

Mötesbok: Personalnämnden (2025-04-15)

Personalnämnden

Datum: 2025-04-15

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Beslutsärenden

16/25 Upprop och godkännande av dagordning	3
17/25 Motion 20/2024: Stärk arbetstagarperspektivet i underlagen till politiska beslut	4
18/25 Dispens från regler gällande dygnsvila	8

Informationsärenden

19/25 Nämndernas personalrapporter 2024	39
20/25 Risk för att verksamheter inte kan behålla medarbetare till följd av att nämnder inte kan möta medarbetares behov av kompetensutveckling och medarbetarinflytande	65
21/25 Sporrens årsrapport 2024	66
22/25 HR-direktören informerar 2025-04-15	75

Anmälningsärenden

23/25 Resultaträkning Q1	76
--------------------------	----

Denna behandling '16/25 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.



Tjänsteskrivelse

2025-04-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00009

Motion 20/2024: Stärk arbetstagarperspektivet i underlagen till politiska beslut

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att anse motionen besvarad.

att lämna yttrande till motionen enligt bifogad skrivelse.

Ärendebeskrivning

I en motion till kommunfullmäktige yrkar Vänsterpartiet:

- att resultat och synpunkter från verkställd facklig samverkan eller förhandling enligt MBL ska ingå som en del av underlaget inför politiska beslut som påverkar kommunanställdas arbetsmiljö eller villkor.
- att resultat från genomförda risk- och konsekvensanalyser ska ingå som en del av underlaget inför politiska beslut som påverkar kommunanställdas arbetsmiljö eller villkor.

Förvaltningen framför i förslaget till svar på motionen att arbetsgivaren enligt Arbetsmiljölagen har att fullgöra sitt ansvar för arbetsmiljön, med vägledning i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vidare har kommunstyrelsen i Anvisning vid justering av ansvar- och arbetsfördelning mellan nämnder, slagit fast ansvaret att berörd nämnd ansvarar för samverkan samt risk- och konsekvensbedömning inför beslut. Dokumentation avseende dessa åtgärder ska även bifogas handlingarna inför att ärendet går vidare till kommunstyrelsen för fortsatt beredning och beslut.

Med anledning av befintlig anvisning, fastslagen av KS, föreslås att motionen anses besvarad.

Beslutsunderlag

Förslag till yttrande

Motion 20/2024: Stärk arbetstagarperspektivet i underlagen till politiska beslut

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00009

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Beslutet ska skickas till

KS-diarium@umea.se

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator

Förslag till svar på motionen Stärk arbetstagarperspektivet i underlagen till politiska beslut

I Umeå kommun finns en stark och aktiv samverkanskultur. Kärnan i det arbetet är samverkansavtalet som tydligt beskriver att arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. En väl fungerande samverkan utgår från arbetsplatsen och ska följa arbetsgivarens och arbetsgivarorganisationens olika beslutsnivåer. Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. I samverkansgrupp fullgör arbetsgivaren sina skyldigheter enligt 11 §, förhandlingsskyldighet inför viktigare förändring och 19 §, informationsskyldigheten i medbestämmandelagen (MBL). Samverkansgrupper inrättas enligt samverkansavtalet på kommunlednings- och förvaltningsnivå.

I Umeå kommun utgör samverkansgruppen även skyddskommitté i enlighet med arbetsmiljölagen (AML). Samverkansgrupp ska i egenskap av skyddskommitté ha minst ett skyddsombud som företrädare.

Risk- och konsekvensanalyser (RoK) är en åtgärd för att kommunen som arbetsgivare ska fullgöra sitt ansvar utifrån arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete vägleder. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete står: "När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas". Inom ramen för det ansvaret har arbetsgivaren tolkningsföreträde när det gäller att värdera risker, och då det omfattas av arbetsledningsrätten.

I anvisning från kommunstyrelsen (KS-2019/00896 Anvisning vid justering av ansvars- och arbetsfördelning mellan nämnder) framgår att berörda nämnder ska se till att eventuellt samverkans-, risk- och konsekvensansvar är genomfört om ett sådant föreligger inför beslut. Dokumentation från eventuell samverkan och genomförd RoK ska även biläggas handlingar innan man lämnar över ärendet till KS för fortsatt beredning och beslut.

Med anledning av befintlig anvisning, fastslagen av KS, anses motionen därmed besvarad.

Motion till Umeå kommunfullmäktige, 2024-11-27



Stärk arbetstagarperspektivet i underlagen till politiska beslut

Umeå kommun är en stor arbetsgivare, och har särskilda skyldigheter att förhandla med avtalsbärande arbetstagarorganisation. Som ett led i detta ska kommunen ta initiativ till förhandling inför viktigare förändringar. I MBL 11 § står följande:

Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

I Umeå kommun inlemmas denna form av regelbundna förhandlingar i en modell för samverkan, där företrädare för fackförbunden får möjlighet att yttra sig och ställa sig eniga eller oeniga till förändringar i verksamheten. Som ett underlag till förhandling genomförs även en risk- och konsekvensanalys för att bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Dessa analyser är centrala för att identifiera potentiella problem i förväg. De ger en strukturerad överblick över hur beslut kan påverka faktorer som arbetsbelastning, hälsa och säkerhet. Tyvärr är det väldigt sällan som synpunkter från de fackliga organisationerna, eller resultatet från de genomförda risk- och konsekvensanalyserna, lyfts med till underlaget inför politiskt beslut. Det har också hänt att samverkan med facket har skett först efter det att ett beslut redan är fattat av politiken och det inte längre finns någon möjlighet att ta tillvara på synpunkter från facket. Detta förfarande riskerar att reducera förhandlingar enligt MBL till en nödvändig formalitet vars resultat nonchaleras av beslutsfattare.

Vänsterpartiet anser därför att resultat och synpunkter från facklig samverkan och annan förhandling enligt MBL ska finnas med i underlaget för politiska beslut som påverkar personalens arbetsmiljö och villkor. Vi anser också att resultatet från genomförda risk- och konsekvensanalyser för personalens arbetsmiljö också ska presenteras som en del av underlaget. Fackförbunden representerar de anställda och har en unik förståelse för arbetsplatsens utmaningar och behov. Genom att inkludera deras perspektiv kan beslutsfattare få en mer nyanserad bild av hur förändringar kommer att påverka medarbetarna – både i praktiska frågor och i deras dagliga arbetsmiljö.

Vänsterpartiet yrkar:

att resultat och synpunkter från verkställd facklig samverkan eller förhandling enligt MBL ska ingå som en del av underlaget inför politiska beslut som påverkar kommunanställdas arbetsmiljö eller villkor.

att resultat från genomförda risk- och konsekvensanalyser ska ingå som en del av underlaget inför politiska beslut som påverkar kommunanställdas arbetsmiljö eller villkor.

Jan-Olov Carlsson
Lennart Arvidsson
Rebecca Sellstedt

Vänsterpartiet



Tjänsteskrivelse

2025-04-07

Personalnämnden

Diariennr: PN-2023/00028

Dispens från regler gällande dygnsvila

Förslag till beslut

Personalnämnden föreslår Kommunstyrelsen

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0001854

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0596176

Ärendebeskrivning

Bakgrund: I november 2022 tecknade parterna en överenskommelse om att göra ändringar i bestämmelserna om dygnsvila. I bestämmelserna anges att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar samt under vilka förutsättningar det är möjligt att göra undantag från reglerna om dygnsvila.

Centrala parter konstaterar att dispens ska tillämpas restriktivt och att det alltid ska göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Parterna har utifrån verksamhetens karaktär fört särskild dialog kring arbetstidsförläggning inom funktionshinderomsorgen. Detta innebär att det inom funktionshinderomsorgen är möjligt att, under vissa förutsättningar överstiga förläggning av 20 timmars arbetspass om det är nödvändigt för att säkerställa omsorgstagarens rättigheter och friheter enligt lag. I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln kan en ansökan om dispens upprättas. Beslut om dispens är tidsbegränsat, max 12 månader.

Analys utifrån aktuella ärenden:

Verksamhet 0001854 arbetar idag med en schemaläggning som är förenligt med arbetstidsdirektivet. Tyvärr har det dock visat sig på senare tid att brukaren och personalen i den aktuella verksamheten påvisat ett försämrat mående. Det försämrade måendet hos brukaren intygas av hälso- och sjukvården.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2023/00028

schemaförändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Verksamhet 0596176 arbetar idag med en schemaläggning som är förenligt med arbetstidsdirektivet. Arbetsgivaren kan dock idag notera att nuvarande schemaläggning inneburit en stor påverkan på brukaren, även personalens arbetsmiljö är påverkad. Påverkan på brukaren är också något som läkarintyg styrker.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med schemaförändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Facklig dialog:

Berörda fackliga organisationer har tagit del av arbetsgivarens analys och har i samband med MBL-förhandling haft möjlighet att komma med inspel och förslag till åtgärder för att undvika dispens. De fackliga organisationerna anser att det är sårbart för verksamheten att enbart bemanna efter brukarens beslut och att det bör tillföras mer medel till verksamheten för att lösa den nya arbetstidsförläggningen. Facken framför också vikten av kompetensutveckling samt att arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt. Vidare framför facken att det är bra med att det finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. De betonar även vikten av att arbeta med handlingsplanen.

Beslutsunderlag

Verksamhetsanalys, underlag för ansökan om dispens

Riskbedömning

MBL-protokoll

Beredningsansvariga

Linda Thelberg, Bitr. förhandlingschef

Beslutet ska skickas till

Linda Thelberg, Bitr. förhandlingschef

Linda Thelberg
Thelberg, Bitr. förhandlingschef

[Click here to enter text.](#)

Löpande riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	0001854
Medarbetarnas namn:	Ulrica Höglund, Annelie Arvidsson, Charlotte Widmark, Thanyathorn Wuttiwat
Ansvarig chef:	Krister Gustavsson
Skyddsombud:	Magnus Öhman

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat riskbedömning					Handlingsplan			
Datum/ deltagare	Beskrivning av riskkälla <i>Källor som potentiellt kan leda till skada eller farliga situationer, eller omständigheter med potential för exponering som kan leda till skada och ohälsa.</i>	S	K	Klassning av risk	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa <i>Bevara, stärka och utveckla möjligheterna. Ta bort risken, minska risken och göra risken mer hanterbar. Beskriv vem gör vad och hur</i>	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning <i>(datum, resultat, ny bedömning av riskklass)</i>
	Risker med att inte ha 24tim dygnspass.							
250212	Personalen känner sig stressade över brukarens sämre mående, mer oro på nätterna, risk för minskad sömn.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt	Försök kommunicera (teckna) med brukaren när personalbyten sker under dygnet för att lugna och minska stress/oro.	Löpande	Ec: Krister Gustavsson	APT, dagligt arbete.
250212	Personalen upplever sämre återhämtning pga mindre långa ledighet och fler korta arbetspass, de känner sig aldrig ledig och har för lite tid för återhämtning.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är	Anpassa schemat att det är så bra som möjligt för assistenterna. Involvera medarbetare i schemaprocessen.	Löpande	Ec: Krister Gustavsson	APT, dagligt arbete.
250212	Personalen upplever sämre återhämtning pga sämre helgschema, nu är varannan helg helt förstörd, tidigare ledig fr-lö eller lö-sö när de hade jobbarhelg.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är	Anpassa schemat att det är så bra som möjligt för assistenterna. Involvera medarbetare i schemaprocessen.	Löpande	Ec: Krister Gustavsson	APT, dagligt arbete.
250212	Risk för oro och kvalitetsförsämrning om ordinarie personal säger upp sig.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt	Dialog med medarbetare. Att aktivt jobba med rekrytering och ta hjälp av bemanningsenheten.	Löpande	Ec: Krister Gustavsson	APT, dagligt arbete.
250212	Risk för fler sjukskrivningar pga sämre återhämtning.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt	Aktivt arbeta med schema. Bjuda in arbetsgrupp att vara med och påverka. Ta hjälp av schemaläggare.	Löpande	Ec: Krister Gustavsson	APT, dagligt arbete.
250212	Svårigheter att behålla personal som pendlar längre sträckor.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt	Planera in längre arbetspass för medarbetare som pendlar. Jobba aktivt med schema för att underlätta för medarbetare som pendlar.	Löpande	Ec: Krister Gustavsson	APT, dagligt arbete.

250212	Risk för hot och våld, ger sig på personal vid oro, klöser, nyper, försöker slita i hår.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Personale försöker vilseleda samt kommunicera med tecknar, för att lugna och minska stress/oro. Förbättra dokumentationen i Treserva. Säkerhetställa att handlingsplan mot hot och våld är uppdaterad.	Löpande	Ec: Krister Gustavsson	APT, dagligt arbete.
	Risker med att ha 24tim dygnspass.							
250212	Att måsta stanna kvar på jobbet efter ett 24tim pass vid frånvar pga bemanningskris.	1	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Jobba aktivt med att säkerställa att det finns vikarier och att personal känner till frånvarorutin. Arbetsgruppen och EC har ett ansvar. Stödfunktionen finns tillgänglig.	Löpande	Ec: Krister Gustavsson	APT, dagligt arbete.
250212	Risk för psykisk/fysisk trötthet i slutet av dygnspass.	2	2	R2 liten risk, överväg åtgärd	Personalens upplevelse är att de har en bättre återhämtning med fler fridagar i scheman med dygnspass.	Löpande	Ec: Krister Gustavsson	APT, dagligt arbete.

2025-03-19

Version 3.0



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor och träder i kraft den 1 februari 2024. Dispens från reglerna kring dygnsviloeregler kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens ska tillämpas restriktivt och arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens ska tillämpas restriktivt.

Dispens kan enbart bli aktuellt då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar och kompenserande vila ska ges i direkt anslutning och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden för som ordinarie arbetstid och jour. Exempel på en sådan situation kan vara enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och därmed kräver sådan förläggning. Det är verksamhetens behov som styr möjligheten till dispens.

Förfarande vid ansökan om dispens

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln för dygnsvila kan en ansökan om dispens upprättas. Detta underlag avser steg 1 i hanteringsordningen – verksamhetens analys och förhandling. Underlaget sammanställs av verksamheten tillsammans med förvaltningens HR och översänds sedan till enheten för förhandling och arbetsrätt, forhandlingocharbetsratt@umea.se. För ytterligare information och fortsatt hanteringsordning, se intranätet, Dispens vid planerad arbetstidsförläggning - Intranät Umeå kommun (umea.se).

Steg 1: Underlag för ansökan om dispens

Namn på berörd verksamhet/avdelning/enhet: 0001854

Ansvarig chef: Krister Gustavsson

Namn på skyddsombud: Magnus Öhman

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0001854

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig och varför: hela perioden, 12 månader.

Vilket eller vilka planerade undantag finns behov av att tillämpa?	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

För att kunna ansöka om dispens ska arbetsgivaren ha prövat alla möjligheter till arbetstidsförläggning utan inskränkning av dygnsvilan. Nedan redogörs för verksamhetens utmaningar samt vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas, samt vilka konsekvenser en arbetstidsförläggning utan dispens skulle medföra.

	Ja	Nej	Beskriv/motivera
Utgör arbetet del av verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet?	☒	☐	Ja. Assistenterna jobbar med liv, hälsa och säkerhet.
Är verksamhetens geografiska placering en utmaning, exempelvis långa pendlingsavstånd. Beskriv i så fall.	☐	☒	Verksamhetens placering är belägen i Umeå tätort. Lokaltrafik går till området.
Har bemanningsbehovet setts över och säkerställts att det är korrekt? Beskriv vilka bedömningar som ligger till grund för bemanningsbehovet.	☒	☐	Bemanningen är planerad efter det SFB-beslut som brukare har rätt till. Bemanning sker efter beslut. Assistenters tillsammans med anhörig har under årens lopp kommit fram till att dygnspass med ett personalbyte/dag passar bäst för brukaren.
Innebär en stor del av jouren aktivt arbete? Bifoga statistik på overtiden under jourperioden.	☐	☒	Har avtal bilaga J. Aktiv tid registreras inte utan assistenterna får följande ersättning: halverad timlön, halverad OB samt jour-tillägg under alla schemalagda jourtimmar. Det förekommer att assistenter behöver stiga upp på natten då

			brukaren är orolig/otrygg, det händer att hen skadar sig själv med knytnäven mot huvudet, eller slår huvudet mot väggen.
Finns faktorer kopplade till tredje man (ex brukare, barn, civilsamhälle) som särskilt måste beaktas när verksamheten bemannas? Beskriv i så fall.	☒	☐	Resultat av förändrade arbetstider. Dygnsrytmen har blivit annorlunda för brukare och gör hen mer stressad och orolig. Brukaren har under flera års tid haft assistenter som jobbat dygn med personalbyte 1ggr/dag. Inledningsvis trodde vi inte att ett schemabyte skulle påverka brukaren som det har gjort, upplevelsen är att perioderna med otrygghet har ökat sedan vi införde personalbytena två ggr/dag. Brukaren är känslig inför förändringar, har diagnos Downs syndrom samt en svår intellektuell funktionsnedsättning med autistiska drag, vilket gör det svårt att klara av sin vardag utan stort stöd från assistenter, de handleder i allt dygnet runt. Innan assistansbeslutet var brukaren på ett kortis boende på avlastning, vilket inte fungerade, mådde inte bra av att få stöd från flera olika personal under samma dygn, samt påverkades negativt av de andra på boendet, varpå godman ansökte om personligassistans. Det måste tas i beaktning att ändringen i schemastruktur har påverkat brukarens mående negativt, måste upp tidigt på morgonen för att se vem som jobbar från kl:07.25 samt har svårt att komma till ro på kvällen när det kommer en ny personal kl:18.30. Behöver också få bekräftelse flera ggr/dag för att se vem som jobbar, kan bero på ändringen av schemastukturen. Det vi vet är att alltför hög stress eller alltför stora förändringar i hennes livssituation innebär en stor påverkan på brukarens hälsa, se bilaga läkarintyg daterat 241209. Andra faktorer som också påverkar brukaren, är vid nyanställningar samt när nya vikarier börjar, brukarens svåra intellektuella funktionsnedsättning gör att det tar tid att bli trygg och vänja sig vid ny personal.
Finns det faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsanställda, hög frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt. Beskriv i så fall.	☒	☐	Det är en liten arbetsgrupp som består av 4 personer 4,0 tjänst. Personlig assistans har generellt ett stort problem med att rekrytera assistenter med erfarenhet av handikappet, vilket vi ser som ett måste för brukarens mående. Demografiska problem i samhället samt kompetensbrist gör att rekrytering är en utmaning. Då brukare har Downs syndrom och en svår intellektuell funktionsnedsättning (IF) med autistiska drag, det krävs att assistenterna har rätt kompetens.

Saknas specifik kompetens inom arbetsgruppen? Beskriv i så fall vilken/vilka kompetenser som saknas och vilka konsekvenser det får?	☐	☒	Arbetsgruppen lär upp varandra och det yttersta ansvaret kring medicin har arbetsgruppen tillsammans med brukarens sjuksköterska. Det finns en sårbarhet i verksamheten ifall personal väljer att avsluta sin anställning.
Kan arbetsuppgiften anstå till annan tid? Om inte, beskriv varför samt vilka konsekvenser som skulle uppstå om i sådant fall.	☐	☒	Många arbetsuppgifter sker på utsatt klockslag, vissa rutiner går att styra om till exempel städ och omhändertagande av lägenhet. I och med ändringarna av schemat går det att dra en korrelation till att brukare mår sämre pga den ändringen, brukaren är van vid att den som finns på kvällen, även finns på plats hela dagen, behovet av samma rutiner och förutsägbarhet har ställt till det för brukaren, och allt som påverkar brukare får assistent bemöta. Konsekvensen kan bli att arbetsmiljön försämras för assistent och att brukare mår sämre.
Kan helgtjänstgöring förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjort?	☐	☒	Assistenten jobbar idag varannan helg då arbetsgruppen bara består av 4 assistenter. Provat olika scheman och landar i att det bästa för brukaren är att återgå till dygnsbemanning. Det leder förhoppningsvis att brukare minskar sin oro och stress samt att personal får en bättre återhämtning mellan sina arbetspass, personalen upplever att de får en bättre återhämtning av längre pass, än att jobba tätare med mindre fridagar. 240201 påbörjade vi ett vakennatt schema då brukaren varit extra orolig, schemat ändrades 240429 för att personalen inte orkade jobba många långa dagpass i rad med en brukare som mår sämre, för att sedan återgå till ett jourschema 241118 då nätterna blivit lugnare. Upplevelsen är att brukaren mår bättre och hade en lägre stressnivå när personalen jobbade dygnspass, att bara byta personal 1ggr/dag var bra för brukaren, se läkarintyg 241209. Upplevelsen är att perioderna med otrygghet har ökat sedan vi införde personalbytena två ggr/dag. De går inte att göra allt för stora förändringar för brukaren gällande rutiner, metoder, arbetssätt och inskolningar, även om vi har nya arbetstidsregler och en ny lag. Brukarens funktionsnedsättning kräver en förutsägbarhet och att man följer samma rutiner varje dag för att hen skall vara trygg och må bra och inte skada sig själv. Det finns en svårighet med att jobba med en brukare, som bara kommunicerar med "glädjeljud" eller "missnöjsamhetsljud", för att förstå svårigheten se läkarintyg från 241209. Rutiner metoder, arbetssätt och inskolningsrutiner diskuteras givetvis på alla APT samt på kontinuerliga GP senast 241203. En åtgärd som diskuteras i gruppen att förlänga inskolningsprocessen.

Kan fridagsförläggningen förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjort?	☐	☒	Arbetsgruppen har provat med fridagsförläggning under ett års tid, men brukare samt personal har påverkats negativt. Utgången har alltid varit att bedriva långa arbetspass (24h) eftersom assistenter och anhörig märkt att det är det absolut bästa schemaupplägget för brukaren. Om det inte längre går att bemanna 24h i sträck behöver varje assistent gå in och jobba fler dagar för att nå upp till sin sysselsättningsgrad vilket har påverka deras återhämtning negativt. Att göra eventuella justeringar i fridagsförläggningen har visat sig omöjligt att göra, då de tvingande reglerna kring passlängd, veckovila och dygnsbrytet ställer till det, alternativet är att göra ett dåligt schema eller ett sämre schema.
Finns möjlighet till samplanering eller samarbete med annan verksamhet eller enstaka andra medarbetare? Beskriv möjligheterna.	☒	☐	Allt går, en samplanering med en annan verksamhet skulle vara en försämring för brukaren som är van vid kontinuitet. Samplanerar idag vikarier som finns i andra ärenden. Inom assistansen används ofta duktig personal mellan varandra för att säkerställa kvalité vid frånvaro. Viktigt att assistent har rätt kompetens för att jobba med brukaren.
Finns möjlighet att utöka sysselsättningsgrad för deltidsanställd? Beskriv möjligheterna eller förändringar som gjorts.	☐	☒	Nej. Bemanning sker efter budget och beslut. Assistenten jobbar i den mån de orkar, alla 4st har 100%. Har inte befogenhet att utöka.
Finns möjlighet att anställa fler medarbetare tidsbegränsat? Utveckla möjligheterna/utmaningarna.	☐	☒	Nej, inte aktuellt. Vi har inte budget för det. Får ersättning för varje enskild timme beviljad i SFB-beslutet. (Försäkringskassan)
Finns möjlighet att nyrekrytera tillsvidareanställda? Utveckla möjligheterna/utmaningarna.	☐	☒	Allt går på bekostnad av brukare och personal. Utmaningarna vid rekrytering är främst att det är tuff konkurrens i vården kring personal just nu. Risken är att kompetenstappet blir stort och att det får negativa konsekvenser för brukare. Det är svårt att locka personal till just sin egen enhet då det finns behov av vårdpersonal i många verksamheter. Konkurrensen är stor.
Har olika sätt att schemaplanera övervägts, såsom ex dagveckor/kvällsveckor etc. Utveckla möjligheter/utmaningar.	☒	☐	Ja det har övervägts. Arbetsgivare har tagit fram X-antal nya scheman och använt sig av brukarperspektiv och medarbetarperspektiv. Utmaningarna är att hitta personalbyten som skapar minst orolighet för brukare. Utmaningarna är att skapa scheman som känns acceptabla att jobba på för medarbetare. Schemat som är i dag är inte optimalt för vare sig brukare eller personal, det är det minst dåliga schemat som går att göra utifrån

			dåliga förutsättningar.
Kan verksamheten bemannas på sådant sätt att överkapacitet finns planerad tex. resursspass, som kan nyttjas i akuta situationer	☐	☒	Nej, det bemannas efter SFB-beslut.
Kan förläggning av arbete ske utan risk för arbetstagares hälsa eller säkerhet? Beskriv er analys på hur den/ de anställda kommer att påverkas utifrån en eventuell inskränkning av vila.	☐	☒	Samtliga assistenter inom verksamheten i dagsläget föredrar att jobba dygnspass. Det bidrar till en bättre arbetsmiljö och en bättre möjlighet till återhämtning. Förändringen från 24 h pass har medfört en stor försämring gällande samtliga ovan nämnda områden då brukarens psykiska/fysiska mående är styrande i denna ekvation. Om brukaren blir stressad, utåtagerande och orolig så påverkar det den närmsta arbetstagaren. Dålig arbetsmiljö kan innebära mer sjukskrivningar vilket i sin tur sätter igång en negativ spiral och som slutligen påverkar alla i verksamheten inklusive brukaren.

Konsekvenser om dispens inte beviljas

Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten:

Det har visat sig att verksamheten har försämrats av att gå från 24timmar till max 20 timmars arbetspass, utifrån brukarperspektiv och hälsa, samt för personalens perspektiv och hälsa, det har också påverkat Ec/stödfunktionens arbetsmiljö och hälsa, det är omöjligt att göra ett bra jobb för samtliga.

Verkligheten blir att schemat förändras så kraftigt att de uppstår helt nya turer som exempelvis är 19,5h, 13h, 8,5h. Det uppstår alltså flera nya turer vilket blir förvirrande för brukaren. Jag behöver ta ställning till olika arbetstidsregler vid schemaläggning som dygnsbryt, fridagar, veckovila och dygnsvila vilket gör att det ej endast går att ersätta 24h till max 20h.

Det krävs en dispens eftersom brukare tar skada av att det är fler personalbyten per dygn. Efter 1år med nytt schema upplevs brukaren mer stressad och självdestruktiv, slår sig själv, ligger på golvet och skriker, ger sig på personal, klöser och nyper. Brukaren behöver ofta få bekräftat vem som jobbar och hur länge.

Assistenter känner sig tröttare och mer slitna och är mycket kritiska över hur helgerna har blivit i det nya schemat, de förstår att det inte går att göra ett annat bättre helgschema utifrån nuvarande regler, en dispens med 24timmars pass på helgerna skulle göra deras tillvaro mycket bättre, de har idag ångest kring sin helgtjänstgöring. En nöjd arbetsgrupp gör ett bättre jobb.

Målet med denna ansökan är givetvis 24timmars pass alla dagar i veckan, för brukarens bästa.

Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna:

Det beror på hur utfallet blir med dispensen. Ifall den bifalls och att vi återigen får börja utföra 24h-arbetspass hoppas vi att det ska påverka brukaren positivt med mindre oro mm.

Om dispensen blir nekad riskerar kommunen att förlora kompetenta assistenter som söker sig vidare. Brukare kommer ta skada och må sämre. Arbetstagare kommer få en sämre arbetsmiljö.

Handlingsplan under året i syfte att frångå dispens om 24h:

1. Fortsätta att aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren för att minska stress och oro och ständigt se över rutiner vid inskolning av nya medarbetare/vikarier för att tydliggöra och lära ut vikten av rutiner, struktur och bemötande. Frågan ska lyftas på alla APT var 6:e vecka samt på kontinuerliga GP.
2. Uppföljningssamtal med assistenterna utifrån nytt schema och vilka förändringar detta kommer att leda till för brukaren och kontinuerligt följa upp schema och arbetsmiljö löpande på APT. Det finns en begränsad möjlighet till att göra förändringar i schema utifrån att de bara är 4st som jobbar i kombination med dygnsbryt, dygnsvila, veckovila mm som blir bättre för brukaren, det optimala är dygnspass.
3. Kontinuerlig utvärdering och låta varje förändring ta tid för att ge dom bästa förutsättningarna för brukaren att klara av, och ställa om, i förändringarna. När brukaren mår bättre kommer vi att testa med att dela ett pass, och om det går bra, kommer vi att testa med att dela två pass och utvärdera, för att sedan dela flera pass och utvärdera. En förutsättning för att det skall fungera är att brukaren först skall få må bättre en längre period och få känna sig trygg.
4. Fortsätta jobba aktivt med löpande riskbedömning för att tidigt fånga upp hur medarbetarnas arbetsmiljö påverkas av förändringarna.

Checklista arbetsmiljö (obs, riskbedömning måste göras). Läs mer på [Riskbedömning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)

	Risk					Kommentar/Handlingsplan
	Ja	Nej	Låg	Mellan	Hög	
Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?	☒	☐	☒	☐	☐	Det förekommer lugnare perioder i ärendet.
Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?	☒	☐	☒	☐	☐	Det förekommer lugnare perioder i ärendet, då brukaren vill vara för sig själv.
För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?	☒	☐	☐	☒	☐	Dialog förekommer, går att diskutera under APT samt under övrig arbetstid.
Finns det rutiner för att individers möjlighet till återhämtning tas i akt när schema planeras? Till exempel att undvika längre perioder med långa arbetspass, långa arbetsveckor samt övertidsarbete.	☒	☐	☒	☐	☐	Följer ATL vid schemaläggning. Assisterer involveras och deras åsikter tas i beaktning. Deras önskan är att få återgå till dygnspass, upplevde bättre återhämtning med dygnspass.
Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning; är det tydligt och klargjort vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?	☒	☐	☒	☐	☐	Ja, Det finns primära arbetsuppgifter och sekundära såsom städ där det går att prioritera om.
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?	☒	☐	☒	☐	☐	Det finns tillräckligt med återhämtning inplanerat i grundschema.
Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa? Åtgärder som till exempel gör vila och återhämtning möjlig, gör gränser för arbetet tydliga, införa rast och/eller erbjuda utbildning i hur riskerna kan minska.	☒	☐	☒	☐	☐	Diskussion kring arbetsmiljö och ev svårigheter förs vid varje möte/Apt och fångas upp vid behov. För närvarande finns inget behov att genomföra åtgärder inom verksamheten.



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2025-03-27

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0001854

Parter	Umeå kommun, Kommunal och Vision
Närvarande	För <u>Umeå kommun</u> : Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Klas Hjelm HR-strateg För <u>Facklig organisation</u> : Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal
Datum:	2025-03-27
Plats:	Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0001854, enhetschef Krister Gustavsson.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har på berörd enhet lagt schema enligt de regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivarens bedömning är att det har blivit stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Påverkan på brukaren är också något som läkarintyg styrker. Vidare bedömer arbetsgivaren att inga rimliga åtgärder varit möjliga att tillämpa i verksamheten för att fortsätta tillämpa regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivaren menar därför att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas.

Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren. Arbetsgivaren kommer under 2025 att pröva successiva schemaändringar, om brukaren klarar av förändringarna, och löpande utvärdera utfallet av dem.

§ 3

Fackliga parter anför att det är sårbart för verksamheten att bemanna enbart efter brukarens beslut och att det bör tillföras medel till verksamheten för att kunna lösa den nya arbetstidsförläggningen framåt. Exempelvis framför fackliga parter att arbetsgivaren bör se över en utökning av personalgrupp med utbildade medarbetare för att skapa en trygghet för ett hållbart arbetsliv för medarbetarna i framtiden. Arbetsgivaren bör också kompetensutveckla i de fall det finns behov.

Vidare framförs att det är positivt att finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. Fackliga parter betonar vikten av att arbeta med handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra nuvarande arbetssätt.

För att möta kompetensutmaningen bör arbetsgivaren arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt, ex. erbjuda lönetillägg alternativt arbetstidsförkortning för arbeten som kräver specifik kompetens, förbättra arbetsmiljön och delaktighet gällande arbetstidens förläggning. Facklig part ser positivt på att arbetsgivaren tar hänsyn till pendlingsavstånd i schemaläggningen.

§ 4

Arbetsgivaren överväger i ärenden med specifika behov att förändra bemanning, tex tillfälliga utökningar, men har inte hittat någon möjlig lösning i detta ärende. Vidare har arbetsgivaren analyserat alla ärenden med jour enligt bilaga J för att hitta möjliga lösningar och identifierat några där det finns behov av dispens.

Arbetsgivaren avser att gå vidare i processen, vilket innebär att Personalnämnden bereder frågan och att Kommunstyrelsen därefter tar ställning om att godkänna eller avslå verksamhetens önskan om att ansöka om dispens.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2025-03-27.

Elektroniska underskrifter

Vid protokollet

Klas Hjelm

Justeras

Susanne Grahn, biträdande verksamhetschef

Ethel Henriksson, Kommunal

Maria Lindgren, Vision

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.



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2025-03-27

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0596176

Parter	Umeå kommun, Kommunal och Vision
Närvarande	För <u>Umeå kommun</u> : Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Klas Hjelm HR-strateg För <u>Facklig organisation</u> : Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal
Datum:	2025-03-27
Plats:	Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0596176, enhetschef Jonas Karlsson.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har på berörd enhet lagt schema enligt de regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivarens bedömning är att det har blivit stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Påverkan på brukaren är också något som läkarintyg styrker. Vidare bedömer arbetsgivaren att inga rimliga åtgärder varit möjliga att tillämpa i verksamheten för att fortsätta tillämpa regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivaren menar därför att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas.

Arbetsgivaren kommer att pröva schemajusteringar under 2025, och löpande utvärdera utfallet av dem. Om förändringarna faller väl ut kommer fler delade dygn att successivt planeras in. Utöver detta planerar verksamheten involvera stödpedagoger för att bistå enheten med att se över rutiner och metoder i mötet med brukaren.

§ 3

Fackliga parter anför att det är sårbart för verksamheten att bemanna enbart efter brukarens beslut och att det bör tillföras medel till verksamheten för att kunna lösa den nya arbetstidsförläggningen framåt. Exempelvis framför fackliga parter att arbetsgivaren bör se över en utökning av personalgrupp med utbildade medarbetare för att skapa en trygghet för ett hållbart arbetsliv för medarbetarna i framtiden. Arbetsgivaren bör också kompetensutveckla i de fall det finns behov.

Vidare framförs att det är positivt att finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. Fackliga parter betonar vikten av att arbeta med handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra nuvarande arbetssätt.

För att möta kompetensutmaningen bör arbetsgivaren arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt, ex. erbjuda lönetillägg alternativt arbetstidsförkortning för arbeten som kräver specifik kompetens, förbättra arbetsmiljön och delaktighet gällande arbetstidens förläggning.

§ 4

Arbetsgivaren överväger i ärenden med specifika behov att förändra bemanning, tex tillfälliga utökningar, men har inte hittat någon möjlig lösning i detta ärende. Vidare har arbetsgivaren analyserat alla ärenden med jour enligt bilaga J för att hitta möjliga lösningar och identifierat några där det finns behov av dispens.

Arbetsgivaren avser att gå vidare i processen, vilket innebär att Personalnämnden bereder frågan och att Kommunstyrelsen därefter tar ställning om att godkänna eller avslå verksamhetens önskan om att ansöka om dispens.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2025-03-27.

Elektroniska underskrifter

Vid protokollet

Klas Hjelm

Justeras

Susanne Grahn, biträdande verksamhetschef

Ethel Henriksson, Kommunal

Maria Lindgren, Vision

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.

Löpande riskbedömning och handlingsplan vid 20 h arbetspass

Verksamhet:		0596176						
Medarbetarnas namn:		Brian Okumu, Eva Olofsson, Rickard Lindmark, Anton Marklund						
Ansvarig chef:		Jonas Karlsson						
Skyddsombud:		Magnus Öhman						
Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Beskrivning och bedömning					Handlingsplan			
Datum	Riskkällor och risker för ohälsa	Går inte att bedöma. Datum för uppföljning	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa	Ansvarig	Klart när?	Uppföljning/datum och resultat
	Risker vid att ha 20h pass:							
	Efter att kämpat med 2 pass per dygn i ett år så har resultatet blivit utåtagerande beteenden vid fler personalbyten då detta är en stressfaktor vilket leder till destruktiva fixeringar och ökad stress, ångest hos brukaren och detta går ut över personalen i form av en ohållbar arbetsmiljö och samvetsstress. Det har lett till oroliga nätter för brukaren med bl a sömnlöst som följd. Skaderisken för både brukare och personal har ökat markant när brukaren kastar runt saker i lägenheten och blir hotfull.		R3	R1	Försöka anpassa schemat så att det blir så bra som möjligt för brukaren. Titta på alternativa scheman, samarbeta med schemaplanerare eller bemanningsutvecklare. Fortsätta att aktivt arbeta med rutiner, struktur och metoder i mötet med brukaren för att minska stress, oro, utåtagerande beteende och självskadebeteende. Ta in stödpedagoger. Rutinerna har varit bra och fungerat när det varit dygns pass. Handledning vid behov. Ständigt se över rutiner vid inskolning av nya medarbetare och vikarier för att tydliggöra och lära ut vikten av rutiner, struktur och bemötande.	EC		Löpande på APT

[illegible]



Löpande riskbedömning och handlingsplan vid 20 h arbetspass

En annan risk innebär att det finns en sannolikhet för att ohälsa eller olycksfall ska inträffa och att denna händelse får negativa följder för individen.

En allvarlig risk är en risk som innebär att det finns stor sannolikhet för att något ska hända och att man bedömer att detta kan leda till en betydande personskada, fysiskt eller psykiskt.

Stöd för riskklassning, bedömning av sannolikhet och konsekvens

Klassning av risk, behov av åtgärd
R1 Låg, försumbar risk. Inget behov av åtgärd
R2 Liten risk. Eventuellt ingen åtgärd eller överbväg åtgärd
R3 Medel, viss risk. Åtgärdas så lång det är rimligt
R4 (Mindre) Allvarlig risk. Åtgärdas snarast
R5 Hög, mycket allvarlig risk. Arbete ska inte utföras innan åtgärd vidtagits

Klassisk matris

	Sannolikhet						
	5	Mycket vanligt	R3	R4	R5	R5	R5
	4	Vanligt	R2	R3	R4	R5	R5
	3	Ganska vanligt	R2	R3	R3	R4	R5
	2	Ganska ovanligt	R1	R2	R3	R3	R4
	1	Ovanligt	R1	R1	R2	R2	R3
			1	2	3	4	5
			Ofarlig eller bagatelskada	skada utan sjukskrivning	Kortare sjukskrivning	Längre sjukskrivning	Dödsfall/livslånga men
							Konsekvens

Alternativ matris som kan användas vid arbetsbelastning

	Sannolikhet						
	5	Långvarig hög arbetsbelastning över tid	R3	R4	R5	R5	R5
	4	En längre period av arbetsbelastning	R2	R3	R4	R5	R5
	3	Flera kortare perioder av hög arbetsbelastning	R2	R3	R3	R4	R5
	2	Tillfällig begränsad period av hög arbetsbelastning	R1	R2	R3	R3	R4
	1	Kort arbetstopp med snabb återhämtning	R1	R1	R2	R2	R3
			1	2	3	4	5
			Ingen /ringa arbets- miljöpåverkan.	Mindre arbets- miljöpåverkan	Viss arbets- miljöpåverkan	Större arbetsmiljö- påverkan	Betydande arbetsmiljöpåverka
							Konsekvens

	KLASSISK MATRIS
	Sannolikhet
1	Händelsen har inte inträffat förut och bedöms inte inträffa inom överskådlig framtid
2	- Händelsen har inträffat vid enstaka tillfällen eller - Liknande händelser har inträffat på andra arbetsplatser
3	Händelsen har inträffat några gånger
4	Händelsen är allmänt känd för att inträffa
5	Händelsen kan inträffa när som helst
	Konsekvens
1	Ingen eller ringa arbetsmiljöpåverkan eller ohälsa
2	Mindre arbetsmiljöpåverkan, visst obehag. Lindrigare ohälsa/skada
3	Viss arbetsmiljöpåverkan, enstaka, kortare sjukfrånvaro utan bestående men.
4	Större arbetsmiljöpåverkan, längre sjukskrivning, allvarlig ohälsa/ skada med risk för bestående men
5	Betydande arbetsmiljöpåverkan, allvarlig sjukdom, dödsfall, livslånga men

	Riskmatris vid arbetsbelastning (kan användas som ett komplement till den klassiska matrisen)
	Sannolikhet
1	Kort arbetstopp med snabb återhämtning
2	En tillfällig begränsad period av hög arbetsbelastning under ett år
3	Flera kortare perioder av hög arbetsbelastning under ett år
4	En längre period av hög arbetsbelastning under ett år
5	Långvarig arbetsbelastning över tid.
	Konsekvens
1	Ingen eller ringa arbetsmiljöpåverkan eller ohälsa
2	Mindre arbetsmiljöpåverkan vilket kan leda till t ex svårigheter att släppa jobb tankar, stress, lindrigare ohälsa.
3	Viss arbetsmiljöpåverkan vilket kan t ex leda till sömnbesvär, sjuknärvaro, kortare sjukskrivning
4	Större arbetsmiljöpåverkan vilket kan leda till kränkande särbehandling, utmattningssyndrom, längre
5	Betydande arbetsmiljöpåverkan, vilket kan leda till allvarlig sjukdom, livslånga men, mobbning

Löpande riskbedömning och handlingsplan vid 24 h arbetspass

Verksamhet:	0596176							
Medarbetarnas namn:	Brian Okumu, Eva Olofsson, Rickard Lindmark, Anton Marklund							
Ansvarig chef:	Jonas Karlsson							
Skyddsombud:	Magnus Öhman							
	Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö							
	Beskrivning och bedömning				Handlingsplan			
Datum	Riskkällor och risker för ohälsa	Går inte att bedöma. Datum för uppföljning	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa	Ansvarig	Klart när?	Uppföljning/datum och resultat
	Risker vid 24h pass:					EC		
	Risk vid sjukdom pga att man inte blir avlöst efter 24h då återhämtningen av sömn kan bli för liten och passen för långa.			R1	Nätterna är lugna om man hittar en bra rytm för brukaren. Finns rutiner samt telefonnummer till chef i beredskap som man kan ringa dygnet runt för frågor som inte kan vänta. Kontinuerlig uppföljning av sjukskrivningar. Arbeta med förebyggande insatser. Stående punkt på APT med fördjupande diskussioner och fånga upp hälsoaspekter.	EC	Pågående	Vid varje APT.



Löpande riskbedömning och handlingsplan vid 24 h arbetspass

En annan risk innebär att det finns en sannolikhet för att ohälsa eller olycksfall ska inträffa och att denna händelse får negativa följder för individen.

En allvarlig risk är en risk som innebär att det finns stor sannolikhet för att något ska hända och att man bedömer att detta kan leda till en betydande personskada, fysiskt eller psykiskt.

Stöd för riskklassning, bedömning av sannolikhet och konsekvens

Klassning av risk, behov av åtgärd
R1 Låg, försumbar risk. Inget behov av åtgärd
R2 Liten risk. Eventuellt ingen åtgärd eller överbväg åtgärd
R3 Medel, viss risk. Åtgärdas så lång det är rimligt
R4 (Mindre) Allvarlig risk. Åtgärdas snarast
R5 Hög, mycket allvarlig risk. Arbete ska inte utföras innan åtgärd vidtagits

Klassisk matris

		Sannolikhet					
5 Mycket vanligt		R3	R4	R5	R5	R5	
4 Vanligt		R2	R3	R4	R5	R5	
3 Ganska vanligt		R2	R3	R3	R4	R5	
2 Ganska ovanligt		R1	R2	R3	R3	R4	
1 Ovanligt		R1	R1	R2	R2	R3	
							Konsekvens
		1	2	3	4	5	
		Ofarlig eller bagatelskada	skada utan sjukskrivning	Kortare sjukskrivning	Längre sjukskrivning	Dödsfall/livslånga men	

Alternativ matris som kan användas vid arbetsbelastning

		Sannolikhet					
5 Långvarig hög arbetsbelastning över tid		R3	R4	R5	R5	R5	
4 En längre period av arbetsbelastning		R2	R3	R4	R5	R5	
3 Flera kortare perioder av hög arbetsbelastning		R2	R3	R3	R4	R5	
2 Tillfällig begränsad period av hög arbetsbelastning		R1	R2	R3	R3	R4	
1 Kort arbetstopp med snabb återhämtning		R1	R1	R2	R2	R3	
							Konsekvens
		1	2	3	4	5	
		Ingen /ringa arbets- miljöpåverkan.	Mindre arbets- miljöpåverkan	Viss arbets- miljöpåverkan	Större arbetsmiljö- påverkan	Betydande arbetsmiljöpåverka	

KLASSISK MATRIS	
Sannolikhet	Konsekvens
1 Händelsen har inte inträffat förut och bedöms inte inträffa inom överskådlig framtid	Ingen eller ringa arbetsmiljöpåverkan eller ohälsa
2 Händelsen har inträffat vid enstaka tillfällen eller Liknande händelser har inträffat på andra arbetsplatser	Mindre arbetsmiljöpåverkan, visst obehag. Lindrigare ohälsa/skada
3 Händelsen har inträffat några gånger	Viss arbetsmiljöpåverkan, enstaka, kortare sjukfrånvaro utan bestående men.
4 Händelsen är allmänt känd för att inträffa	Större arbetsmiljöpåverkan, längre sjukskrivning, allvarlig ohälsa/ skada med risk för bestående men
5 Händelsen kan inträffa när som helst	Betydande arbetsmiljöpåverkan, allvarlig sjukdom, dödsfall, livslånga men

Riskmatris vid arbetsbelastning (kan användas som ett komplement till den klassiska matrisen)	
Sannolikhet	Konsekvens
1 Kort arbetstopp med snabb återhämtning	Ingen eller ringa arbetsmiljöpåverkan eller ohälsa
2 En tillfällig begränsad period av hög arbetsbelastning under ett år	Mindre arbetsmiljöpåverkan vilket kan leda till t ex svårigheter att släppa jobb tankar, stress, lindrigare ohälsa.
3 Flera kortare perioder av hög arbetsbelastning under ett år	Viss arbetsmiljöpåverkan vilket kan t ex leda till sömnbesvär, sjuknärvaro, kortare sjukskrivning
4 En längre period av hög arbetsbelastning under ett år	Större arbetsmiljöpåverkan vilket kan leda till kränkande särbehandling, utmattningssyndrom, längre
5 Långvarig arbetsbelastning över tid.	Betydande arbetsmiljöpåverkan, vilket kan leda till allvarlig sjukdom, livslånga men, mobbning

20250211



Version 3.0

Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor och träder i kraft den 1 februari 2024. Dispens från reglerna kring dygnsviloeregler kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens ska tillämpas restriktivt och arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens ska tillämpas restriktivt.

Dispens kan enbart bli aktuellt då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar och kompenserande vila ska ges i direkt anslutning och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden för som ordinarie arbetstid och jour. Exempel på en sådan situation kan vara enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och därmed kräver sådan förläggning. Det är verksamhetens behov som styr möjligheten till dispens.

Förfarande vid ansökan om dispens

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln för dygnsvila kan en ansökan om dispens upprättas. Detta underlag avser steg 1 i hanteringsordningen – verksamhetens analys och förhandling. Underlaget sammanställs av verksamheten tillsammans med förvaltningens HR och översänds sedan till enheten för förhandling och arbetsrätt, forhandlingocharbetsratt@umea.se. För ytterligare information och fortsatt hanteringsordning, se intranätet, Dispens vid planerad arbetstidsförläggning - Intranät Umeå kommun (umea.se).

Steg 1: Underlag för ansökan om dispens

Namn på berörd verksamhet/avdelning/enhet: 0596176

Ansvarig chef: Jonas Karlsson

Namn på skyddsombud: Magnus Öhman

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0596176

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig och varför: 12 månader

Vilket eller vilka planerade undantag finns behov av att tillämpa?	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

För att kunna ansöka om dispens ska arbetsgivaren ha prövat alla möjligheter till arbetstidsförläggning utan inskränkning av dygnsvilan. Nedan redogörs för verksamhetens utmaningar samt vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas, samt vilka konsekvenser en arbetstidsförläggning utan dispens skulle medföra.

	Ja	Nej	Beskriv/motivera
Utgör arbetet del av verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet?	☒	☐	Ja. Som personlig assistent jobbar du med liv, hälsa och säkerhet.
Är verksamhetens geografiska placering en utmaning, exempelvis långa pendlingsavstånd. Beskriv i så fall.	☐	☒	Promenadavstånd från centrala Umeå
Har bemanningsbehovet setts över och säkerställts att det är korrekt? Beskriv vilka bedömningar som ligger till grund för bemanningsbehovet.	☒	☐	Det är brukarens funktionsnedsättning och vad hen klarar av som styr. Personalbemanning dygnet runt. Brukarens beslut styr. Olika tider för passbyten och olika antal personal per dygn har prövats för att få fram det bästa för brukaren. Det optimala schemat har visat sig vara dygnspass med byte tidigt på morgonen
Innebär en stor del av jouten aktivt arbete? Bifoga statistik på övertiden under jourperioden.	☒	☐	Brukaren får utbrott när hen är orolig och osäker samt blir utåtagerande, sover sämre. Detta medför mer aktiv jour på natten. Ju mer som stressar brukaren ju mer insatser på natten.

Finns faktorer kopplade till tredje man (ex brukare, barn, civilsamhälle) som särskilt måste beaktas när verksamheten bemannas? Beskriv i så fall.	☒	☐	Bemanning måste schemaläggas så det inte framkallar stress. Vid tillförd stress brukar brukaren bli utåtagerande och högljudd. När detta inträffar måste brukaren och personalen isolera sig i brukarens lägenhet.
Finns det faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsanställda, hög frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt. Beskriv i så fall.	☒	☐	Kompetensförsörjningen med rätt kompetens är svår att hitta. Viktigt med stabil personal så personalomsättningen minimeras.
Saknas specifik kompetens inom arbetsgruppen? Beskriv i så fall vilken/vilka kompetenser som saknas och vilka konsekvenser det får?	☐	☒	Vi har i dagsläget stabil och kompetent personal.
Kan arbetsuppgiften anstå till annan tid? Om inte, beskriv varför samt vilka konsekvenser som skulle uppstå om i sådant fall.	☐	☒	Det är brukarens behov och mående som styr dagen. Exempelvis städning odyl. kan anstå till senare tillfällen.
Kan helgtjänstgöring förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?	☐	☒	Helgtjänstgöring kan inte ändras. Schemat är utprövat för att minimera stressen för brukaren. Dygnspass passar bäst och minimerar stressen för brukaren och medför bättre arbetsmiljö för assistenterna. Personalen jobbar varannan helg idag.
Kan fridagsförläggningen förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?	☐	☒	Löpande schema som innebär att det är svårt att ändra fridagsförläggningen.
Finns möjlighet till samplanering eller samarbete med annan verksamhet eller enstaka andra medarbetare? Beskriv möjligheterna.	☒	☐	Det sker samplanering idag mellan brukare.
Finns möjlighet att utöka sysselsättningsgrad för deltidsanställd? Beskriv möjligheterna eller förändringar som gjorts.	☐	☒	Vi jobbar efter heltidsmått och är begränsade till de timmar brukaren är tilldelad i sitt beslut.

Finns möjlighet att anställa fler medarbetare tidsbegränsat? Utveckla möjligheterna/utmaningarna.	☐	☒	Nej. För mycket personal och hög personalomsättning är en stressfaktor för brukaren.
Finns möjlighet att nyrekrytera tillsvidareanställda? Utveckla möjligheterna/utmaningarna.	☒	☐	Nyrekrytering sker när behov uppstår. Dock är det svårt med att hitta personer med rätt kompetens. Resursbrist är ett stort problem.
Har olika sätt att schemaplanera övervägts, såsom ex dagveckor/kvällsveckor etc. Utveckla möjligheter/utmaningar.	☒	☐	Det har prövats olika scheman över tid och ju längre pass desto mindre stress för brukaren. Ju mer stress brukaren utsätts för desto sämre blir arbetsmiljön för de anställda.
Kan verksamheten bemannas på sådant sätt att överkapacitet finns planerad tex. resursspass, som kan nyttjas i akuta situationer	☐		Beslutet för brukaren styr tilldelningen av resurser. Det finns inga ekonomiska utrymmen till överkapacitet som det ser ut idag.
Kan förläggning av arbete ske utan risk för arbetstagares hälsa eller säkerhet? Beskriv er analys på hur den/ de anställda kommer att påverkas utifrån en eventuell inskränkning av vila.	☐	☒	Viktigt med anpassat schema som styrs av brukarens behov. En stressad brukare som blir utåtagerande och kan kasta saker omkring sig är inte en optimal arbetsmiljö. Pågår stressen över en längre tid så finns risk för att sjukskrivningarna ökar och ökat dåligt mående bland personalen. Stress för brukaren innebär oroliga nätter med fler insatser vilket medför att personalen inte får den avkoppling och vila som behövs.

Konsekvenser om dispens inte beviljas

Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten:

Sämre psykiskt mående ger sämre nattsömn och isolering i lägenheten för brukaren och personalen vilket har visat sig under det år med kortare pass än dygnspass, prövat sedan 20240201. Svårt att utföra aktiviteter på dagtid såsom handling, daglig verksamhet osv. Personalen har signalerat om att de kommer att leta efter nya jobb om dispens inte beviljas då brukarens mående har påverkats mycket negativt och personalen orkar inte med det utåtagerande beteende som har blivit en följd. Senaste 6 månaderna har flera i personalen tagit ut ledighet för att orka med. Så som schemat ser ut idag så är det så optimalt planerat som det kan bli för brukarens mående men tyvärr med mycket negativ effekt, se läkarintyg. Olika typer av scheman har prövats, se beskrivning nedan.

Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna:

Förväntad utveckling och mål om dispens beviljas så är det första steget att få brukaren att må bättre som tidigare. Få bort ångesten, oron och stressen som är nu. Arbeta med det utåtagerande beteende som har uppstått. Ta in stödpedagogerna för hjälp och stöttning. Försöka få till att brukaren sover som tidigare och arbeta bort sömnlösningen. Få till att DV kan genomföras som planerat och fungerat tidigare. Ta hjälp av teamet på Primo vid behov. Alla aktiviteter och förändringar följs upp på APT mötena var 4:e vecka där vi diskuterar utfall, fortsatta förändringar, brukarens mående. När detta är i hamn och brukaren mår bra igen så ska vi börja att arbeta efter nya schemaalternativ för att kunna bryta dygnspassen. Vi har under ett års tid sedan 20240201 arbetat med 12h schema och kämpat på med brukaren för att få det att fungera. Förändringar tar mycket lång tid att implementera för personer med Autism och oftast fungerar det inte alls då funktionsnedsättningen Autism inte klarar av förändringar alls. Diagnosen Autism behöver verksamheten anpassa sig efter och inte tvärt om. Vi har nu sett

att det inte fungerar efter ett års kämpande. Det har inte varit möjligt att pröva flera varianter av scheman under 2024 då brukaren inte orkat med flera förändringar p g a sitt dåliga mående.

Handlingsplan kommande dispensperiod

Först ska vi arbeta med brukarens mående och ångest så hen börjar att må bra igen som innan vi påbörjade 2 delade pass per dygn. Därefter påbörjar vi att fasa in något delat pass under en period och utvärderar. Fungerar det så utökar vi med ett pass till i veckan. Vår förhoppning är att det ska fungera om vi startar när brukaren mår bra igen. Ta in stöd från stödpedagogerna för att se över rutinerna med struktur och metoder i mötet med brukaren för att minska stress, oro, utåtagerande beteende och självskadebeteende. Utvärdering sker löpande var 4:e vecka på APT-träffar.

Utvecklingen vid genomförande utav max 20h pass:

Utvecklingen för brukaren har vi sett under drygt ett år varvid vi och läkare har sett behovet av att söka dispens. Mest troligt kommer det att bli högre omsättning av personal, vilket personalen påtalat. Fler sjukskrivningar då det blir mindre fridagar för återhämtning vilket leder till sämre mående och mer stress för brukaren. Pågående inskolning inför sommaren är igång men det tar ganska lång tid då det är ett stressmoment för brukaren. Inskolningarna behöver i så fall utökas ifall personal slutar och stressen för brukaren ökar ytterligare. Rutinerna för inskolningarna har förändrats till att ge all den tid som behövs för att säkerställa verksamheten, men det behöver tas i långsam takt. Det har tidigare år prövats med passbyte vid kl. 11.00 och även vid kl. 15.00. Verksamheten har prövat att enbart ha nattrader och dagrader med personal som bara gått natt eller bara dag. Det har också införts blandrader, vilket har genomförts sedan 20240201. Vi har även under 2024 prövat att klumpa ihop arbetspassen för att få till färre personer hos brukaren under ett antal dagar. Tidigare har även 3 personer per dygn prövats. Inga av dessa åtgärder har brukaren mått bra av och det har skapat mycket ångest och stress för brukaren.

Checklista arbetsmiljö (obs, riskbedömning måste göras). Läs mer på [Riskbedömning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](https://www.umea.se/kommun)

	Risk					Kommentar/Handlingsplan
	Ja	Nej	Låg	Mellan	Hög	
Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?	☒	☐	☒	☐	☐	Tid finns för kortare pauser men brukaren kan inte lämnas ensam.
Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?	☐	☒	☐	☒	☐	Om brukaren är stressad och utåtagerande så är det svårt med pauser då personalen jobbar ensam.
För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?	☒	☐	☒	☐	☐	Personalen tar upp problem på APT träffar.
Finns det rutiner för att individers möjlighet till återhämtning tas i akt när schema planeras? Till exempel att undvika längre perioder med långa arbetspass, långa arbetsveckor samt övertidsarbete.	☒	☐	☐	☒	☐	Delaktighet vid schemaplanering. Övertidsarbete är ibland ett problem då det är svårt med rekrytering och resursbrist.
Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning; är det tydligt och klargjort vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?	☒	☐	☒	☐	☐	Brukaren är alltid prioriterad.
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?	☒	☐	☒	☐	☐	Det är alltid minst 24h mellan passen men oftast är det mer tid mellan dygnspassen.
Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa? Åtgärder som till exempel gör vila och återhämtning möjlig, gör gränser för arbetet tydliga, införa rast och/eller erbjuda utbildning i hur riskerna kan minska.	☒	☐	☒	☐	☐	Scheman anpassas så långt som möjligt efter personalens vilja. Det görs även löpande justeringar om det behövs. Rast går inte att genomföra då brukaren inte kan lämnas ensam men tid finns oftast för återhämtning.



Tjänsteskrivelse

2025-04-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00008

Nämndernas personalrapporter 2024

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

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

Nämnden ska bland annat:

- verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder
- samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet och se till att verksamheten drivs enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter samt kommunens arbetsmiljöpolicy
- samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering i organisationen och bland kommunens anställda
- samordna genomförande och uppföljning av kommunfullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag

Under mötet kommer det att ges en sammanfattande redovisning av det nämnderna skrivit i årsrapporten under rubriken personalrapport. Det kommer även att skapas tid för dialog.

Beslutsunderlag

Nämndernas rapportering av de personalpolitiska målen 2024

Beredningsansvariga

Lina Renfors, ekonomi och styrning

Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
ledningskoordinator

2 av 2

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00008

Nämndernas rapportering av de personalpolitiska målen 2024

I planeringsdirektivet för 2024 fastställde kommunfullmäktige tre personalpolitiska mål. I underlagen till årsredovisningen har nämnderna lämnat en bedömning av arbetet med de personalpolitiska målen utifrån om arbetet går enligt plan eller om mer arbete krävs. På följande sidor redovisas respektive nämnd.

Kommunstyrelsen

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

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

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Kompetensförsörjningen är fortsatt en stor utmaning. Verksamheterna inom förvaltningen deltar i kommunens arbete med attraktiv arbetsgivare där ett nytt koncept tagits fram, till exempel affischer med olika yrkesgrupper och olika adjektiv. Vidare har verksamheter deltagit på mässor, arbetsmarknadsdagar och tagit emot praktikanter. Som en del av ambitionen att attrahera studenter tog SLK emot Handelshögskolan under en kväll i våras där HR- och kommunikationsdirektör välkomnade ett tiotal studenter och presenterade Umeå kommun som arbetsgivare och de olika yrken som förvaltningen kan erbjuda. Förvaltningen kommer även i fortsättningen delta i mässan Uniaden. Mässan är Sveriges bredaste arbetsmarknadsmässa genom att den attraherar studenter inom ekonomi, naturvetenskap, Life science, teknik, IT, media, design och HR. Det är viktigt att kommunen är synlig på denna mässa för att attrahera studenter inom de områden där risk för kompetensbrist föreligger.

Arbetet med att följa upp och analysera varför tillsvidareanställda väljer att avsluta sin anställning fortgår genom den kommunövergripande exitenkät som löpande skickas ut.

Förvaltningen deltar också i det kommunövergripande arbetet med att förlänga arbetslivet, med prioriterade kommungemensamma aktiviteter som exempelvis framtagandet av stödmaterial till chefer, samtalsguide för "framtidssamtal" och samlad information på intranätet.

Förvaltningen har under året deltagit i arbetet med att revidera nuvarande riktlinjer för rekrytering. De nya riktlinjerna börjar gälla från 1 januari 2025.

Ledarskap

Under året har det funnits möjlighet för cheferna att delta på frukostseminarier med bland annat följande teman: motivation och självledarskap, klimakteriet, media, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar i arbetslivet, återhämtning och kriminell ekonomi. Utöver dessa har chefer på SLK deltagit i utbildningsprogram i form av Chefer som leder chefer, Chefskaps- och ledarskapsutbildning, Viktiga och svåra samtal samt Att leda i förändring.

Mentorprogrammet och traineeprogrammet har avslutats och rekrytering inför 2025 pågår.

Friskfaktorer

Under perioden har det systematiska arbetsmiljöarbetet följts upp. Det har även tagits fram en uppdaterad handlingsplan med fortsatt fokus på återhämtning och arbetsbelastning. Två aktiviteter har genomförts utifrån årets handlingsplan. Det är den gemensamma SLK-dagen 24 oktober om återhämtning och utveckling av en sida på intranätet för SLK om hot och våld.

Chefer genomför rehabiliteringsplaner tillsammans med medarbetaren när så krävs samt samtal om anpassning vid tidig signal om ohälsa.

I och med 2024 års medarbetarenkät blev Umeå kommun en del av Morfar-projektet om mätbara, organisatoriska friskfaktorer som leder till en hållbar arbetsmiljö.

Projektet SAMBA, samverkansmodell för att behålla arbetskraft, är ett treårigt projekt som startade 1 oktober. Projektet är ett samarbete inom Umeåregionen och Region Västerbotten med finansiering via Europeiska Socialfonden. Målet är att minska sjukfrånvaron, jobba med tidiga insatser och anpassning för att behålla arbetskraft.

I december påbörjades implementering av Opus, ett systemstöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet. En digital utbildning är framtagen som stöd till cheferna.

Resultatmått	Utfall 2024			Utfall 2023		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	4,7	1,9	3,8	5,0	1,6	3,9
Andel långtidsfriska (%)	75	81	77	77	87	80
Andel heltidsanställda (%)	95	90	94	95	91	94
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	100	-	100	100	-	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	100	100	100	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,2	5,3	5,2	5,2	5,3	5,2

Byggnadsnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

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

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Verksamhetens arbete med kompetensförsörjning följer kompetensförsörjningsplanen och aktiviteter genomförs årligen. Aktiviteter som gör att verksamheten är attraktiv och kan behålla och utveckla sina medarbetare blir allt viktigare. Verksamheten har medverkat på arbetsmarknadsmässor där Umeå kommun finns representerade och även deltagit på mässor som vänder sig till yngre personer i syfte att visa upp våra yrken och locka till studier som matchar verksamhetens framtida kompetensbehov.

Lägre ärendeinflöde och införandet av nya arbetssätt med anledning av nytt ärendehanteringssystem har föranlett behov av omfördelning av resurser. Medarbetare har tillfälligt lånats ut för att stärka upp inom miljö- och hälsoskyddsnämndens verksamhet. Utlåningen ger effektivitet i resursutnyttjande samt en möjlighet till kompetensutveckling.

Under året har få nyanställningar gjorts. Årets personalomsättning inklusive pension/övriga avgångar uppgår till 5,4 procent vilket ligger inom nämndens målvärde. Generellt finns inga betydande svårigheter att rekrytera personal men inom några yrkesgrupper finns svårigheter att rekrytera medarbetare med längre erfarenhet.

Ledarskap

Riktvärdet för maximalt antal medarbetare per chef uppnås inte inom en av nämndens avdelningar. Denna avdelning har en organisation med processledare där möjlighet till ett närvarande ledarskap bedöms uppfyllas trots fler än 30 medarbetare. Avdelningen har ett mycket bra resultat i medarbetarenkäten och bedöms välfungerande vilket är anledningen till att förändringar inte planeras. Rekrytering av nya enhetschefer inom förvaltningen har pågått under hösten med anledning av ett par avgångar.

Förvaltningen fortsätter sitt arbete med att stärka chefer via det gemensamma chefsnätverket, vilket erbjuder framför allt möjlighet att utbyta erfarenheter, chefer och ledare emellan.

Friskfaktorer

Verksamhetens sjukfrånvaro har ökat under året och ligger strax över målvärdet. Det är sjukfrånvaron för de kvinnliga anställda som har ökat medan männens sjukfrånvaro ligger på ungefär samma nivå som fjolåret. Andelen långtidsfriska ligger inom målvärdet och på ungefär samma nivå som föregående år.

Verksamheterna har väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och jämlika arbetsförhållanden. Det sker ett löpande arbete mer eller mindre inom alla friskfaktorerna, till exempel har ledarskapet/antalet chefer setts över för att uppnå ett närvarande ledarskap och chefer på heltid, prioritering av arbetsuppgifter och kompetensutveckling genom byte av arbetsuppgifter och roller inom organisationen. Verksamheterna har under året haft dialog på arbetsplatsträffar om lika rättigheter och möjligheter. Det har också informerats om vad uppdraget som skyddsombud innebär i syfte att få fler intresserade av skyddsombudsrollen.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	5,0	7,0	3,4	5,3	5,6	3,3	4,6
Andel långtidsfriska (%)	60	67	86	76	67	92	78
Andel heltidsanställda (%)	90	99	98	98	99	98	98
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	-	100	100	-	100	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	83	100	90	86	100	90
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,3	5,4	5,3	5,3	5,3	5,3

Fritidsnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

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

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

För verksamhetsåret 2024 vittnar fritidsnämndens verksamheter om ett generellt gott kandidatunderlag vid rekryteringar. Ett antal rekryteringar har skett både på medarbetar- och chefsnivå. De utmaningar verksamheten har är främst inom Fritid drift bland idrottsplatsarbetare där privata aktörer konkurrerar om arbetskraften, inom Fritid bad där lokal utbildningsinstans för befattningar inom bad saknas samt inom Fritid unga där utbildningsinstans saknas lokalt. Inom Fritid bad internutbildas de medarbetare som rekryteras. Inom Fritid unga rekryteras medarbetare med annan pedagogisk kompetens för att möta verksamhetens behov.

Andelen tillsvidareanställd personal når inte det för året uppsatta målet om 90 procent. Detta är till mångt och mycket relaterat till en större andel vikariat utifrån tjänstledigheter och övrig frånvaro.

Ledarskap

Utfallet för resultatmåttet visar att fritidsnämnden ej når målet med färre medarbetare än 30 per för alla chefer. Avvikelsen avser en chef, vilket sett till helheten ger övervägande goda grundförutsättningar för ett närvarande engagerat ledarskap. Under verksamhetsåret har även HR-stödet utökats vilket skapar bättre förutsättningar för chefernas möjligheter till stöd. Fritidsnämndens mål att delresultatet för ledarskap i årets medarbetarenkät ska överskrida kommunens dito uppnås nästan, med minsta möjliga marginal. Detta då kommunens resultat är 4,9 jämfört med fritidsnämndens 4,8. Således möter nämnden inte uppsatt mål för ledarskap för 2024. En medvetenhet finns kring att vi under verksamhetsåret bytt två verksamhetschefer och rekryterat en enhetschef. Detta tros ha viss påverkan på upplevt resultat i ledarskapet.

Friskfaktorer

Den sammanlagda sjukfrånvaron för nämnden för verksamhetsår 2024 uppgår till 5,1 procent. Därmed når nämnden inte målet om en lägre sjukfrånvaro än föregående år. Ej heller uppnås målet för en total sjukfrånvaro om 4 procent. Andelen virussjukdomar har varit relativt hög, vilket påverkat både korttidsfrånvaro och andel långtidsfriska.

Inga av nämndens ärenden med långtidsfrånvaro är arbetsrelaterade. Nämndens chefer har ett nära stöd av nämndens HR i sina processer och en djupare uppföljning görs i samband med varje tertial. Vid utgången av augusti hölls en fördjupad arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer och skyddsombud för att stärka arbetsmiljöarbetet ytterligare. Dessvärre når nämnden inte målet för 100 procent introduktionsutbildade skyddsombud.

Nämndens arbete med den systematiska arbetsmiljön utvecklas löpande och insatser pågår vid några enheter för att stärka upp arbetsmiljön. Vidare strävar nämndens tjänstepersoner alltid efter en transparent och rättvis organisation med fokus på en god och tidig kommunikation både när vi står inför betydande förändringar och löpande i vardagen.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	4,0	5,4	4,8	5,1	6,0	3,8	4,8
Andel långtidsfriska (%)	70	61	63	62	58	66	63
Andel heltidsanställda (%)	90	85	86	86	92	88	90
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	100	75	73	73	100	86	90
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	100	100	80	92	100	80	91
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,1	5,0	5,0	5,0	4,9	5,1	5,0

För- och grundskolenämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Personalpolitiska mål	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner
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.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Arbete har bedrivits i enlighet med utbildningsförvaltningens fastställda aktivitetsplan och nämndens kompetensförsörjningsplan. Samverkan med Lärarhögskolan har genomförts där gemensamma strategiska kompetensförsörjningsfrågor processats under perioden inkluderat tecknande av nytt VFU-avtal. Vidare har arbetet med kompetensförsörjningsprognos och analyser inom ramen för tilläggsuppdrag 2023:1 genomförts enligt plan. Utveckling av kommunikationsplan och det förvaltningsspecifika arbetsgivarvarumärket har skett under året, där även information om pågående kompetensförsörjningsarbete tillgängliggjorts via intranätet. Marknadsföring riktad till lärarutbildningens studenter har utvecklats och ett årshjul för riktade aktiviteter har utarbetats med syfte att väcka intresse för Umeå kommun som blivande arbetsgivare.

Traineeutbildning för blivande rektorer har genomförts enligt plan. Likväl som satsningar på vidareutbildning av speciallärare inom anpassad grundskola. Samverkan mellan nämnder förtöper där UmeVux barnskötarutbildning för utbildade barnskötare inom förskolans verksamhet har genomförts. Stort fokus på bemanning och personalplaneringsprocess. Utveckling av poolverksamhet med lärare i grundskolan har genomförts med fokus på vikarier till enheter utanför tätorten.

Ledarskap

Arbete har bedrivits i enlighet med utbildningsförvaltningens planering kopplat till chefers förutsättningar. Åtgärder inom ramen för OSA i syfte att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning har genomförts. Chefernas arbetssituation följs upp både på grupp- och individnivå och där individuellt behov identifieras, ges stöd exempelvis med prioriteringar, handledning och avlastning. Frågor kopplat till lokaler och

städ har över tid uttryckts som en bidragande orsak till arbetsbelastning bland chefer inom utbildningsförvaltningen. Revidering av Egenkontrollprogram med stöd och verktyg på intranätet har slutförts. Implementering av stödmaterial och kunskapspåfyllnad till chefer har genomförts i syfte att underlätta för chefer att hantera frågor kopplat till krav på egenkontroll. Inom ramen för årlig löneöversyn har chefer prioriterats. Uppföljning av resultatmått för antal medarbetare per chef visar en negativ avvikelse både jämfört med föregående år samt i förhållande till målvärde.

Friskfaktorer

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetet med lika rättigheter och möjligheter genomfördes under första kvartalet vilket resulterade i ett antal prioriteringar för arbetsmiljö och aktiva åtgärder för 2024. Åtgärder har under året genomförts enligt plan. En kompetensutvecklingsinsats för chefer kring att omsätta arbetet med friskfaktorer i det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts med fokus på förhållningssätt och strategier för att främja beteenden som bidrar till en bra organisatorisk och social arbetsmiljö.

Kompetensutveckling, stöd och verktyg i det förebyggande arbetet kopplat till hot och våld har prioriterats under året. Arbetsmiljöverkets nationella tillsynskampanj med fokus hot och våld i skolor har bidragit till ytterligare förbättringar av det förebyggande arbetet både lokalt på olika skolor samt på övergripande nivå inom nämndens område. En digital utbildning avseende ergonomi i förskolan har utvecklats och implementering har inletts. Alla chefer har deltagit i en utbildningsinsats gällande tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering.

Sjukfrånvaron ligger oförändrad jämfört med föregående år, dock med negativ avvikelse i förhållande till målvärde. Korttidssjukfrånvaron sjunker, vilket medför en högre andel långtidsfriska, medan de längre sjukfallen ökar något. Andel heltidsanställda ökar och uppvisar positivt utfall i förhållande till målvärdet.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	6,5	8,3	4,6	7,5	8,3	4,8	7,5
Andel långtidsfriska (%)	65	54	69	57	52	70	56
Andel heltidsanställda (%)	91	92	91	92	91	91	91
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	63	54	61	73	69	72
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	62	52	60	69	68	69
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Personalpolitiska mål	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner
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.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Arbete har bedrivits i enlighet med utbildningsförvaltningens fastställda aktivitetsplan och nämndens kompetensförsörjningsplan. Samverkan med Lärarhögskolan har genomförts där gemensamma strategiska kompetensförsörjningsfrågor processats under perioden inkluderat tecknande av nytt VFU-avtal. Vidare har arbetet med kompetensförsörjningsprognos och analyser inom ramen för tilläggsuppdrag 2023:1 genomförts enligt plan. Utveckling av kommunikationsplan och det förvaltningsspecifika arbetsgivarvarumärket har skett under året, där även information om pågående kompetensförsörjningsarbete tillgängliggjorts via intranätet. Marknadsföring riktad till lärarutbildningens studenter har utvecklats och ett årshjul för riktade aktiviteter har utarbetats med syfte att väcka intresse för Umeå kommun som blivande arbetsgivare.

Traineeutbildning för blivande rektorer har genomförts enligt plan. Satsningar på vidareutbildning av speciallärare inom anpassad gymnasieskola har genomförts under året. Samverkan mellan nämnder fortlöper där UmeVux barnskötarutbildning för utbildade barnskötare inom förskolans verksamhet har genomförts. Stort fokus på bemanning och personalplaneringsprocess under året. Information/utbildning kopplat till lokal facklig samverkan har genomförts under året.

Ledarskap

Arbete har bedrivits i enlighet med utbildningsförvaltningens planering kopplat till chefers förutsättningar, där målet för att nå 30 medarbetare per chef har prioriterats. Åtgärder inom ramen för OSA i syfte att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning har genomförts. Chefernas arbetssituation följs upp både på grupp och individnivå och där individuella behov identifieras ges stöd exempelvis med prioriteringar, handledning och

avlastning. Frågor kopplat till lokaler och städ har över tid uttryckts som en bidragande orsak till arbetsbelastning bland chefer inom utbildningsförvaltningen. Revidering av Egenkontrollprogram med stöd och verktyg på intranätet har slutförts. Implementering av stödmaterial och kunskapspåfyllnad till chefer har genomförts i syfte att underlätta för chefer att hantera frågor kopplat till krav på egenkontroll.

Inom ramen för årlig löneöversyn har chefer prioriterats. Uppföljning av resultatmått för antal medarbetare per chef visar en positiv utveckling både jämfört med föregående år samt i förhållande till målvärde.

Friskfaktorer

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetet med lika rättigheter och möjligheter genomfördes under första kvartalet vilket resulterade i ett antal prioriteringar för arbetsmiljö och aktiva åtgärder för 2024. Aktiviteter har under året genomförts enligt plan. En kompetensutvecklingsinsats för chefer kring att omsätta arbetet med friskfaktorer i det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts med fokus på förhållningssätt och strategier för att främja beteenden som bidrar till en bra organisatorisk och social arbetsmiljö. Kompetensutveckling, stöd och verktyg i det förebyggande och främjande arbetet kopplat till hot och våld har prioriterats under året. Arbetsmiljöverkets nationella tillsynskampanj med fokus på hot och våld i skolor har bidragit till ytterligare förbättringar av det förebyggande arbetet både lokalt på olika skolor samt på övergripande nivå inom nämndens område. Alla chefer har deltagit i en utbildningsinsats gällande tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering.

Resultatmåttet Sjukfrånvaro visar en positiv avvikelse i förhållande till målvärdet. Även resultatmåttet Andel långtidsfriska visar positivt utfall i förhållande till målvärde. En negativ utveckling i jämförelse med föregående års utfall kan konstateras gällande resultatmåttén sjukfrånvaro och långtidsfriska. Andel heltidsanställda avviker negativt till målvärdet.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	4,8	4,5	2,7	3,8	4,5	2,4	3,7
Andel långtidsfriska (%)	75	74	84	78	77	87	81
Andel heltidsanställda (%)	90	85	88	86	85	87	86
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	79	38	67	80	67	76
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	87	94	94	94	93	73	86
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,1	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,1

Individ- och familjenämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

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

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Nämndens alla verksamheter arbetar aktivt med aktivitetsplanen, kopplad till nämndens kompetensförsörjningsplan. Under året har man arbetat med behålla-perspektivet på både enhets- och verksamhetsnivå, bland annat med OSA-mål och friskfaktorer.

Ledarskap

Aktiviteter för att minska chefers höga arbetsbelastning är ett prioriterat område, detta bland annat för att de ska ha förutsättningar att utöva ett närvarande ledarskap.

Friskfaktorer

Den totala sjukfrånvaron inom nämndens verksamheter ligger på samma nivå som föregående år, kvinnors sjukfrånvaro har minskat något och männens ökat jämfört med föregående år. Återhämtning och säkerhetsfrågor är i många verksamheter prioriterade områden att förbättra. Åtgärder, såsom utbildningar och dialog i arbetsgrupper har vidtagits. Skyddsombud har under året erbjudits flera förvaltningsspecifika utbildningar.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	6,5	8,3	6,3	7,7	8,6	5,7	7,7
Andel långtidsfriska (%)	60	61	60	61	58	67	61
Andel heltidsanställda (%)	95	88	89	88	87	88	87
Andel heltidsanställda exkl. personlig assistans (%)	95	96	97	97	95	97	95
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	71	63	69	76	79	77
Andel skyddsombud som har genomgått förvaltningens utbildning för skyddsombud		33*	32*	33*	-	-	-
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	96	96	96	98	96	97
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,1	5,0	5,0	5,1	5,0	5,0

Kulturnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Kulturnämnden	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Delvis uppnått
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.	Uppnått
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Uppnått

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Kulturnämnden har inga generella akuta kompetensförsörjningsutmaningar. På befattningsnivå inom kulturskolan finns ett fåtal enskilda befattningar vars utmaningar bland annat hanteras genom en aktiv personalplanering med utökade anställningar samt kompetensutveckling.

Biblioteken verkar för intern rörlighet mellan verksamheter genom att inkonverterade arbetstagare planeras till vakanta tjänster. Vid genomförd sommarrekrytering vittnar biblioteken om god tillgång på kandidater.

En indikator för verksamhetens attraktivitet är att mäta totalt värde för medarbetarenkäten där kulturförvaltningens totala värde skall överstiga kommunens övergripande totala värde. Det totala värdet för medarbetarenkäten signalerar medarbetarnas sammantagna uppfattning av kulturförvaltningen som arbetsgivare. Resultatet från 2024 års medarbetarenkät ger 5,0 i medelvärde på kommunövergripande nivå där kulturnämndens medelvärde är 5,1. Därmed är det mätbara målet för attraktivitet uppnått.

Ledarskap

Samtliga chefer inom kulturnämnden har fortsatt färre medarbetare än 30. Nämndens chefer bedöms ha goda förutsättningar till ett aktivt närvarande ledarskap. Cheferna vittnar även om ett ökat stöd från HR vilket ytterligare förbättrar chefernas möjligheter till ett närvarande, engagerat ledarskap. Kulturnämndens mål är även att medelvärdet för ledarskap i medarbetarenkätens resultat ska vara högre än det kommunövergripande resultatet för ledarskap. På kommunövergripande nivå visar 2024 års medarbetarenkät på området ledarskap ett värde om 4,9 där kulturnämndens resultat för området ledarskap visar ett värde om 5,0. Således är det mätbara målet för ledarskap uppfyllt.

Friskfaktorer

Kulturnämnden har ett pågående arbete kring aktiv rehabilitering som syftar till att stärka dialog mellan medarbetare och chef. Förvaltningen har ett gott och systematiskt arbetsmiljöarbete som stärker samtliga medarbetares och chefers förutsättningar till en god arbetsmiljö. Nämnden följer också arbetet med tidiga insatser med god systematik i nära dialog mellan HR och ansvariga chefer. En god mötesstruktur och genomförda arbetsplatsträffar säkerställer också att organisationen upplevs som transparent och rättvis samtidigt som medarbetarna erbjuds goda möjligheter till delaktighet och inflytande i både planering och uppföljning.

Det mätbara målet för sjukfrånvaro skall understiga fjolårets sjukfrånvaro. Målvärdet för 2024 är satt till 5,5 procent total sjukfrånvaro. Det sammantagna ovan beskrivna arbetet med kulturnämndens friskfaktorer kan delvis mätas i sjukfrånvaro, där 2024 års sammantagna sjukfrånvaro understiger fjolårets sjukfrånvaro. Därmed är det mätbara resultatet för friskfaktorer uppnått.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinno r	män	totalt	kvinno r	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	5,5	5,4	2,9	4,6	6,8	5,0	6,2
Andel långtidsfriska (%)	70	63	77	68	60	75	65
Andel heltidsanställda (%)	82	82	78	81	77	79	78
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	100	86	78	82	100	100	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	100	100	100	100	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,0	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,0

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

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

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Verksamhetens arbete med kompetensförsörjning följer ”Kompetensförsörjningsplan stadsbyggnadsförvaltningen 2022–2025” och aktiviteter genomförs årligen. Aktiviteter som gör att verksamheten är attraktiv och kan behålla och utveckla sina medarbetare blir allt viktigare. Även samarbete med Umeå universitet, programmet för miljö- och hälsoskydd, är en viktig aktivitet för att säkra framtida tillgång på kompetens.

Flera rekryteringar har gjorts under året, framför allt till den växande verksamheten med tillsyn av små avlopp. Generellt finns inga betydande svårigheter att rekrytera personal men inom några yrkesgrupper finns en tendens till svårigheter att rekrytera medarbetare med längre erfarenhet.

Ledarskap

Två enhetschefer har rekryterats i slutet av året och tillträder sina tjänster i februari 2025. Den ena enhetschefen är en ersättningsrekrytering och den andra en utökning av antalet chefer med anledning av en organisationsförändring. Från årsskiftet 2025 har verksamheten fyra enheter. Andel chefer som har färre än 30 medarbetare mäts en gång per år, vid årsskiftet. Miljö- och hälsoskyddschefen har tillfälligt haft fler medarbetare än 30 i väntan på att de nya enhetscheferna ska tillträda sina tjänster, och därmed uppnås inte målet precis vid tidpunkten för mätningen. Under året har alla chefer i verksamheten färre än 30 medarbetare.

Friskfaktorer

Verksamhetens sjukfrånvaro ligger under målvärdet men det har under året blivit en skillnad i sjukfrånvaron mellan könen, där sjukfrånvaron för de kvinnliga anställda har ökat och för männen har den sjunkit. Andelen långtidsfriska följer därefter.

Verksamheten har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Det sker ett löpande arbete mer eller mindre, inom alla friskfaktorerna där till exempel organisationen har setts över under året, likaså ledarskapet och antalet chefer för att uppnå ett närvarande ledarskap samt delaktighet och inflytande, prioritering av arbetsuppgifter och kompetensutveckling genom byte av arbetsuppgifter och roller inom organisationen.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	5,0	5,8	2,9	4,8	4,5	4,7	4,5
Andel långtidsfriska (%)	60	65	76	68	74	62	70
Andel heltidsanställda (%)	90	98	100	99	98	100	99
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	100	-	100	100	-	100
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	100	50	75	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,0	5,0	5,0	4,9	4,9	4,9

Personalnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

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

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Personalnämnden har inget eget verksamhetsuppdrag vilket gör att nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen i stället sammanfaller med nämndens grunduppdrag som redovisats i bilaga 2.

Tekniska nämnden

Nämndens arbete med att nå de personalpolitiska målen

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

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Under året har arbetet med arbetsgivarvarumärket startats upp. Det är en del i arbetsgivarens arbete med att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare.

Förvaltningsgemensamma arbetsgrupper, i samarbete med HR-enheten ToF, har arbetat med arbetsgivarvarumärket och kompetensförsörjningen. Det har varit fokus på att kartlägga behovet av utvecklings- och karriärmöjligheter samt omställning inom förvaltningen, för att skapa förutsättningar för medarbetare och chefer att stanna kvar och utvecklas.

En väl fungerande anställningsprocess är viktig för chefer och medarbetarna. Den för förvaltningen digitala introduktionen/on-boarding är i princip klar att börja användas. Den kommer att användas för att nya medarbetare ska välkomnas in i arbetet så effektivt som möjligt.

Aktiviteterna i kompetensförsörjningsplanen har följts upp på ett systematiskt tillvägagångssätt i de olika verksamheterna och aktiviteter har genomförts enligt plan.

Vid Ledarforum i våras, där alla chefer deltog, var det fokus på arbetsgivarvarumärket och kommunikativt ledarskap.

Det koncept med ord som används av Teknik och fastighet, och för hela Umeå kommun, är klara för att användas vid rekrytering, marknadsföring, för att synas och kännas igen i som en attraktiv arbetsgivare. De ord som gäller för hela Umeå kommun är: Viktig, Trygg, Stolt, Modig och Vass.

Teknik och fastighet har besvarat tilläggsuppdraget 2023:1, ett uppdrag från Kommunfullmäktige till kommunstyrelsen och nämnderna att öka takten i omställningen för att klara framtidens personalbrist.

Sammanfattningsvis kan konstateras att även om Teknik och fastighet har vissa utmaningar med att kompetensförsörja vissa befattningar och att analysen visar på att det fortsätter så är den sammantagna bedömningen att det inte finns något genomgripande behov av omställning förutom den som redan påbörjats.

Det saknas inte utmaningar vilket innebär att kontinuerlig verksamhetsutveckling krävs. Ny teknik måste identifieras och implementeras och ett aktivt arbete med kompetensutveckling, utvecklingsvägar samt karriärvägar behöver möjliggöras för att behålla medarbetare. Modellen ARUBA och arbetet med arbetsgivarvarumärket ger stöd i det arbetet och förvaltningens kompetensförsörjningsplan beskriver arbetet.

Ledarskap

De verksamheter som inte har måluppfyllt max 30 medarbetare/chef har ett pågående arbete för att komma i mål med detta, bl a genom att rekrytera flera chefer och ändra chefsstrukturen.

Reflekterande team är en aktivitet inom förvaltningen som möjliggör för chefer att få träffa andra chefer. Här är gemensam kompetensutveckling och tid för reflektion om ledarskapet centralt.

Friskfaktorer

I verksamheterna, tillsammans med HR-enheten ToF, har arbetet med friskfaktorerna, det inkluderar bl a aktiv rehabilitering fortsatt. Det fokus som varit under året med friskfaktorer och hälsofrämjande insatser har gjort att verksamheterna har fått en ökad medvetenhet om exempelvis sjukfrånvaron. Detta ger i sin tur bättre möjligheter för både chef och medarbetare att sätta in rätt åtgärder för en ökad hälsa och ökade förutsättningar för ett hållbart arbets- och vardagsliv.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	6,0	7,8	4,5	6,4	8,0	4,6	6,5
Andel långtidsfriska (%)	65	59	66	62	55	62	58
Andel heltidsanställda (%)	96	94	97	96	94	98	96
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	95	79	88	84	93	94	94
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	95	90	96	92	90	90	90
Medarbetarenkäten, medelvärde	5,0	5,3	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2

Valnämnden

Valnämnden förstärkte valkansliet med fyra personer under perioden. Två medarbetare inom området lokaler, material och logistik samt två medarbetare förstärkte inom område administration, rekrytering och utbildning. Valnämnden förordnade 1116 röstmottagare.

För att säkerställa valkansliets arbetssituation under valperioden övergick kansliets personal till schema med oregelbunden arbetstid. Under valkvällen/valnatten tjänstgjorde valkansliets personal fram till att inlämningen av röster och valmaterial var genomfört.

EU:s arbetsdirektiv gäller även för röstmottagare och valadministration. De centrala parterna kom överens ett undantag gällande EU:s arbetsdirektiv, undantaget gällde endast valdagen den 9 juni från klockan 06.00 till den 10 juni klockan 06.00.

Valnämnden är en liten organisation med få medarbetare. Efter valen till riksdag, kommun- och regionfullmäktige hösten 2026 dröjer det till våren 2029 innan nästa val äger rum. Då är det EU-val. En utmaning för nämnden är att säkerställa kompetensförsörjningen under mellanvalsperioden.

Ett väl sammanhållet valkansli med hög kompetens är en förutsättning för att möta de utmaningar som valadministrationen står inför. En hög grad av professionalitet skapar möjlighet för organisationen att klara de ökade kraven.

Under perioden har valkansliets personal stöttat verksamheter inom Stadsledningskontoret.

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Valnämnden har i sin verksamhetsplan och interkontrollplan belyst utmaningen med att endast ett fåtal nyckelpersoner arbetar i valkansliet.

Kompetensförsörjning

Valnämnden arbetar strategiskt för att öka kunskapen om nämndens verksamhet. Ett långsiktigt samarbete med andra verksamheter möjliggör för medarbetare inom kommunen att förstärka valkansliet inför och under valår.

Ledarskap

Valnämnden uppfyller målet om riktvärdet om antalet medarbetare per chef inte ska överstiga 30.

Friskfaktorer

Arbetsbelastningen under valperioden är generellt en utmaning för valnämnden då perioden är så pass intensiv, vilket ställer krav på god planering och grundliga förberedelser.

Valnämnden arbetade aktivt med bemanningsplanering under den mest intensiva perioden för att hålla arbetsbelastningen på en rimlig nivå. Sjukfrånvaron redovisas ej på grund av för få antal medarbetare.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	-	-	-	-	-	-	-
Andel långtidsfriska (%)	-	-	-	-	-	-	-
Andel heltidsanställda (%)	100	2	2	4	2	2	4
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)							
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	100	1	0	1	1	0	1
Medarbetarenkäten, medelvärde	-	-	-	-	-	-	-

Äldrenämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

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

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

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

Processarbetet kopplat till äldreomsorgens strategier har haft huvudfokuset att öka andelen undersköterskor i förvaltningen. Målet för året var att öka andelen undersköterskor till 50 procent från tidigare 48 procent. Målet överträffades och landade på att 52 procent av de tillsvidareanställda medarbetarna är utbildade undersköterskor. Det främsta verktyget för att jobba med förflyttningen har varit Äldreomsorgslyftet. Tack vare satsningen så fick förvaltningen 65 nya undersköterskor under året vilket är en ökning med 23 personer jämfört med föregående år. En reviderad process där validering används i högre utsträckning har gjort så att fler personer möjliggjorts studier då studietiden per individ förkortas och pengarna räcker därmed till fler.

Ledarskap

Riktvärdet på inte mer än 30 medarbetare per chef är en ofinansierad satsning vilket har inneburit att förvaltningen har arbetat med satsningen inom ram. För att nå målet har exempelvis hemtjänsten gjort om områden och har på så vis fått en jämnare fördelning av medarbetare per chef. Där det har funnits ekonomiska förutsättningar har också några chefer ytterligare anställts. Tack vare detta har medelvärdet på medarbetare för chefer i äldreomsorgen förbättrats till 24 medarbetare per chef (2023:25). 75 procent av cheferna har nu max 30 medarbetare och ett bättre resultat är svårt att nå utifrån givna förutsättningar.

Friskfaktorer

Årets medarbetarenkät hade en något högre svarsfrekvens jämfört med föregående år: 74,6 procent jämfört med 73,9 procent 2023. Enkäten visade ett förbättrat värde på så gott som alla punkter och samlat OSA-index förbättrades från föregående års 4,8 till 4,9 (max: 6).

Sjukfrånvaron ligger oförändrad jämfört med föregående år med på 8,6 procent men är fortfarande långt ifrån målet och fortsatt arbete krävs. Sjukfrånvaron har dock minskat för kvinnor men har i stället ökat för män. Det har också visat sig att medarbetare under 30 år står för en väldigt hög andel av korttidsfrånvaron. Vissa månader under året är den till och med mer än dubbelt så hög som för övriga ålderskategorier med 8,2 procent vilket ungefär motsvarar vad den sammantagna sjukfrånvaron i förvaltningen är för både kort- och långtidsfrånvaron. Utifrån detta har ett fokusarbete påbörjats i samverkan med fackliga parter för att se vilka åtgärder arbetsgivaren ska vidta för att vända den utvecklingen.

Arbetet med friskfaktorer ska vara inkluderat i alla processer och fortgår som en del i helheten för att det ska ge bäst effekt.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	7,5	9,4	6,9	8,6	9,6	6,5	8,6
Andel långtidsfriska (%)	60	51	59	53	49	56	51
Andel heltidsanställda (%)	95	96	96	96	96	95	96
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	63	61	63	80	56	74
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)		73	85	75	73	75	74
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8

Brand- och räddningsnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

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

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Arbetet med kompetensförsörjning har bedrivits enligt den kompetensförsörjningsplan som nämnden har fastställt.

Ledarskap

Under året har arbetet med verksamhetens personalutvecklingsplan för åren 2024 – 2033 fortgått. Vidare pågår en översyn av verksamhetens organisation för att anpassa den till uppdragen. Båda dessa åtgärder har som syfte att utveckla och stärka ledarskapet inom hela verksamheten.

Friskfaktorer

Sjukfrånvaron är fortsatt på en låg nivå, 2,6 procent, dock ligger sjukfrånvaron något högre jämfört med samma period 2023. Andelen långtidsfriska har sjunkit för både kvinnor och män jämfört med samma period 2023, andelen långtidsfriska ligger dock betydligt högre än målvärdet för verksamheten.

Verksamheten står inför en större förändring av den uttryckande personalens arbetssituation på grund av bygget av ny station där personal kommer delas på två stationer. I detta arbete är personalen delaktiga bland annat genom deltagande olika arbetsgrupper för utveckling av arbetsformer med mera. Delaktigheten är en mycket viktig friskfaktor och en viktig del i att främja den psykosociala arbetsmiljön.

Arbete enligt verksamhetens personalutvecklingsplan för åren 2024 – 2033 fortgår.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	6,5	2,2	2,6	2,6	5,1	2,0	2,4
Andel långtidsfriska (%)	60	73	86	84	80	87	86
Andel heltidsanställda (%)	92	100	100	100	100	100	100
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	-	60	60	-	50	50
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	100	100	100	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,2	5,0	5,0	5,2	5,2	5,2

IT-kapacitetsnämnden

Nämnden har ingen anställd personal.

PA-nämnden

Nämnden har ingen anställd personal.

Överförmyndarnämnden

Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

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

Åtgärder och viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Överförmyndarnämnden har goda förutsättningar för att rekrytera ny personal till verksamheten oavsett yrkesroll samt att bibehålla befintlig personal. Personalomsättningen är låg. Överförmyndarnämnden tar även emot personer som kan behöva arbetsträna.

Ledarskap

Överförmyndarnämnden uppfyller mål där chef har max 30 medarbetare.

Friskfaktorer

Sjukfrånvaron har minskat från 2023 till 2024. Dock finns behov av att fortsätta arbetet inom verksamheten gällande den psykosociala arbetsmiljön kopplat till resultat av medarbetarenkäten för 2024. I enkäten framkommer brister i möjlighet till återhämtning, upplevelse av för hög arbetsbelastning/krav samt till viss del brister i ledarskap. Dessa brister skrivs in som i OSA mål och handlingsplan för 2025 med förslag på åtgärder/aktiviteter att arbeta med under 2025, för både Umeå och Örnsköldsvik.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall 2024			Utfall 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.		2,9	1,2	2,5	4,9	1,1	4,2
Andel långtidsfriska (%)		75	100	79	60	75	63
Andel heltidsanställda (%)		91	100	93	90	100	92
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)		-	-	-	-	-	-
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)				100			100
Medarbetarenkäten, medelvärde							



Tjänsteskrivelse

2025-04-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00011

Risk för att verksamheterna inte kan behålla medarbetare till följd av att nämnder inte kan möta medarbetares behov av kompetensutveckling och medarbetarinflytande

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Dialog med fokus på medarbetarinflytande och precisering av frågor inför dialogen med CSG, 24 april.

Internkontrollärendet återkommer för beslut i nämnden efter höstens dialog med CSG som kommer att ha kompetensutveckling som tema.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
ledningskoordinator



Tjänsteskrivelse

2025-04-02

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00010

Sporrens årsrapport 2024

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Sporren är Umeå kommuns personalförening sedan 1970. Namnet Sporren anknyter både historiskt till den tid då stadshusområdet var regemente (K4) och till att stimulera, sporra personalen till aktiviteter i hälsofrämjande syfte.

Medlemmar i Sporren är alla anställda i Umeå kommun som har arbetat och fått lönebesked sedan 3 månader. Pensionärer kan också vara medlemmar i Sporren.

Beslutsunderlag

Bildspel

Beredningsansvariga

Anna Adolfsson, friskvårdsutvecklare
Tordleif Hansson, ordförande Sporren
Maria Lindgren, vice ordförande Sporren

Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
ledningskoordinator

Personalföreningen

- **Fristående personalförening** grundad 1970, med en styrelse bestående av 10 valda ledamöter och en adjungerad friskvårdsutvecklare
- Sporren kompletterar arbetsgivarens ansvar i det hälsofrämjande arbetet genom att erbjuda aktiviteter, rabatter, sprida glädje och sporra till hälsosamma val för alla medarbetare i Umeå kommun
- Sporren är ett namn med så väl mening som historisk anknytning
- Sporrens styrelse representerar 6 av 8 förvaltningar
- Sporren har tre stadiga ben att stå på
 - ✓ Aktiviteter som riktar sig till nybörjare för att öppna upp för nya hälsosamma upptäckter
 - ✓ Rabatter från ett 60-tal aktörer i kommunen samt rabatter från vår riksorganisation Kommunanställdas fritidsförbund, KAF
 - ✓ Förmedling av aktiviteter som andra arrangerar. Då samarbetar vi även med andra föreningar som kan komplettera vårt utbud av aktiviteter



Personalföreningen



Styrelsen 2024 består av följande personer:

- **Tordleif Hansson**, ordförande – till vardags inom Stadsledningskontor
- **Maria Lindgren**, vice ordförande – till vardags inom Kultur
- **Camilla Högdahl**, kassör – till vardags inom Stadsbyggnad
- **Anna Bring** – till vardags inom Utbildning
- **Annica Dyberg** – till vardags inom Stöd och omsorg
- **Bassam Achour** – till vardags inom Utbildning
- **Emelie Löfvenius** - till vardags inom Utbildning
- **Erika Sellgren** – till vardags inom Äldreomsorg
- **Philip Lundqvist** – till vardags inom Stöd och omsorg

Personalföreningen har en resurs för verksamhetsutveckling:

- **Anna Adolfsson**, till vardags inom Stadsledningskontor

Medlemmar

- **Alla medarbetare** i Umeå kommun (erhåller lönebesked från Umeå kommun) ses som medlemmar i Sporren
- Tidigare anställda som **gått i pension** från Umeå kommun efter 2011 ses även de som medlemmar

2024 års medlemmar

- 4189 medlemmar följer Sporren i sin telefon via **Cardskipper**
- 1542 medlemmar prenumererar på Sporrens nyheter via **webbsidan**
- 723 medlemmar följer Sporren på **Facebook**
- 467 medlemmar följer Sporren på **Instagram**



Medlemmar

Kommunikation med medlemmarna?

Hur får man vetskap om Sporren?



Aktiviteter & rabatter

- Skidkurs
- E-tipspromenad
- Rallybiljetter
- Yoga
- Föreläsningar
- Biljettrabatt
- Fototävling
- Bussutflykt
- Hotell i hela Sverige
- Medborgarskolan
- Paketresor
- Caparol
- Glasvaror
- XL-Bygg
- Ahlsell Work Wear
- Löplabbet

Hur bestäms vad?

Vad uppskattas mest?



Hälsoguide

- Rollen Hälsoguide stärker medarbetares möjlighet till hälsosamma upptäckter för alla kollegor.
- Sporren bistår med Teamskanal för ökad dialog mellan de olika Hälsoguiderna, hänvisning till månadsvis hälsoinformation från Proformia samt möjligheterna med Återhämningsportalen.se
- Sporren delar ut priser till de som arrangerat hälso-tävlingar så som aktivitetsbingo, stegtävling eller liknande
- Sporren tipsar om gratis aktiviteter och annat som kan underlätta för Hälsoguiden att aktivera sina kollegor



Ekonomi 2024



2024



Sporrens ekonomi omfattas av ett kommunalt bidrag på 150 000 kronor



Ingående balans: 10 950,99 kronor



Total budget: 160 950,99 kronor



Resultat: 11 688,00 kronor



Utgående saldo per 2024-12-31: 68 219,99 kronor



Sporrens kostnader reduceras till viss del genom deltagarnas egenavgifter i olika aktiviteter



Sporren betalade drygt 38 000 kronor för appen. Varje år hittar fler sitt digitala medlemskort vilket leder till högre kostnad för personalföreningen.



Värde för pengarna?



Sporren hyllar

2024 kom det in drygt 40 nomineringar till utmärkelsen Sporren Hyllar som går till en arbetsgrupp som utmärkt sig under året.

Vinnande arbetsgrupp blev **uttryckande personal på brandstationen** i Umeå med chef Anders Jonsson.

Arbetsgruppen belönades med tårter, mössor och ett gemensamt diplom.





Tjänsteskrivelse

2025-04-08

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00002

HR-direktören informerar 2025-04-15

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

HR-direktör Karin Ahnqvist informerar om följande:

- Avtalsrörelsen

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Olov Häggström

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn

Befattning

Resultaträkning

Nämnd: 14 Personalnämnd | Kst: Alla ansvariga | Enhet: tkr

Kontostruktur	Budget Jan - Mar 2025	Utfall Jan - Mar 2025	Avvikelse Jan - Mar 2025	Utfall Jan - Mar 2024	Budget 2025	Återstår helår 202 5
5011 Årsarvode hel- o deltids	-191	-139	52	-157	-764	625
5013 Sammanträdes- o förrättna	-17	-8	10	-13	-70	62
5014 Arvode förlorad arbetsink	-2	-1	1	-3	-9	7
50 - Löner arbetad tid	-211	-148	63	-173	-842	694
5521 Bilersättning skattefri	0	-0	-0	-0	0	-0
5522 Bilersättning skatteplikt	0	-0	-0	-0	0	-0
5591 Övr kostnadsers, skattefr	0		0		0	0
55 - Kostnadsersättningar	0	-0	-0	-0	0	-0
5611 PO-pålägg utbetald lön	-85	-46	39	-54	-338	292
56 - Sociala avgifter enligt l	-85	-46	39	-54	-338	292
5 - KOSTNADER FÖR ARBETSKRAFT	-295	-194	101	-227	-1 180	987
6413 IT,tele och digitalutrust	-3		3		-11	11
6442 Livsmedel	0	-0	-0		0	-0
6475 Växter, plantor, blommor	0		0		0	0
64 - Förbrukningsinventarier o	-3	-0	2		-11	11
6551 Blanketter och trycksaker	0		0		0	0
65 - Kontorsmaterial och tryck	0		0		0	0
6812 Mobila telefoni	0	-0	-0	-0	0	-0
68 - Tele- IT-kommunikation oc	0	-0	-0	-0	0	-0
6 - ÖVRIGA VERKSAMHETSKOSTNADER	-3	-0	2	-0	-11	11
7013 Godstransporter	0		0		0	0
7051 Resor personal,konsult,gä	-7	-4	3		-27	24
70 - Transporter och resor	-7	-4	3		-27	24
7101 Extern representation	0		0	-1	0	0
7111 Personalrepresentation	-3	-1	2	-3	-11	10
71 - Representation	-3	-1	2	-4	-11	10
7439 Övr administrativa tjänst	0		0		0	0
7499 Övr främmande tjänster	-8		8		-33	33
74 - Övriga främmande tjänster	-8		8		-33	33
7655 Kurser, konferenser	-7		7		-27	27
76 - Diverse kostnader	-7		7		-27	27
7 - ÖVRIGA VERKSAMHETSKOSTNADER	-25	-5	20	-4	-99	94
Verksamhetens kostnader	-322	-199	123	-231	-1 290	1 091
Verksamhetens nettokostnader	-322	-199	123	-231	-1 290	1 091
Verksamhetens resultat	-322	-199	123	-231	-1 290	1 091
Resultat efter finansiella poster	-322	-199	123	-231	-1 290	1 091
Årets resultat	-322	-199	123	-231	-1 290	1 091

[Ursprunglig rapport](#)