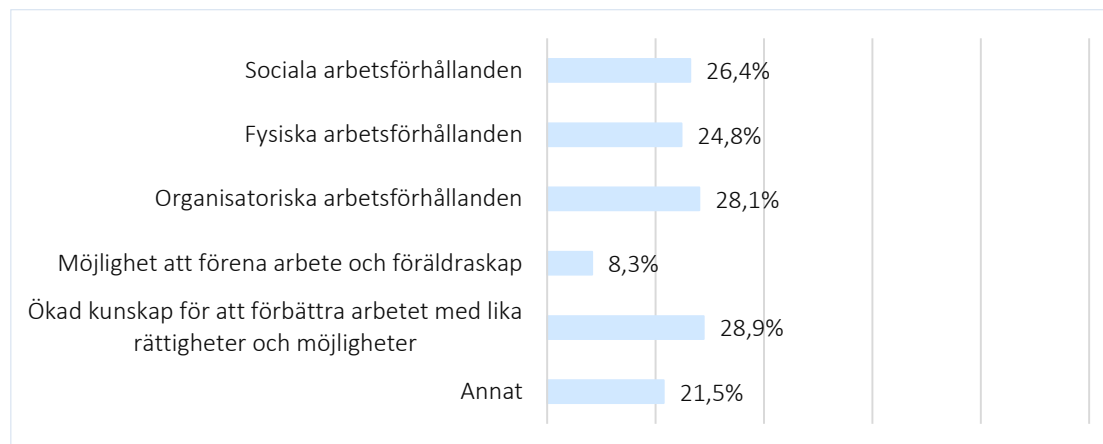
Sammanfattningsvis verkar det inte som att hemmaboende barn är avgörande för upplevelsen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på kommunövergripande nivå.

Det finns heller inga större skillnader i enkätsvaren kopplade till frågorna om lika rättigheter och möjligheter mellan gruppen som har respektive inte har hemmaboende barn.

7.2.1 Årlig uppföljning

Av de totalt 495 enheter som gjort årlig uppföljning har 10 enheter (8,3 procent) angett de ser ett behov av åtgärder för att främja möjligheten att förena arbete och föräldraskap. Andelen enheter jämfört med föregående år är relativt lika (+0,4 procentenheter). Däremot finns en tydlig skillnad mot de övriga områdena inom lika rättigheter och möjligheter där behovet av åtgärder inom området förena arbete och föräldraskap är betydligt lägre. Största behovet (28,9 procent) handlar om att öka kunskap för att förbättra arbetet med lika rättigheter och möjligheter.

Diagram 12. Ange inom vilka områden ni ser behov av åtgärder. Totalt 167 svar, procent.



Utifrån detta kan konstateras att enheterna/förvaltningarna inte ser området möjlighet att förena arbete och föräldraskap som det område där det största behovet av åtgärd finns. I tidigare års undersökningar och rapporter har policydokument, vision och värdegrund granskats och trots att det inte uttryckas något hinder i dokumenten för att kombinera arbete och föräldraskap så finns det möjlighet att utveckla dokumenten genom att tydligare fokusera på arbetsgivarens åtgärder för att kunna förena detta. Den möjligheten gäller fortsatt och alltså i eventuella revideringar av dokumenten.

I tidigare undersökningar och rapporter har även konstateras att det finns ett värde i att utveckla stödmaterial eller vägledning för verksamheter med små eller obefintliga möjligheter till flexibla arbetstider eller distansarbete, utifrån perspektivet att möjliggöra för föräldrar att kombinera arbete med föräldraskap. Stödmaterial skulle exempelvis kunna lyfta schema-lägningsfrågor, förläggning av mötestider, medvetenhet kring övertids- och mertidsuttag, processer för vikarieanskaffning vid tillfällig vård av barn och så vidare.

Även det stödmaterial som finns för arbetsplatsträffar behöver utvecklas genom att lägga till perspektivet föräldraskap och arbete, till exempel med att lyfta att föräldralediga ska bjudas in till APT. Dessa åtgärder är inte genomförda och ligger därmed till grund som förslag till kommande handlingsplaner i syfte att främja möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

7.3 Förslag på åtgärder att genomföra

Utifrån analysen föreslås följande åtgärder, varav vissa är planerade och andra påbörjade:

- att utveckla stödmaterial för anpassning och planering av arbetstider med fokus på de verksamheter där flexibel arbetstid och distansarbete inte är möjlig.
- att i stödmaterial för arbetsplatsträffar tydliggöra att föräldralediga bjuds in.
- att förtydliga stödet till chefer när det gäller partiell föräldraledighet.

- att ta fram övning i *Värdegrund i vår vardag* för att skapa dialog om hur tillfällig vård av barn kan påverka arbetsmiljön i en arbetsgrupp.

8. Särskilda uppgifter

Det finns enligt Diskrimineringsombudsmannen tre ytterligare uppgifter som en arbetsgivare ansvarar för. De handlar om att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, främja en jämn könsfördelning och genomföra en lönekartläggning av kvinnors och mäns löner.

Enligt diskrimineringslagen ska en arbetsgivare:

- ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- främja en jämn könsfördelning, genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder
- åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera:
 - bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
 - löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lag (2016:828).

8.1 Förhindra trakasserier och repressalier

Enligt Diskrimineringsombudsmannen ska alla arbetsgivare ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Riktlinjerna och rutinerna ska följas upp och utvärderas.

För att förhindra förekomsten av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är det förebyggande arbetet en viktig del. Umeå kommun tydliggör i sin arbetsmiljöpolicy och i policyn mot kränkande särbehandling och repressalier att det råder en nolltolerans mot alla former av beteenden som kan uppfattas som kränkande eller på annat sätt stötande. Vidare framgår att alla medarbetare ska känna till dessa styrdokument och tillhörande riktlinjer.

I den årliga medarbetarenkäten efterfrågas om våra medarbetare vet att kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och repressalier inte är tillåtet i Umeå kommun, på frågan svarade 97,9 procent att det var känt. På frågan om de vet var de ska vända sig om de upplever att de blivit utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier

eller repressalier uppgav 88, procent att man visste, vilket i princip är samma resultat som föregående år.

Utifrån den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår på övergripande nivå att cirka 99 procent av de som svarat, helt eller delvis känner till kommunens arbetsmiljöpolicy. I de verksamheter det finns utrymme för förbättringar har man generellt angett som åtgärd att göra policy och handlingsplaner mer kända genom att integrera frågan i det systematiska arbetsmiljöarbetet, till exempel informera i samband med introduktion av nya medarbetare, lägga in frågan i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

8.2 Jämn könsfördelning

Arbetsgivare ska främja en jämn könsfördelning i olika typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare samt på ledande positioner. Arbetet ska följas upp och utvärderas på samma sätt som det övriga arbetet med aktiva åtgärder.

Det finns flera exempel på utbildning och andra insatser som syftar till att främja en jämn könsfördelning, till exempel:

- Rekryteringsutbildning, se kapitel 5, Rekrytering och befordran.
- Information om positiv särbehandling, det vill säga att personer av det underrepresenterade könet kan ges företräde i en rekrytering, finns på intranätet och lyfts emellanåt vid rekryteringsutbildning samt vid frågor vid specifika rekryteringar. Ingen uppföljning har gjorts om hur ofta positiv särbehandling används i Umeå kommun.
- Chefsutbildning för alla nya chefer innehåller ett avsnitt om jämställdhet.
- Rekryteringsriktlinjerna är reviderade, se kapitel 5, Rekryteringsriktlinjer.
- En arbetsplats för alla, Kompetensexpress, är en digital utbildning som innefattar samtliga diskrimineringsgrunder. Utbildningen finns tillgänglig på intranätet för samtliga medarbetare och chefer.
- Fortlöpande uppföljning och redovisning av könsuppdelad statistik.

8.3 Lönekartläggning

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare göra en lönekartläggning varje år. Lönekartläggningen ska visa om kön har haft betydelse vid lönesättning i Umeå kommun. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Arbetet med lönekartläggningen utgår från en arbetsvärdering där samtliga arbeten inom kommunen har bedömts utifrån sakliga faktorer. Arbetsvärderingen ger ett underlag för att göra en jämförelse av löner mellan arbetstagare som utför lika och likvärdigt arbete. Med likvärdigt arbete menas ett arbete som, vid en sammantagen bedömning av arbetets krav och natur, anses ha lika värde som ett annat arbete.

Lönekartläggning som genomförts under 2024 har avsett lönekartläggning 2023 med anledning av att en ny arbetsvärdering implementerades under 2023 och fastställdes i februari 2024.

8.3.1 Analys

Som arbetsgivare uppfyller Umeå kommun kraven på att årligen genomföra en lönekartläggning och att vidta åtgärder utifrån de eventuella osakliga löneskillnader som identifieras. Den implementering av arbetsvärderingen som gjordes under 2023 har legat till grund för den kartläggning som kommunen genomförde under 2024. Den förväntan som fanns om att det skulle leda till en ökad träffsäkerhet i kartläggningen och jämförelsen mellan arbeten som är lika och likvärdiga kan konstateras ha uppnåtts.

Lönekartläggningsresultatet med 0,4 procentenheter löneskillnad mellan kvinnor och män är ett positivt tecken på att lönesättningen sker på sakliga grunder. Se särskild rapport för mer information om lönekartläggning avseende 2023: [Lönekartläggning - Intranät Umeå kommun](#)

9. Handlingsplan för SLK HR– planerade åtgärder och tidsplan

Område	Åtgärd	Tidplan
Löner och anställningsvillkor	Se över och utveckla vägledningen för lönebildning för chefer i syfte att ytterligare öka medvetenhet och kunskap kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna.	Juni 2026
Möjlighet att förena arbete med föräldraskap	Ta fram övning i <i>Värdegrund i vår vardag</i> för att skapa dialog om hur förena arbete med föräldraskap (te x tillfällig vård av barn, semester) kan påverka arbetsmiljön i en arbetsgrupp.	Juni 2026
Möjlighet att förena arbete med föräldraskap	Att utveckla stödmaterial för hur man kan tänka som chef vid behov av anpassning och planering av arbetstider för att kunna förena arbete med föräldraskap.	Juni 2026
Arbetsförhållanden	Översyn (behov, befintligt stöd och processer) av introduktionen av unga medarbetare med målsättningen att ge ett mer behovsanpassat stöd under de första arbetsåren.	Juni 2026
Arbetsförhållanden	Att inarbeta SKR:s nio uppdaterade strategier för en jämställd arbetsgivarpolitik.	Juni 2026
Rekrytering och befordran	För att förhindra diskriminering vid rekrytering, fortsätta erbjuda utbildning i rekrytering via riktade erbjudanden till HR-chefer och ledningsgrupper.	Juni 2026
Kompetensutveckling och utbildning	Följa upp upplevelsen av urvalet till det kommungemensamma traineeprogrammet 2025.	Juni 2026
Kompetensutveckling och utbildning	I samband med årliga veckan "en vecka fri från våld" genomföra riktad digital utbildning till chefer om våld i nära relationer. Nyttja kompletterande material från SKR.	Juni 2026

10. Redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgjorts

Samverkan sker inom ramen för parternas samverkansavtal, Avtal om samverkan och arbetsmiljö. Information och dialog har genomförts i den centrala samverkansgruppen, CSG, vid följande tillfällen:

- 2025-05-08 (genomgång av utkast till rapporter för 2024 avseende aktiva åtgärder respektive årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt genomförande av workshop)
- 2025-09-11 (information inför behandling av ärendet i personalnämnden)



Tjänsteskrivelse

2025-09-03

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00024

Sammanträdestider 2026

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att sammanträdesdatum och tider för 2026 fastställs enligt ärendebeskrivningen.

Ärendebeskrivning

13 januari

10 februari

17 mars

14 april – Dialog med CSG del av sammanträdet

12 maj

2 juni

15 september

13 oktober

17 november - Dialog med CSG del av sammanträdet

8 december

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Olov Häggström

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn
Befattning

Olov Häggström
Utredare



Tjänsteskrivelse

2025-09-03

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00003

PN Informationsärenden 2025-09-16

Förslag till beslut

Personalnämnden har tagit del av följande information.

Ärendebeskrivning

HR-direktören informerar

- Miljödata
- Återrapport IK-risk nr 9 - *att kompetensförsörjningen av kommunal verksamhet försvåras på grund av att länet och arbetsmarknadsregionen inte samordnar sina insatser*
- Datadriven befolknings och kompetensförsörjning
- Prevent, Return and Retain - The Umeå Centre for Sustainable Work Participation
- SAMBA utforskar och tar fram nya arbetsformer hösten 2025
- Kompetensförsörjningsplaner 2026

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn
Befattning

Olov Häggström
Utredare



Delegationsbeslut

Umeå kommun 2025-08-28

Diariennr: PN-2023/00028

Kommunstyrelsen

Beslut

Personalnämnden föreslår kommunstyrelsen besluta

att bevilja dispens gällande dygnsviloeregler inom personlig assistans

att bevilja dispens gällande dygnsviloeregler för Umeåregionens brandförsvär

Digital signatur

Tomas Wennström

ordförande, personalnämnden

Bilagor

1. Dispens för ett ärende inom personlig assistans
 1. Förhandlingsprotokoll
 2. Riskbedömning 20 h 0001873
 3. ROK bilaga J 24 h 0001873
 4. Underlag inför dispensansökan 0001873
2. Dispens för Umeåregionens brandförsvär
 1. Förhandlingsprotokoll enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler
 2. Riskbedömning Dygnsviloeregler 2025 del 1
 3. Riskbedömning Dygnsviloeregler 2025 del 2
 4. Ansökan om dispens hösten 2025

Umeå kommun

Postadress: 901 84 Umeå

Besöksadress: Skolgatan 31A

Telefon: 090-16 10 00 (växel)

Webbplats: www.umea.se/kommun



Delegationsbeslut

Umeå kommun 2025-08-28

Diariennr: PN-2023/00028

Kommunstyrelsen

Beslut

Personalnämnden föreslår kommunstyrelsen besluta

att bevilja dispens gällande dygnsviloeregler inom personlig assistans

att bevilja dispens gällande dygnsviloeregler för Umeåregionens brandförsvär

Digital signatur

Tomas Wennström

ordförande, personalnämnden

Bilagor

1. Dispens för ett ärende inom personlig assistans
 1. Förhandlingsprotokoll
 2. Riskbedömning 20 h 0001873
 3. ROK bilaga J 24 h 0001873
 4. Underlag inför dispensansökan 0001873
2. Dispens för Umeåregionens brandförsvär
 1. Förhandlingsprotokoll enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler
 2. Riskbedömning Dygnsviloeregler 2025 del 1
 3. Riskbedömning Dygnsviloeregler 2025 del 2
 4. Ansökan om dispens hösten 2025

Umeå kommun

Postadress: 901 84 Umeå

Besöksadress: Skolgatan 31A

Telefon: 090-16 10 00 (växel)

Webbplats: www.umea.se/kommun

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.

Kommunrevisorerna granskar

UMEÅ KOMMUN
PERSONALNÄMNDEN

Grundläggande granskning 2024



1. Inledning och bakgrund

Revisorerna är kommunfullmäktiges organ för kontroll och ansvarsprövning av styrelser och nämnder. Revisionens arbete ska även ses som ett stöd till nämnderna och styrelsen. Revisorerna ska enligt kommunallagen årligen granska verksamheten inom nämndernas verksamhetsområden i den omfattning som följer av god revisionssed.

Revisorerna har till uppgift att pröva om:

- Verksamheten sköts på ett ändamålsenligt, och från ekonomisk synvinkel, tillfredsställande sätt
- Räkenskaperna är rättvisande
- Den interna kontrollen är tillräcklig

Den grundläggande granskningen utgör en viktig del av revisionens årliga granskning och omfattar en översiktlig granskning av måloppfyllelse samt styrning och intern kontroll.

Den grundläggande granskningen baseras på revisorernas riskanalys och omfattar samtliga nämnder och styrelser. Den grundläggande granskningen ger också underlag att under året uppdatera riskanalysen. Enligt god revisionssed i kommunal verksamhet ska den grundläggande granskningen ha en sådan omfattning att den ger en grund för bedömningar i revisionsberättelsen.

1.1 Syfte och revisionsfrågor

Granskningens översiktliga syfte är att bedöma om nämnden har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten. De bedömningar som avlämnas ska utgöra en grund för säkerställande att nämnden lever upp till de mål och beslut som fullmäktige fastställt.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Har nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs i enlighet med det grunduppdrag, mål och eventuella tilläggsuppdrag som fullmäktige bestämt?
- Har nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt?
- Arbetar nämnden strukturerat för att säkerställa en tillräcklig intern kontroll?

1.2 Avgränsning

Granskningen avser personalnämnden och är avgränsad till verksamhetsåret 2024. Granskning och bedömning utgår ifrån väsentliga styr- och uppföljningsdokument som upprättas under året. Granskningen färdigställs och avslutas efter att nämnden behandlat sina årsbokslut och verksamhetsuppföljningar för 2024.

1.3 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens slutsatser och bedömningar. I denna granskning utgörs revisionskriterierna av:

- Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §
- Strategisk plan 2016–2028
- Riktlinjer för aktiverade styrning (2021-03-09)
- Planeringsdirektiv, budget och investeringar 2024 (2023-06-19)
- Riktlinjer för intern styrning och kontroll (2011-09-26)
- Reglemente för nämnden

1.3.1 Reglemente för personalnämnden

Enligt personalnämnden reglemente består nämndens grunduppdrag att samordna och verka för att kommunen har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik. Nämnden ska följa upp och rapportera utvecklingen i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna.

1.3.2 Kommunspecifik styrmodell

Umeå kommun specificerar sin styrmodell i Riktlinjer för aktiverande styrning i Umeå kommun, antaget av kommunfullmäktige 2021-03-09. Riktlinjen ska tillämpas av Umeå kommuns nämnder och helägda bolag.

Riktlinjerna fastslår att verksamheten i nämnder/styrelser ska utgå från tilldelat grunduppdrag. Inom ramen för tilldelat grunduppdrag har nämnder/styrelser möjlighet att utifrån sina specifika förutsättningar och behov fastställa hur verksamhetsstyrning och uppföljning ska utformas. Detta innebär att varje nämnd och styrelse inom grunduppdragets ramar, lagstiftning, övriga direktiv och riktlinjer från kommunfullmäktige har mandat att besluta om mål, uppdrag och aktiviteter för sina egna verksamheter.

Uppföljning av grunduppdraget sker årligen genom att nämnd och styrelse bedömer i vilken omfattning nämnden eller styrelsen verkställt grunduppdraget och rapporterar sagda bedömning till kommunstyrelsen som sammanställer inför hantering i kommunfullmäktige.

Utöver grunduppdraget har nämnder och styrelser att förhålla sig till kommunfullmäktiges inriktningsmål. Inriktningsmål kan destinerats till namngivna nämnder och bolag som:

- särskilt ska prioritera arbete med just detta inriktningsmål
- bedöms ha de reella förutsättningar som krävs för att inriktningsmålet ska uppnås

Nämnder och styrelser har även att förhålla sig till specifika tilläggsuppdrag som kan tilldelas av kommunfullmäktige i samband med fastställande av planeringsdirektiv och budget.

1.3.3 Planeringsprocess och uppföljning

Efter kommunfullmäktiges beslut om samtliga nämnders och inriktning under juni månad ska nämnder/styrelser anta verksamhetsplaner och en internbudget inför kommande verksamhetsår. Verksamhetsplaner och nämndsbudget ska beskriva hur nämnder avser verkställa:

- Nämndens grunduppdrag och övriga åtaganden enligt kommunfullmäktiges reglemente
- Mål och tilläggsuppdrag ställda till nämnd i beslutade planeringsdirektiv och budget

Nämnden genomför därefter verksamheten i enlighet med upprättad och fastställd verksamhetsplan och nämndsbudget.

Nämnder och styrelser ska kontinuerligt följas upp. Detta i syfte för att följa målluppfyllelse av verksamheternas kvalitet och utveckling. Uppföljningen ska bland annat ske genom:

- Verksamhetsuppföljning genom månads-, tertial- och årsbokslut
- Uppföljning av internkontroll

1.3.4 Riktlinjer för internkontroll

Kommunens dokument för riktlinjer för intern kontroll som antogs i september 2011, specificerar att kommunens samtliga verksamhetsområden ska tillämpa dessa riktlinjer. I dokumentet framgår att följande moment ska tillämpas av verksamheterna:

Risikanalys

En riskanalys ska göras i syfte att identifiera omständigheter som utgör risk att verksamheterna inte bedrivs enligt lagar och regler samt verksamhetens krav.

Kontrollåtgärder

Vid behov ska åtgärder tas utifrån resultatet av riskanalysen som förhindrar att verksamhetens krav inte uppfylls.

Uppföljning

Verksamheterna ska systematiskt och regelbundet följa upp, bedöma och avrapportera den interna kontrollen.

Dokumentation

Risikanalysen, kontrollåtgärder samt uppföljningen och bedömningen ska dokumenteras.

Rapportering

I samband med inrapportering av bokslut ska nämnderna/styrelserna rapportera till kommunfullmäktige huruvida deras internkontroll har varit tillräcklig.

1.3.5 Inriktningsmål, tilläggsuppdrag och personalpolitiska mål från fullmäktige

Följande personalpolitiska mål för 2024 är tilldelade samtliga nämnder och personalnämnden är samordningsansvarig:

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

Inga inriktningsmål eller tilläggsuppdrag är tilldelade personalnämnden för 2024.

1.4 Genomförande

Den grundläggande granskningen har genomförts av de förtroendevalda revisorerna tillsammans med sakkunnigt stöd från EY. Granskningen har genomförts genom dialogmöten, bedömning av styr- och uppföljande dokument samt protokollsgranskning.

Protokollsgranskning

De förtroendevalda revisorerna följer styrelse och nämnder löpande, utifrån sina bevakningsansvar för nämnder, genom bland annat protokollsgranskning. Bevakningen rapporteras löpande på revisorernas sammanträden. Protokollsgranskningen dokumenteras på ett av revisorerna överenskommet sätt.

Dokumentstudier

För att få en helhetsbild av styrelsens/nämndens arbete, kompletteras dialogen (enligt nedan) med insamling, genomgång och analys av relevanta styr- och uppföljningsdokument (budget, reglemente, uppdragsplan, verksamhetsuppföljning per T1, T2 och årsbokslut, riskanalys, internkontrollplan etc.).

Dialogmöten

Revisorerna genomför under året dialogmöten med styrelse och nämnders presidier respektive hela styrelsen och nämnder. Frågeställningarna vid dialogerna utgår från de områden som identifierats i revisorernas risk- och väsentlighetsanalys.

Analys, bedömning och rapportering

När verksamhetsåret är slut, sammanställs resultatet och en sammanfattande analys och bedömning görs. Detta sammanställs i en rapport per nämnd. Den slutliga rapporten sammanställs först efter att respektive styrelse/nämnd behandlat sina årsbokslut/verksamhetsuppföljningar för 2024. Detta för att säkerställa att granskningen omfattar hela granskningsåret.

Rapporten utgör ett underlag för revisorernas årliga bedömning av måluppfyllelse samt intern kontroll.

2. Resultat av granskningen

2.1 Styrning och uppföljning av verksamhet

Nedan redogörs för iakttagelser och bedömningar avseende nämndens verksamhetsstyrning och uppföljning under 2024.

Kontrollpunkt	Iakttagelse	Kommentar/hänvisning till protokoll
Beslutat om verksamhetsplan där det framgår hur nämnden planerar att verkställa: - Grunduppdrag - Inriktningsmål - Personalpolitiska mål - Ev. tilläggsuppdrag	✓	2023-11-14 § 42 Verksamhetsplanen innehåller: • Plan för att uppfylla sitt grunduppdrag • Fokusområde från program för tillväxt • Personalpolitiska mål Nämnden har inte tilldelats inriktningsmål eller tilläggsuppdrag från fullmäktige för 2024.
Följt upp verksamhet och måluppfyllelse i tertialrapporter	✓	2024-05-14 § 20, tertial 1 Rapporten innehåller i enlighet med styrmodellen en förenklad ekonomi- och personalrapport med uppföljning av personalpolitiska mål. 2024-09-20 § 34, tertial 2 Nämnden prognostiserar enligt tertialrapport 2 att nämnden i hög grad kommer uppfylla sitt grunduppdrag för året, som i hög grad är uppfyllt för perioden. Nämnden bedömer att arbetet med de tre personalpolitiska målen sker enligt plan och ger en övergripande rapportering av pågående arbete och resultat.
Följt upp verksamhet och måluppfyllelse i en årsrapport	✓	2025-02-11 § 3
Uppnår/uppfyller: - Grunduppdrag - Inriktningsmål - Personalpolitiska mål - Ev. tilläggsuppdrag	✓	Nämnden bedömer att den <i>i hög grad</i> har uppfyllt sitt grunduppdrag. Nämnden bedömer att arbetet med de tre personalpolitiska målen sker <i>enligt plan</i> .
Bedömning av grunduppdrag, inriktningsmål, personalpolitiska mål och ev. tilläggsuppdrag kan styrkas med relevanta underlag	✓	Nämnden motiverar grunduppdragets uppfyllnad och arbetet med de personalpolitiska målen genom en övergripande beskrivning av verksamheten under året. Därtill bedömer nämnden att den fullgjort sina åtaganden i verksamhetsplan och internkontrollplan varför grunduppdraget bedöms vara i hög grad uppfyllt.

Vidtagit åtgärder vid indikationer på avvikelse från grunduppdrag, inriktningsmål, personalpolitiska mål och ev. tilläggsuppdrag	ET	Nämnden har inte rapporterat några väsentliga avvikelser.
--	----	---

✓ = ingen eller oväsentlig avvikelse, = viss avvikelse, ✗ = väsentlig avvikelse, ET = Ej tillämplig

2.1.1 Övriga iakttagelser

Av nämndens verksamhetsplan framgår att "Nämnden följer upp sitt grunduppdrag via egen och andra nämnders tertialrapportering, styrkort och intern kontroll samt via personalnämndens specifika årsrapport." I nämndens årsrapport redogör nämnden utförligt för arbetet under året utifrån nämndens grunduppdrag. Det framgår dock inte konkret vilka underliggande underlag nämnden använt för att göra bedömningen av grunduppdraget och resultatet underlagen visar. Enligt årsrapporten ska indikatorer tas fram för att kunna följa upp de personalpolitiska målen.

2.1.2 Bedömning

Vi bedömer att nämnden har säkerställt att verksamheten bedrivs i enlighet med det grunduppdrag och mål som fullmäktige bestämt. Bedömningen baseras på att nämnden har antagit en verksamhetsplan och följt upp den. I uppföljningen bedömer nämnden att den i hög grad har uppfyllt sitt grunduppdrag. Nämnden bör tydligare beskriva utfallet för de underlag som ligger till grund för nämndens bedömning av grunduppdraget.

2.2 Styrning och uppföljning av ekonomi

Nedan redogörs för iakttagelser och bedömningar avseende nämndens ekonomistyrning och uppföljning under 2024.

Kontrollpunkt	Iakttagelse	Kommentar/hänvisning till protokoll
Upprättat en budget för innevarande år inom tilldelad ram	✓	2023-11-14 § 42
Följt upp ekonomin i tertialrapporter	✓	2024-05-14 § 20, tertial 1 2024-09-20 § 34, tertial 2 Nämnden prognostiserar enligt tertialrapport 2 ett överskott med 0,1 mnkr mot budget för helåret.
Följt upp ekonomin i en årsrapport	✓	2025-02-11 § 3
Når måluppfyllelse avseende ekonomi (inkl. budget)	✓	Nämnden redovisar ett överskott med 0,4 mnkr mot budget.
Vidtagit åtgärder vid indikationer på bristande måluppfyllelse avseende ekonomi	ET	Ej tillämplig för bedömning då nämnden redovisar ett överskott mot budget.

✓ = ingen eller oväsentlig avvikelse, = viss avvikelse, ✗ = väsentlig avvikelse, ET = Ej tillämplig

2.2.1 Bedömning

Vi bedömer att nämnden har säkerställt att verksamheten bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt. Bedömningen baseras på att nämnden har antagit en budget och följt upp ekonomin via tertialrapporter samt årsrapport. Nämnden redovisar ett överskott mot budget.

2.3 Intern kontroll

Nedan redogörs för iakttagelser och bedömningar avseende nämndens internkontroll under 2024.

Kontrollpunkt	Iakttagelse	Kommentar/hänvisning till protokoll
Beslutat om internkontrollplan	✓	2023-11-14 § 42 2024-12-05 § 46 komplettering med en risk och tillhörande kontrollpunkt.
Värderat identifierade risker	✓	Internkontrollplanen innehåller en riskanalys.
Internkontrollplanen tydliggör - vilka risker som ska kontrolleras - kontrollmetod - vem som är ansvarig för kontroll - när i tid kontroll sker	✓	Samtliga punkter framgår i internkontrollplanen.
Följt upp internkontrollplanen	✓	2024-05-14 § 20, tertial 1 2024-09-20 § 34, tertial 2 2025-02-11 § 3, tertial 3
Vidtagit åtgärder vid identifierade brister	✓	Framgår av nämndens uppföljning av internkontrollplan. Vi noterar att eventuella behov av ytterligare åtgärder inte tydligt framgår.

✓ = ingen eller oväsentlig avvikelse,  = viss avvikelse, ✗ = väsentlig avvikelse, ET = Ej tillämplig

2.3.1 Bedömning

Vi bedömer att nämnden arbetar strukturerat för att säkerställa en tillräcklig intern kontroll. Bedömningen baseras på att nämnden har antagit en internkontrollplan och följt upp den, samt att åtgärder har vidtagits utifrån avvikelser.

3. Sammanfattade bedömning

Vår sammanfattande bedömning utifrån vår översiktliga granskning av personalnämnden är att nämnden har säkerställt en tillräcklig styrning och uppföljning av verksamhet och ekonomi. Vidare bedömer vi att nämnden har säkerställt en tillräcklig intern kontroll.

Vi grundar vår bedömning på följande:

Revisionsfråga	Bedömning	Motivering
Har nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs i enlighet med det grunduppdrag, mål och eventuella tilläggsuppdrag som fullmäktige bestämt?	Ja	Bedömningen baseras på att nämnden har antagit en verksamhetsplan och följt upp den. I uppföljningen bedömer nämnden att den i hög grad har uppfyllt sitt grunduppdrag. Nämnden bör tydligare beskriva utfallet för de underlag som ligger till grund för nämndens bedömning av grunduppdraget.
Har nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt?	Ja	Bedömningen baseras på att nämnden har antagit en budget och följt upp ekonomin via tertialrapporter samt årsrapport. Nämnden redovisar ett överskott mot budget.
Arbetar nämnden strukturerat för att säkerställa en tillräcklig intern kontroll?	Ja	Bedömningen baseras på att nämnden har antagit en internkontrollplan utifrån en riskanalys och följt upp den, samt att åtgärder har vidtagits utifrån avvikelser.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi personalnämnden att:

- Tydliggöra på vilka grunder nämnden bedömer om grunduppdraget uppfylls eller inte

Umeå mars 2025

Lydia Andersson
Certifierad kommunal yrkesrevisor, EY

Per Stålberg
Certifierad kommunal yrkesrevisor, EY