

Bilaga 2 - Stadsledningskontorets förslag till planeringsdirektiv 2026

Nämndernas utmaningar och möjligheter 3–5 års perspektiv

Innehåll

Inledning	3
Kommunstyrelsen	4
Byggnadsnämnden	6
Fritidsnämnden	7
För- och grundskolenämnden	8
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	10
Individ- och familjenämnden	14
Kulturnämnden	15
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	17
Personalnämnden	18
Tekniska nämnden	18
Valnämnden	19
Äldrenämnden	20
Brand- och räddningsnämnden	22
IT-nämnden	23
PA-nämnden	23
Överförmyndarnämnden	24

Inledning

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

Sammanfattning

I nämndernas beskrivningar ingår utmaningar och möjligheter inom områden, eller på teman, som enbart är relevanta för den specifika nämnden. Med det sagt finns det många återkommande områden och teman. Nedan följer en sammanställning av dessa.

Utmaningar

- **Kompetensförsörjning** lyfts fram av nästan alla nämnder. Både utifrån arbetskrafts- och kompetensbristsaspekter. Återkommande är även att Umeå kommuns attraktivitet som arbetsgivare behöver bibehållas/stärkas.
- **Förändrad lagstiftning/regelverk** nämns av flera nämnder. Återkommande nämns att det ger en administrativ börda vid implementering, samt i vissa fall ökade kostnader.
- **Klimatomställningen** framhålls utifrån att förändrade arbetsätt krävs, samt att omställningen leder till ökade kostnader.
- **Säkerhet och beredskap** betonas av många. Detta utifrån att mer arbete på området krävs samt att detta kan vara resurskrävande.
- **Bostadsförsörjning, lokalförsörjning, samt ökade kostnader för underhåll** beskrivs som utmaningar av flera nämnder.
- **Att kommunen växer**, vilket kräver mer resurser på olika områden samt nya och utvecklade arbetsätt, framhålls som en utmaning samt till viss del en möjlighet.

Möjligheter

- **Att Umeå är, och bör förbli, positionerat** som b.la. utbildnings-, idrotts- och kulturkommun lyfts fram som positivt.
- **Den digitala omställningen**, i form av b.la. nya IT-system och arbetsätt, ses som en möjlighet. Till exempel som hjälpmedel i kompetensförsörjningsarbetet.
- **Ökad samverkan**, både internt i kommunen och med andra aktörer, framhävs som en möjlighet men till viss del också en utmaning.
- **Effektiviseringar**, som följer av b.la. av de två punkterna ovan, ses som möjligheter.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen ska, på samma sätt som övriga nämnder, med utgångspunkt i sitt grunduppdrag kortfattat beskriva för styrelsen väsentliga utmaningar och möjligheter på medellång sikt (3–5 år).

Utmaningar och möjligheter av kommungemensam karaktär kommer sammanställas när samtliga nämnder inkommit med sina beskrivningar. I denna bilaga beskrivs den utmaning respektive möjlighet som bedöms ha störst påverkan på kommunstyrelsens verksamheters förmåga och kapacitet i ett 3–5 årsperspektiv.

Arbetskraftsbrist

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

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

Kommunstyrelsens analys som underlag för svar på tilläggsuppdraget 2023:1 indikerade att det inom ett antal yrkesgrupper finns tecken på svårighet att rekrytera och det förväntas kvarstå kommande fem år. Yrkesgrupperna är främst ekonomer, upphandlare, löneadministratörer/lönehandläggare, jurister och ingenjörer inom mark/fastighetskunskap.

Detta är påtagligt olika grupper gällande krav på utbildning, erfarenhet, möjlighet till utbildning på arbetsplatsen och konkurrerande arbetsmarknad. Insatser kring detta kommer säkerligen även omfatta mindre och större förslag på verksamhetsomställning för att klara grunduppdragen i en förändrad tillgång på arbetskraft med förväntad insats.

Finansiell kapacitet för att möta klimatutmaningarna

Kommunstyrelsen, tillsammans med tekniska nämnden, har huvudansvaret för att säkra finansieringen för att Umeås ska kunna möta klimatutmaningarna. Det handlar både om att minska utsläppen i enlighet med Umeås klimatmål och samtidigt klara av att hantera anpassningen till ett förändrat klimat. Att arbeta med både omställning och anpassning kommer kräva stora investeringar som både skyddar samhället mot extrema väder och bidrar till Umeås mål om klimatneutralitet. Om kommunen är framgångsrikt i sitt arbete innebär det långsiktiga minskade kostnader för skadehantering och försäkringspremier, samtidigt som återkommande besparingar och andra ekonomiska vinster bidrar till ökad ekonomisk stabilitet vilket skapa en mer hållbar och robust framtid.

I enlighet med Climate City Contract (CCC) och Umeås klimatfärdplan bedöms kommunen kunna finansiera 55 procent av klimatomställningen med interna medel, medan resterande 45 procent behöver komma från externa parter. För att nå detta samverkar Umeå med offentliga och privata aktörer samt internationella klimatfonder. Genom innovativa

finansieringsmodeller och klimatinvesteringsfonder, kan kommunen säkra nödvändiga externa resurser. Att mobilisera denna externa finansiering blir en stor utmaning för kommunstyrelsen de kommande åren. Det kräver strategiska partnerskap och effektiv allokering av medel för att balansera de interna resurserna och samtidigt allokera externa investeringar som kan stödja en framgångsrik klimatomställning och anpassning.

Säkerhet och beredskap

De yttre hoten har betydelse för säkerheten och beredskapen. Främmande makts systematiska säkerhetshotande verksamhet mot Sverige bedrivs brett. Liksom den organiserade brottslighetens utbredning, där utnyttjande av välfärdssystemet blir ett allt viktigare inslag i ekonomin. Säkerhetspolisen konstaterar att det finns kopplingar mellan grov organiserad brottslighet, våldsbejakande extremism och terrorism. Hoten som riktar sig mot Sverige är komplexa. De går in i varandra och förstärks på så sätt. Samordning av kommunens verksamheter för att möta dessa hot är av stor vikt för att begränsa risker och konsekvenser. Att personer med kopplingar till organiserad brottslighet och främmande makt, hålls borta från den offentliga förvaltningen är avgörande för att värna om det demokratiska systemet. Regeringen ser därför över kommuners möjligheter att genomföra utökade bakgrundskontroller men även kommuners ansvar att skydda förtroendevalda för hot- våld och otillbörlig påverkan.

Under 2024 inträdde Sverige som fullvärdig medlem i Nato. Som medlem i Nato omfattas Sverige av de ömsesidiga försvarsgarantier som följer i nordatlantiska fördraget (artikel 5), vilket ska avskräcka antagonistiska aktörer från att använda sig av militära maktmedel mot Sverige. Medlemskapet ställer även krav (artikel 3) på att parterna, var för sig och tillsammans, upprätthåller och utvecklar sin individuella och kollektiva förmåga att stå emot ett väpnat angrepp. I detta resonemang ingår också förmåga till resiliens. Även om Natomedlemskapet kan verka avskräckande när det gäller fysiska angrepp så ökar hoten inom andra områden såsom desinformationskampanjer, risker för infiltration, cyberattacker mm.

Antalet cyberattacker har ökat under 2024 och drabbat aktörer inom vårt närområde. För att öka skyddet för information samt höja nivån för cybersäkerhet förväntas cybersäkerhetslagen träda i kraft under 2025. Lagen ställer högre krav på vår informationshantering, resiliens och incidentrapportering. Intern förankring av arbetssätt, metoder, kontinuitetshandling och incidentrapportering är viktiga områden för att bli effektivare i hantering av risker inom samtliga områden. I regeringens utredning för ny lagstiftning, kommuners och regioners grundläggande beredskap inför kris och krig, ställs också krav på att kommunen ska kunna fullgöra sina författningensliga uppgifter och upprätthålla sina samhällsviktiga verksamheter.

Datadriven kommun

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

Kommunen står inför stora utmaningar med bland annat kompetensförsörjning. Utvecklingen inom digitalisering, automation och AI går snabbt framåt. Verksamheterna i kommunen ser

en stor möjlighet i att nyttja denna typ av teknik. För att möjliggöra användning av den nya tekniken behöver kommunen ta sig an detta på ett strukturerat sätt. Det behöver sättas en styrmodell och en gemensam grund/plattform för datainsamling och hantering behöver byggas. Genom att skapa styrning i ett antal frågor och börja möjliggöra nyttjande av denna teknik är bedömningen att det i ett 3–5 års perspektiv kommer att underlätta för kommunen och dess verksamheter att möta den kompetensbrist som prognosticeras komma.

Positionering

Umeå är norra Sveriges största stad. Kommunen är den urbana noden i Arktis som under decennier varit en progressiv förebild kring jämställdhet, hållbarhet och innovation. Umeå är den akademiska och intellektuella motorn i Norrland – där föreningslivet har en självklar roll. Det är positioner som ska behållas och utvecklas. Under de senaste åren har blickar och investeringar riktats norrut. Främst mot grannkommuner som Sundsvall, Luleå och Skellefteå. Det är positivt för vår del av landet och det har varit bra för Umeå. Det har tydliggjort vår position som kommun, plats och arbetsgivare.

För att behålla och utveckla Umeås starka utgångsposition ska Stadsledningskontoret jobba med tydligare strategiska prioriteringar utifrån ett antal fokusområden. Dessa områden utgår från fyra viktiga inriktningar som tangerar vision, grunduppdrag, tilläggsuppdrag och program. Inom respektive rubrik rymms också lokala, regionala, nationella och internationella perspektiv.

- Umeås fortsatta befolkningsutveckling
- Näringslivsutveckling och investeringar
- Infrastrukturutveckling
- Starka civilsamhällen och kulturellt driven tillväxt.

Genom att tydliggöra våra prioriteringar, återkommande utvärdera och utveckla inriktning, så stärker vi Umeås position. Det utvecklar oss som kommun, plats och arbetsgivare.

Byggnadsnämnden

Utifrån nämndens grunduppdrag och omvärlden finns följande utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt.

Utmaningar och möjligheter

- Budget i balans – Byggnadsnämnden säkerställer en budget i balans 2026.
- Befolkningsmålet 2050 – Byggnadsnämnden skapar förutsättningar för att nå befolkningsmålet 2050 genom att volymen byggrätter i antagna detaljplaner överstiger 2 000 per år. För 2023 och 2024 nås målet.
- Handläggningstider detaljplaner – Byggnadsnämnden arbetar ned ärendebalansen för detaljplaner så att handläggningstiden därefter kan minska. Nuvarande ärendebalans medför att handläggningstiden kommer öka ytterligare innan den åter har förutsättningar att bli kortare.
- Planberedskap – Byggnadsnämnden säkerställer en planberedskap som möjliggör bostadsbyggande, etableringar och samhällsservice över tid. Kommunen är på god

väg mot en rimlig och god planberedskap. Därefter behöver planeringsmaskineriet rulla på över tid.

- Ekologisk hållbarhet – Inom ramen för grunduppdraget och nämndens rådighet så långt möjligt säkerställa den ekologiska hållbarheten i verksamheten.
- Säkerhet och beredskap – Förflyttning av positionerna för en bättre beredskap och ökad säkerhet.
- Kundperspektiv – Fortsatt arbete med resultaten från NKI-undersökningar och i ett kundperspektiv arbeta med utveckling och förbättringar.

Fritidsnämnden

Fritidsnämnden står inför såväl utmaningar som möjligheter under de kommande åren. För att kunna erbjuda Umeås invånare ett rikt, jämlikt, jämställt och hållbart fritidsutbud, där särskilt barn och ungdomars delaktighet och utvecklingsmöjligheter prioriteras, krävs bland annat en strategisk planering av framtida behov och resurser samt en välfungerande samverkan, både internt och externt. Bland utmaningarna ingår behovet av underhåll för att säkerställa anläggningarnas standard, upprätthålla ett aktivt föreningsliv i hela Umeå kommun samt att hitta lösningar för kompetensförsörjning och bekämpning av välfärdsbrott.

Umeå är samtidigt en växande stad med många ideellt engagerade medborgare där fritidsnämnden möjliggör för föreningslivet att skapa ett brett utbud av aktiviteter som bidrar till en trygg och säker tillväxt för staden. Genom att satsa på ett starkt anläggningsbestånd och främja samverkan kan nämnden möta ökande behov och skapa förutsättningar för ett aktivt och jämlikt fritidsutbud i hela kommunen.

Utmaningar

- Underhåll för att bibehålla anläggningar och lokalers standard för att tillgängliggöra anläggningar för föreningar och medborgare i Umeå.
- Bibehålla simundervisningskapacitet med gamla badanläggningar med oklar livslängd.
- Bibehålla ett aktivt föreningsliv i hela Umeå kommun oavsett vad som händer i vår omvärld de närmaste åren.
- Klimatpåverkan kan minska möjligheten till vinteraktiviteter samt öka driftskostnaderna.
- Ökade eller förändrade krav på anläggningarna från specialförbund innebär kostnader.
- Risk att föreningar inte klarar av ökade driftskostnader för egna anläggningar.
- Välfärdsbrott inom området för bidrag till föreningslivet.
- Kompetensförsörjning inom ett fåtal befattningar som ger vissa utmaningar att rekrytera personal med rätt kompetens utan att kvaliteten på verksamheten påverkas negativt. Gäller främst idrottsplatsarbetare, badpersonal och fritidsledare.
- Kompetensutmaningar och avsaknad av specifika utbildningar för roller som badmästare, badtekniker och badvärd, i kombination med en tuff konkurrenssituation om kvalificerad arbetskraft, utgör en central utmaning för Umeå kommuns badanläggningar.
- Umeå kommuns mål att växa till 200 000 invånare kräver mer resurser för att möta ett ökat behov inom samtliga av nämndens verksamheter.

- Samverkan internt med andra förvaltningar, kan försvåras av stuprörstänk.

Möjligheter

- Ett rikt, jämlikt, jämställt föreningsliv med många ideellt engagerade medborgare.
- Att Umeå ska växa tryggt och säkert med ett brett fritidsutbud.
- Bra anläggningsbestånd med bra spridning i hela Umeå kommun, närhetsprincip.
- God kompetens och mod i Umeå med föreningsliv och näringsliv som vågar satsa.
- Umeå som idrotts- och utbildningsstad.
- Samverkan internt med andra förvaltningar.
- Umeå är en växande stad.

För- och grundskolenämnden

Utmaningar

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

Det finns behov av att tillskapa nya förskoleavdelningar i vissa områden i kommunen. Den största utmaningen är att möta vårdnadshavarnas behov av förskoleplatser inom rimligt geografiskt avstånd. Det får till följd att vårdnadshavare inte får sitt förstahandsval av förskola och därmed byter förskola för sitt barn då förskoleplats erbjuds närmare barnets hem.

Inom grundskolan finns idag brist på elevplatser i de lägre åldrarna inom flera delar av kommunen. En utmaning för Umeå kommun är att hinna projektera och färdigställa beslutade skollokaler i takt med det behov av elevplatser som finns, enligt för- och grundskolenämndens beslut om skolstruktur. Planering för nya framtida behov av skolor behöver göras i god tid, då behov av elevplatser identifierats/uppstår. Det i sig innebär ett stort behov av samverkan mellan kommunala funktioner som ansvarar för delarna i kommunens samhällsplanering.

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

Särskilt stöd i kommunal resursskola

Särskilt stöd ska ges med utgångspunkt i elevens utbildning i dess helhet, om det inte är uppenbart omotiverat. Företrädesvis ges det särskilda stödet inom den elevgrupp som eleven tillhör.

Elever som får undervisning i resursskola är i behov av särskilt stöd inom ramen för åtgärdsprogram, vilket förutsätter resurser till en högre personaltäthet med särskild kompetens. Antalet elever i resursskola väntas öka från en låg nivå till en högre, då platserna är fyllda. Detta kräver på sikt ökade ekonomiska resurser allt eftersom elevplatserna fylls.

Stärka skolnärvaron

Närvaro i förskolan och skolan är en viktig förutsättning för barns och elever att nå målen med utbildningen, såväl kunskapsmässigt som socialt. Skolfrånvaron är sedan pandemin

fortsatt hög och därmed en utmaning. Arbetet med att främja skolnärvaro samt förebygga och åtgärda skolfrånvaron är ett långsiktigt arbete som involverar hela styrkedjan.

Hot, våld och säkerhet

Den organiserade brottsligheten, ökad tillgång till narkotika samt hot och våld påverkar också barn och ungas vardag, där barn och unga riskerar att bli såväl förövare som offer. Tillgång till droger tillsammans med hot och våld är en utmaning för skolornas verksamhet, vilket kräver resurser i form av kompetensutveckling och bemanning.

Digital teknik i förskola och skola

Tillgång till digitala verktyg och digitala lärresurser är en viktig förutsättning för att bedriva en likvärdig undervisning med god kvalitet. Genom att barn och elever får möjlighet att utveckla sin digitala kompetens stärks deras förmåga och förståelse för hur, när och varför digitala verktyg ska användas. Digitaliseringen är en utmaning för det demokratiska uppdraget, dels i form av tillgång till digitala resurser, dels i form av kunskap om hur resurserna ska användas utifrån ett kritiskt förhållningssätt. Ny teknik och digitalisering skapar möjligheter att utforma och möta framtidens behov i undervisningen, vilket förutsätter tillgången till en digital infrastruktur och kunskap om användningsområde.

Kompetensförsörjningsutmaning

Inom för och grundskolenämndens område konstateras stora rekryteringsbehov de närmsta åren. Nämndens kompetensförsörjningsplan visar ett rekryteringsbehov av 2 445 medarbetare fram till år 2032. Att kompetensförsörja, dvs att attrahera, rekrytera och behålla, har med åren blivit alltmer utmanande och förklaringarna är flera.

Främst handlar det om den demografiska utvecklingen, där det finns färre personer i arbetsför ålder på arbetsmarknaden parallellt med att antalet barn och elever i nämndens verksamheter ökar. Andra orsaker är att för få personer ansöker till och slutför utbildning som lärare och att rörligheten på arbetsmarknaden har ökat. Skollagens krav på legitimation i anställning, bidrar till krav på långsiktighet i kompetensförsörjningsplaneringen särskilt vad gäller bristyrken. Utvecklingen visar en allt större utmaning i att rekrytera behöriga lärare särskilt till områden utanför centrum.

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

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

De främsta utmaningarna för kompetensförsörjning är:

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

Möjligheter

Verksamheterna och skolformerna inom för- och grundskolenämndens ansvarsområde visar god måluppfyllelse. Förutsättningarna för god undervisningskvalitet och omsorg bygger på en hög andel behörig och legitimerad personal. Det finns en väl utbyggd mötes- och nätverksorganisation som bidrar till skolutveckling på de olika nivåerna i styrkedjan. Styrkedjan verkar som en stödkedja, då tilliten inom och mellan verksamheter och skolformer är väl fungerande.

Det systematiska kvalitetsarbetet som bedrivs inom styrkedjan pekar på områden som fungerar väl samt områden som är i behov av utveckling. Det i sig ger möjligheter för fortsatt utveckling av kvaliteten i de verksamheter och skolformer som nämnden ansvarar för.

Med god tillgång till en samlad elevhälsa, där professionerna tillsammans med skolpersonal samverkar, stärks det ömsesidiga sambandet mellan hälsa och lärande genom ett förbyggande och främjande arbete med barn och elever.

Samverkan med högskola och universitet bidrar till att utbildningen utvecklas utifrån vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Utmaningar

Övergripande utmaningar inom nämndens verksamhetsområde är brist på kommunal finansiering och kortsiktig finansiering från staten inom vuxenutbildning och arbetsmarknad och integration som är svår att nyttja optimalt. Underskott på gymnasieplatser kommer medföra att vi inte kommer kunna tillgodose det behov av platser som elevuppgången medför och för att säkerställa tillgång på gymnasieplatser behöver Vasaskolan bli färdig i tid.

Ökad genomströmning

Fler elever behöver få förutsättningar att nå kunskapsmålen i skolan och få en genomgången gymnasieexamen. Genomströmningen behöver öka, avbrott minska och elevernas frånvaro minska, en utmaning är ungas psykiska mående som ofta leder till problematisk skolfrånvaro. Den psykiska ohälsan ligger utanför skolans handlingsutrymme. Elevens hela livssituation, frånvaro, skolresultat och socioekonomiska förutsättningar behöver stå i centrum när skolfrånvaron ska utredas. Vi ser en ökad andel ungdomar som väljer att avbryta sina gymnasiestudier, hoppar av individuella programmet eller inte uppnår en gymnasieexamen därmed ökar utmaningen för det kommunala aktivitetsansvaret att säkerställa insatser som

förbereder fler elever för att återuppta sina studier i gymnasieskolan, inom vuxenutbildning eller folkhögskola.

En utmaning är att introduktionsprogrammen tar emot ett ökat antal elever från grundskolan som saknar grundläggande behörighet till gymnasiet och att få dessa elever behöriga till gymnasiet. En annan utmaning har det kommunala aktivitetsansvaret som behöver säkerställa insatser som förbereder fler elever för att återuppta sina studier i gymnasieskolan.

Hot, våld och säkerhet

Den organiserade brottsligheten, ökad tillgång till narkotika samt hot och våld påverkar också ungas vardag, är resurskrävande och en utmaning mot skolornas verksamhet. Både när det gäller kompetensutveckling och bemanning. Viktigt och utmanande är att ha möjlighet att fortsätta detta arbete.

Lokalförsörjningsfrågan

Lokalförsörjningsfrågan är fortsatt en stor utmaning. Umeå Kommuns gymnasieskolor har ett snabbt ökande elevunderlag och därför behöver det beredas plats för fler elevplatser. De planerade skollokaler behöver finnas tillgängliga i tid för att elever ska kunna få sitt val till gymnasieutbildning tillgodosedd. Unga riskerar att stå utan gymnasieplats eller att inte få sitt förstahandsval och det kan i sin tur innebära att de slås ut från samhället och är på sikt ett hot mot Umeås tillväxt. Rätten att lyckas i utbildning är den enskilt starkaste skyddsfaktorn för att unga ska kunna påverka sin framtid och få ett självständigt vuxenliv.

Omvärld och Lagstiftning

Vi är en del av en föränderlig värld. Utmanande är migrationspolitikens snabba förändringar, där till exempel villkoren för ukrainare berörs samt bostäder till nyanlända. En stor del av den verksamhet som bedrivs inom nämndens område styrs av lagar. Nya lagar och snabba, omfattande förändringar som till exempel GY25 samt digitala nationella prov ställer krav på flexibilitet och snabba förändringar. Införandet av GY25 kommer innebära dubbla eller "trippla" system under flera år med behov av omfattande kompetensutveckling för personalen. En utmaning blir medarbetarens upplevda arbetsbelastning i implementering av det nya systemet. Förändringar inom andra myndigheter är också utmanande för våra verksamheter.

Digitalisering

IT-säkerhet med ökad hotbild är en utmaning för alla våra verksamheter. Digital delaktighet är grundläggande för att kunna delta och verka i ett demokratiskt samhälle. I skolan läggs grunden för detta. En utmaning är att ge våra chefer och medarbetare den fortbildning som de behöver för att kunna använda och nyttja ny AI-teknik och annan digitalisering som på sikt kommer kunna skapa möjligheter att utforma framtidens verksamheter inom nämndens område. En stor utmaning är AI där lagstiftning försvårar användandet och riktlinjer, resurser och kompetens saknas.

Samhällets behov av arbetskraft

Dimensionering och förändringar på arbetsmarknaden kräver flexibilitet och omställning för att klara kompetensförsörjningen. En utmaning är att förebygga utanförskap för osynliga grupper för att minska risk för utanförskap. En föränderlig omvärld och en förändrad

migrations-politik medför utmaningar. Även arbetsmarknadstorgen utmanas av ökningen av unga och den målgruppens ökande psykiska ohälsa.

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

Återbruk

Inom enheten Arenor för prövning återfinns Returbutiken som även bidrar till Umeå kommuns lokala miljömål och avfallsplan genom samarbete med Vakin för att ta emot återbrukade produkter som Returbutiken säljer. Returbutiken möjliggör även arbetsprövningsplatser för deltagare i behov av arbetslivsinriktad rehabilitering. En utmaning är även här att klara ökade uppdrag inom till exempel cirkulär ekonomi, återbruk och byggåterbruk med minskade resurser och en osäker finansiering.

Kompetensförsörjning

Befolkningsprognos genomförd i Umeå kommun våren 2024 visar ett behov av att fram till år 2034 rekrytera 691 medarbetare till gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens område. Kompetensförsörjningen har blivit alltmer utmanande och förklaringarna är flera. Främst handlar det om den demografiska utvecklingen, där det finns färre personer i arbetsför ålder på arbetsmarknaden parallellt med att antalet elever och deltagare i nämndens verksamheter ökar. Andra orsaker är att för få personer ansöker till och slutför utbildning som lärare och att rörligheten på arbetsmarknaden har ökat. Skollagens krav på legitimation i anställning bidrar således till krav på långsiktighet i kompetensförsörjningsplaneringen särskilt vad gäller bristyrken. Inom gymnasieutbildningens område finns inte riktade statsbidrag att tillgå i samma omfattning som till grundskolans verksamhet, vilket innebär att strategiska kompetensförsörjningsåtgärder måste prioriteras inom nämndens ram.

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

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

Sammanfattningsvis visar förvaltningens kompetensförsörjningsprognos för perioden 2024-2034, att behov av åtgärder för omställning behöver vidtas för att säkerställa grunduppdrag och personalförsörjning.

Kortsiktiga planeringsförutsättningar

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden är en nämnd som till stor del får sin finansiering genom statsbidrag. Statsbidragen riktar sig främst till den kommunala vuxenutbildningen, arbetsmarknad och integration. Att bygga verksamhet på statsbidrag i stor omfattning är utmanande och medför en svårighet att skapa en stabil organisation med stabila planeringsförutsättningar på sikt. Därför är det av stor vikt att den kommunala finansieringen från Kommunfullmäktige är tillräckligt stor för att nämnden ska ges förutsättningar att långsiktigt styra verksamheten och utföra sitt grunduppdrag över tid.

Möjligheter

Umeå gymnasieskolor och vuxenutbildningar har möjligheten att erbjuda attraktiva utbildningar för kommunens ungdomar och för ungdomar från kranskommunerna samt vuxna. Vi har goda förutsättningar att erbjuda en bra kvalitet i undervisningen med hög andel behöriga och legitimerade pedagoger och andra yrkesprofessioner som verkar i gymnasieskolan och inom vuxenutbildningens verksamheter.

En möjlighet inom området strategisk kompetensförsörjning är det strategiska partnerskap som utbildningsförvaltningen och Lärarhögskolan har tecknat för att utveckla formerna för långsiktig utveckling.

Förvaltningen deltar i det kommungemensamma brottsförebyggande arbetet Umeå växer tryggt och säkert. Till exempel har trygghets- och säkerhetssystemet CoSafe införts. Säkerhetssamordnare arbetar brottsförebyggande i skolmiljöerna. Insatserna kännetecknas av samverkan samt tidiga insatser och långsiktigt arbete.

Deltagande i SKR:s utvecklingsprogram för fullföljd utbildning, Up2 fortsätter 2024 – 2025. Där fokus i förändringsarbetet kommer vara att hitta vägar att bryta mönster hos elever med problematisk skolfrånvaro för att minska studieavbrott samt vägar tillbaka efter studieavbrott.

Regionalt samarbete i länet mellan kommuner gällande yrkesvux möjliggör att kompetensförsörjning för företag och organisationer inom Umeå kommun och regionen stärks på kort och på lång sikt. Det möjliggör för vuxna att kompetensväxla eller byta yrkesinriktning till förmån för arbete för att tillgodose samhällets behov av arbetskraft där det råder brist på personal.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har ett väl utvecklat samarbete med andra myndigheter och förvaltningar samt ett nära samarbete med näringsliv. Samverkan och samarbete med Arbetsförmedling, Försäkringskassa, Socialtjänst och Kriminalvården gör det möjligt att hitta former för individer som saknar gymnasiebetyg och/eller har låga språkkunskaper och/eller funktionsnedsättningar att komma in på arbetsmarknaden och kunna försörja sig själv.

Individ- och familjenämnden

Omställningsarbete till förändrad lagstiftning

De närmsta åren väntas lagändringar och reformer som får betydande påverkan på socialtjänstens verksamheter. För att stärka förutsättningarna att möta förändringarna i tid krävs ett omställningsarbete. Detta samtidigt som behovet av socialtjänstens insatser hos barn och unga fortsätter öka i hög takt. Den ökande psykiska ohälsan i samhället medför också ett större behov av välfungerande samarbete med regionen och andra aktörer.

Den nya socialtjänstlagen lägger fokus vid förebyggande arbete och att vara en lätt tillgänglig socialtjänst, samt lyfter fram möjligheten att i större utsträckning tillhandahålla insatser utan föregående beslutsprövning. Lagändringar väntas även inom missbruksvården, då Samsjuklighetsutredningen förändrar huvudmannaskapet för vården för personer med skadligt bruk och beroende. Utöver detta väntas även förändringar gällande huvudmannaskapet inom personlig assistans. Båda förändringarna kommer påverka nämndens ansvarsområde och därmed verksamheter. Utmaningen blir att hantera ett omställningsarbete för att anpassa verksamheterna till förändrade uppdrag och samtidigt uppfylla grunduppdraget utifrån den nuvarande ekonomiska situationen.

Förutsättningar för nämndens ekonomi

Svensk ekonomi befinner sig i dagsläget i en lågkonjunktur och de långsiktiga effekter av den inflation som drabbade världsekonomin under perioden 2022–2024, och kommer påverka köpkraften hos offentlig sektor under lång tid.

Dessa händelser kan komma att påverka lönerörelsen under en lång tid framåt med högre krav från arbetstagare och arbetstagarorganisationer vilket kommer innebära att en större del av nämndens budget potentiellt under lång sikt kommer gå till personalkostnader.

De förändrade reglerna för dygnsvila och de förändrade personalbehoven till följd förändrat regelverk har drabbat nämnden under 2024. Löpande uppdateringar av regelverket som gjorts under 2024 riskerar att påverka nämndens ekonomiska läge de kommande åren.

Den nya socialtjänstlagen kommer att förändra hur socialtjänster arbetar och kostnadsbildningen kommer förändras åt det negativa hållet utifrån preliminär analys. I och med att den nya lagstiftningen ska börja gälla sommaren 2025 kommer det bli förändringar och påverkan under lång tid framöver.

Assistansutredningen är en lagändring som ska vara kostnadsneutral enligt propositionen men nämnden ser en risk för ökade kostnader när lagändringen träder i kraft.

Brist på ändamålsenliga lokaler

Nämndens behov av ändamålsenliga lokaler kan inte tillgodoses i tillräckligt hög utsträckning. Det låga inflödet av nya lokaler påverkar nämndens förutsättningar att uppfylla sitt grunduppdrag, framförallt gällande verkställighet av beslut om boende enligt LSS. För att lösa utmaningen med leverans av lokaler pågår ett intensivt arbete med tekniska nämnden. Det ska dock understrykas att en stor del av utmaningarna ligger utanför nämndens egen rådighet. När behov av lokaler uppstår med kort varsel av olika skäl är utmaningen än större.

Brister i lokalförsörjningsprocessen påverkar bland annat nämndens möjlighet att, inom rimlig tid, verkställa beslut om särskilt boende och daglig verksamhet enligt LSS samt möjligheten att säkerställa en god arbetsmiljö för personal.

Inom nämndens egna processer pågår ett omfattande utvecklingsarbete. Några exempel är effektivare matchning av brukare till boendeplatser, fortsatt utveckling av prognosverktyg och utredning av flexibla arbetsplatser.

Kompetensförsörjningskrisen

Nämnden har en utmanande personalförsörjningssituation att hantera under perioden 2024–2034. Nuvarande prognos påvisar en omfattande brist på undersköterskor på nationell och regional nivå där kommunen konkurrerar om kompetensen från såväl andra kommuner och regioner som privat sektor. Personalen är mer rörlig på arbetsmarknaden idag och byter arbetsgivare oftare än tidigare. Andelen som väljer att sluta i kommunen har ökat de senaste åren och inom de närmsta 10 åren är prognosen att 58 procent förväntas sluta på egen begäran inom funktionshinderomsorgen. Tillsammans med pensionsavgångar visar prognosen att totalt 83 procent av de stora yrkesgrupperna inom funktionshinderomsorgen kommer att sluta inom en 10 års period. Även inom myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg kommer personalomsättningen vara hög, där kommer den största utmaningen vara möjligheten att rekrytera erfaren personal med rätt kompetens.

Detta scenario ställer stora krav på nämnden att arbeta med flera olika åtgärder för att både rekrytera nya medarbetare men framför allt att lyckas behålla medarbetare. Friskfaktorer, utbildning, omställning och utvecklande av ny teknik (digitalisering) är exempel på viktiga områden att fortsätta arbeta med i nämnden och i samarbete med andra förvaltningar i kommunen.

Byte av verksamhetssystem

Från år 2023 och efterföljande år har införandet av nytt processtöd och planeringsverktyg betydande påverkan på verksamheterna. Införandet bedöms vara mycket resurskrävande och verksamheterna kommer att befinna sig i en omställningsfas under några års tid. En stor utmaning kommer att vara att klara verksamheternas grunduppdrag samtidigt som resurser måste avsättas för att övergå till nya system successivt. Varje medarbetare kommer behöva utbildning och kunskap för att kunna använda de nya systemen, och utbildningen kommer ta tid och resurser från grunduppdraget. En stor del av verksamheterna kommer även behöva kompetensutveckling i nya arbetssätt, framför allt IBIC, individens behov i centrum.

Kulturnämnden

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

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

Genom **kulturlöftet** skapas stora möjligheter till ökad samverkan mellan utbildnings- och kulturförvaltning, något som kan ge ringar på vattnet även utanför skoltid. Ett exempel är utökad samverkan kring After School (lågtröskelverksamhet i estetiska ämnen förlagd på skolor under elevernas fritid) samt undervisning i musik på och i nära anslutning till lektionstid.

Ökad efterfrågan i samband med att Umeå växer. Med ökade aktiviteter i olika stadsdelar, kommundelar och byar till följd av inriktningsmålen, skapas också en ökad efterfrågan på kulturnämndens olika verksamheter. Nya områden tillkommer där unga människor växer upp och behöver fysiska platser för att kunna ägna sig åt meningsfulla kulturaktiviteter. För att lyckas med denna utmaning behövs fler bibliotek och scener. Bibliotek och kulturella mötesplatser är viktiga i arbetet för att Umeå ska fortsätta växa tryggt och säkert.

Till exempel saknas ett folkbibliotek i de östra stadsdelarna som byggs ut i högt tempo och beräknas få 15 000 invånare inom några år. Förändringarna på Mariehem är ett annat exempel på en förskjutning av bebyggelse och lokala centrumbildningar. Utvecklingen av orter och byar längs med Botniabanan, såsom Sävar bör vara del av en kulturell tillväxt. Ytterligare folkbibliotek, gärna kombinerade folk- och skolbibliotek där så är möjligt, bör tillkomma i och med att Umeå växer, så att alla medborgares möjlighet att nyttja bibliotek och andra kulturella mötesplatser tillgodoses.

I väntan på att ytterligare folkbibliotek tillkommer bör befintliga bibliotek med särskilt hög användning, framför allt Ålidhemsbiblioteket förstärkas med utökade personalresurser.

Sänkta statsbidrag. Regeringen aviserar i budget 2025 och i planen framåt förändringar av medel inom flera kulturområden, bland annat till bibliotek. Inom kulturnämndens verksamheter finns flera projekt som erhåller statsbidrag från Kulturrådet och Kungliga biblioteket. Avvecklingen av stödet Stärkta bibliotek påverkar bibliotekens möjlighet att utforska och utveckla nya metoder för att kunna komma alla kommunens medborgare till nytta, även nya och ovana biblioteksanvändare. De sänkta statsbidragen till studieförbunden kan få negativa konsekvenser för kulturnämndens verksamhetsområde då det finns många kulturverksamheter och kulturaktiviteter som har grund i samarbete med de olika studieförbunden.

Kulturens roll i stadsomvandlingen kan stärkas. Kulturförvaltningen kan tidigare än i dag göras delaktig i arbetet med översiktsplaner och detaljplanering när det gäller såväl exteriör kulturell gestaltning som planering för bibliotek, scener och kulturrum. Genom framtagandet av en konstpolicy ser vi både möjligheter och utmaningar på sikt. Gestaltad livsmiljö som begrepp behöver inkluderas i strategisk planering och i de förvaltningsövergripande processerna så att arbetet tydligt kan struktureras och formuleras. Detta för att trygga konstens roll i det offentliga rummet i en accelererad stadsomvandling. Konstpolicyen kan komma att belysa områden inom bevarandefrågor och stadsmiljö som tidigare inte hanterats av förvaltningen, som ansvar för underhåll av monument. Kopplat till detta behöver förvaltningen även analysera vilka ekonomiska resurser som behöver tillföras – såväl sett till kompetens och personal som till drift och underhåll. En kartläggning av det nya uppdragets omfattning och konsekvenser behöver genomföras.

Minskade intäkter för uthyrning av scener på Väven på grund av ändrade konsumtionsmönster postpandemi och i spåret av de senaste årens lågkonjunktur kan på sikt få konsekvenser för Vävens intäktskrav och uthyrningsverksamhet. Föreningar och kulturaktörer kan komma att avstå från att arrangera program på grund av för högt ekonomiskt risktagande då biljettförsäljningen är svår att förutse. Sänkta statliga anslag till civilsamhället och föreningslivet kan också komma att påverka uthyrningsstatistiken då färre föreningar, studieförbund och organisationer kan bedriva verksamhet i samma omfattning som idag.

Många verksamheter i Väven har mycket teknik och utrustning som installerades 2014. Tekniken är en förutsättning för programverksamheten i Väven. Ett ökat tillskott av investeringsmedel, för att klara av utbyte av ålderdomlig teknik, är en förutsättning för att Väven ska kunna fortsätta att vara en attraktiv plats för kulturevenemang.

Ökade kostnader utan tillskott av medel medför minskade möjligheter för biblioteken att förmedla samma nivå av medier och aktiviteter, vilket riskerar att kvaliteten försämras.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Utifrån nämndens grunduppdrag och omvärlden finns följande utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt.

Utmaningar och möjligheter

- Små avlopp – Arbetet med åtgärder kopplat till små avlopp inom kommunen
- Dagvatten – Tillsynen över utsläppen av avloppsvatten som avvattnas från detaljplanelagd mark inom kommunen.
- Vattenmyndighetens åtgärdsprogram – Andelen sjöar i Umeå som idag uppfyller målen inom vattenförvaltningen är 52 % och för vattendragen är andelen 31 % som uppfyller målen. Samordnade insatser behövs för de vattenförekomster som inte uppfyller kraven. Nämnden har kompetens och tillsynsuppdrag i geografin vilket gör att nämnden skulle kunna samordna insatserna. Dylikt uppdrag ligger utanför nuvarande grunduppdrag. Möjligheten behöver börja med en analys hur ett arbete som detta skulle kunna genomföras och finansieras.
- Debitering per årsarbetskraft – Antalet debiterade timmar per årsarbetskraft ska öka för att inte tillsyn enligt miljöbalken ska finansieras med skattemedel om så inte särskilt beslutats. Detta skapar möjlighet att förstärka bland annat det förebyggande arbetet.
- Säkerhet och beredskap – Förflyttning av positionerna för en bättre beredskap och ökad säkerhet.
- Kundperspektiv – Fortsatt arbete med resultaten från NKI-undersökningar och i ett kundperspektiv arbeta med utveckling och förbättringar.

Personalnämnden

Personalnämnden inte har någon personal eller verksamhet. Därför har nämnden inte tagit fram någon beskrivning av utmaningar och möjligheter.

Tekniska nämnden

Umeå utsågs 2024 till bästa stad att leva i och vi ska fortsätta det goda arbetet så att Umeå även fortsättningsvis är en fantastisk stad att bo, leva och verka i. Vi har ett bra utgångsläge och många styrkor och möjligheter, men trots det saknas inte utmaningar under de kommande åren.

Tekniska nämndens grunduppdrag, *att leverera en välfungerande stad till Umeåborna*, är en viktig del av arbetet för att Umeå ska vara en riktigt bra stad att leva i. Behoven är många och att få resurserna att räcka till och göra kloka prioriteringar är en evig utmaning.

Prognoserna pekar på att kommunens tillväxt minskar och vi behöver hitta en bra balans mellan att dels skapa förutsättningar för tillväxt med även väga av mot de behov som prognoserna pekar på. Bostadsbyggandet behöver ta fart igen och nämnden ska bidra i det arbetet. Stadens offentliga miljöer, våra parker och grönområden, påverkar valet av bostadsort och de behöver fortsätta utvecklas för att Umeå ska vara ett attraktivt val när man väljer bostadsort, lika väl som attraktiva skollokaler och en god offentlig service.

Vi står också inför demografiska förändringar, med en åldrande befolkning och lägre födselotal. Det påverkar behoven av välfärdstjänster, t ex kopplat till lokaler och service men i förlängningen också arbetsmarknaden. Att ha god beredskap och en ökad flexibilitet i stadens lokalbehov behövs mer än någonsin.

Framtidens kompetensförsörjning utmanar, där stora pensionsavgångar och en alltmer rörlig arbetsmarknad innebär att vi riskerar att kunskap försvinner. För att attrahera och behålla talanger måste Umeå positionera sig som en attraktiv arbetsgivare, särskilt inom områden med traditionellt låga löner och status - eller inom kompetensområden där det råder stor konkurrens på arbetsmarknaden. Vi behöver erbjuda goda villkor, bra utvecklingsmöjligheter och kontinuerlig kompetensutveckling.

Framtiden kräver hållbara städer i flera perspektiv, samhället behöver vara robust och ha förmåga att hantera förändringar och utmaningar så att människors hälsa och egendom skyddas. Klimatförändringarna blir alltmer påtagliga, med kraftiga väderomslag och riklig nederbörd, snö och halka om vartannat samt större översvämningar. Här krävs både ett offensivt klimatarbete så att vårt klimatavtryck minskar, exempelvis genom att bygg- och anläggningsmetoder utvecklas och genomförande av energieffektivisering i befintligt bestånd, parallellt med goda strategier och genomförandekraft i klimatanpassningen. Vi behöver arbeta fram nya metoder och åtgärder - vilka måste beaktas i stadens planering så att vi får rimliga förutsättningar för drift och underhåll av framtidens, mer robusta, stadsmiljöer. Vi ska också ge medborgarna förutsättningar för en hållbar livsstil.

Otryggheten ökar i samhället och påverkar många områden. Cybersäkerhet är ett prioriterat område där vi ser allt fler IT-attacker och intrång i IT-miljöer mot svenska företag, myndigheter och kommuner. Vi måste säkerställa att våra teknologiska lösningar erbjuder ett effektivt skydd.

Samhällets civila beredskap behöver öka och måste prioriteras de kommande åren. De senaste åren har förvaltningen, men också kommunen i stort, drabbats av många oväntade händelser och vi behöver ha en bättre gemensam beredskap för att hantera samhällsstörningar av olika slag.

Nya och/eller förändrade lagar, förordningar eller EU-direktiv ökar kraven på nämndens verksamheter, exempelvis införande av gränsvärden för nyproduktion av byggnader. Samtidigt skapar detta även möjligheter för innovation och utveckling av nya teknologier som kan leda till en grönare och mer hållbar framtid.

Ökade krav måste kunna mötas även med mindre resurser, där omställning i olika perspektiv är en del av lösningen. Även om prisökningstakten dämpats, så har vi fortsatt en påtagligt högre prisnivå. Här krävs ett fortsatt fokus på en effektiv resursanvändning samt ökat användande av alternativa finansieringskällor, såsom partnerskap med andra aktörer och nyttjande av statliga och europeiska medel för olika områden inom vår verksamhetsutveckling.

För att möta framtidens utmaningar behöver vi utveckla våra arbetssätt - genom omställning, digitalisering och ökad samverkan. Både inom och mellan olika förvaltningar samt med externa aktörer. Genom ett systematiskt arbetssätt baserat på fakta och vedertagna arbetsmodeller strävar vi efter uthållighet, kvalitet och effektivitet i skötsel och underhåll av Umeås infrastruktur och utomhusmiljöer samt i den service vi erbjuder.

Vi behöver ha mod att anta nya arbetssätt och nya samarbetsformer, men även sluta med det som inte tillför värde/nytta i tillräcklig mängd, oavsett om det avser arbetssätt eller service. Genom att anta ett proaktivt förhållningssätt, vara adaptiva för ny teknik och med ständigt ökande innovationskraft kan vi ta tillvara möjligheterna med hållbar förvaltning och utveckling, och därmed skapa värde för alla Umeås invånare.

Det framtida samhället är komplext och dynamiskt. Vi behöver balansera många perspektiv, ha högt tempo när det behövs men även skapa tid för analys och eftertanke. Flexibilitet blir viktigt och samarbete likväl som kloka avvägningar kommer bidra till att vi löser utmaningarna.

Valnämnden

Valnämnden har en liten organisation med få medarbetare. Efter valet till riksdag, kommun- och regionfullmäktige hösten 2026 dröjer det till våren 2029 innan nästa val äger rum. Då är det val till Europaparlamentet.

Kompetensförsörjning

En utmaning för nämnden är att säkerställa kompetensförsörjningen under mellanvalsperioden samtidigt som medarbetarna behöver komplettera med andra arbetsuppgifter. Om vi har ett osäkert parlamentariskt läge i Sverige kan det finnas en risk för extraval under perioden. Ett väl sammanhållet valkansli med hög kompetens är en förutsättning för att möta de utmaningar som valadministrationen står inför. Kraven på valadministrationen ökar hela tiden. En hög grad av professionalitet skapar möjligheter för organisationen att klara de ökade kraven.

Säkerhet

Läget i omvärlden påverkar också verksamheten lokalt. Arbetet med valsäkerhet behöver hela tiden utvecklas. Spridning av falsk information och otillbörlig informationspåverkan är endast två av de utmaningar som valadministrationen riskerar att ställas inför allt oftare.

Valmyndigheten pekar i sin erfarenhetsrapport från EU-valet på att det finns delar i valprocessen som riskerar att skada förtroendet för svenska valsystemet. Det man framför allt lyfter fram är det stora antalet incidenter som rör valedelssystemet. Det är en utmaning på lokal nivå i val- och röstningslokaler.

Lokaler

Lokalfrågor är en stor utmaning för valnämnden. Regelverken kring valförfarandet samt ökande behov av valmaterial på grund av allt fler valdistrikt ställer krav på såväl val- och röstningslokaler som på valnämndens verksamhetslokal. Även väljarnas ändrade beteende med en ständigt ökande förtidsröstning är en utmaning.

Äldrenämnden

Den demografiska utvecklingen möts med förebyggande insatser

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

Äldreomsorgens satsning kring Seniortorget har som syfte är att ge inspiration och information om seniorlivet. Genom Seniortorget har kommunen möjlighet att arbeta mer förebyggande och evidensbaserat.

En särskild äldreomsorgsmottagning startade upp i oktober 2024. Här ska information kunna ges i en mängd frågor som är viktiga för kommunens äldre invånare och personal inom

hemtjänst och hemsjukvård kan hjälpa äldre som redan har insatser att snabbt få kontakt vid ex förändrade behov. Syftet är också att tidigt kunna ge rätt information och hänvisningar för att stötta ett självständigt liv.

Kompetensförsörjning och ökad attraktivitet som arbetsgivare

En större andel äldre och samtidigt en lägre andel i den arbetsföra befolkningen innebär utmaningar för såväl samhällsekonomin som för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg. Bristen på personal och ökande behov inom vård och omsorg är kännbar och samtidigt är arbetslösheten rekordlåg. Bedömningen är att staten, kommuner och regioners samt näringslivets behov av arbetskraft inte kommer att kunna tillgodoses då behovet är större än tillgången på personer i arbetsför ålder.

Äldreomsorgens kompetensförsörjningsplan (2023–2025) utgör en grund för arbetet med verksamhetens behov av personal och kompetens. Arbetet fortsätter med aktivitetsplaner kopplat till kompetensförsörjningsplanen i syfte att tydliggöra och konkretisera insatserna som görs för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Fler ska välja att söka sig till nämndens verksamheter men också välja att stanna kvar vilket betyder att arbetet ska vara attraktivt och att samarbetet som utvecklats med relevanta utbildningssamordnare och andra viktiga aktörer behöver fortsätta.

För att tackla kompetensförsörjningsutmaningen behövs ett parallellt arbete med att ställa om verksamheterna, arbeta mer förebyggande, vara en attraktiv arbetsgivare så att medarbetare trivs och vill stanna kvar likväl som att locka potentiella medarbetare. Fler personer behöver utbildas och/eller vidareutbildas inom vård- och omsorgsycket för att säkerställa kvalitet i verksamheten. Den statliga satsningen "Äldreomsorgslyftet" är förlängt till 2026 och fortsätter därmed att ge möjlighet att utbilda medarbetare till undersköterska på betald arbetstid.

Fler personer ska bo hemma längre vilket kräver förändringar inom hemtjänst och hemsjukvård. Det krävs kontinuerlig kompetensutveckling vilket också kan ge möjlighet till karriärvägar inom vård- och omsorg. Den framtida kompetensförsörjningen kommer dock inte enbart kunna lösas genom en ökad utbildningsvolym. Digitalisering och automatisering av vissa arbetsuppgifter tillsammans med omställning till att arbeta mer förebyggande och hållbart är nödvändigt för att klara framtidens vård- och omsorg.

Äldreomsorgen behöver även arbeta vidare med att minska sjukfrånvaron samt arbeta för en långsiktig och hållbar arbetsmiljö genom delaktighet. Utifrån nämndens strategi och prioriterad process Kompetensförsörjning fortsätter arbetet.

Digital transformation skapar möjligheter till omställning

För en ökad digitalisering och användning av välfärdstekniska lösningar så finns ett antal utmaningar, inte minst gällande ekonomiska resurser och personalresurser vid införande av nya lösningar. För att möjliggöra en transformation i önskvärd takt behöver tillräckliga resurser avsättas såväl i äldreomsorgens verksamheter men även i centrala stödfunktioner i kommunen. För ökad digitalisering behövs inte bara nya system, utan även teknisk utrustning för ökad mobilitet, exempelvis smarta telefoner och plattor till medarbetarna men också en

digital infrastruktur som stöttar äldreomsorgens projekt. Medarbetarnas vana och vilja att använda allt fler tekniska hjälpmedel i sin arbetsvardag behöver också stimuleras. Äldrenämnden ser goda möjligheter med att samla digitala insatser i den särskilda enhet – Digital vård - och omsorg där målbilden är en tvärprofessionell enhet vars uppdrag är att utföra digitala insatser och åtgärder till den äldre, samt att bistå verksamheternas personal med rådgivning och stöd via digitala kanaler. Genom en dedikerad utförarenhet minskas den annars tids- och resurskrävande omställningen då merparten av medarbetare skall förändra sitt arbetssätt, utbildas, anskaffa behörigheter med mera.

En utmaning för fortsatt digitalisering är att lagstiftningen i vissa avseenden är otydlig eller inte utvecklas i tillräcklig takt för att den tekniska utvecklingen ska kunna omsättas i verksamheten. Den utmaningen delar nämnden med andra verksamheter, både lokalt och nationellt. Den av Regeringen tillsatta utredningen kring välfärdsteknik för personer med nedsatt beslutsförmåga förväntas redovisas i april 2025.

Bilden av äldreomsorgen är grundläggande för omställningen

Samhället förändras och utmaningarna leder till att verksamheten förändras. Vård - och omsorgsboende har nu få likheter med de ålderdomshem som många fortfarande ser framför sig vilket gör att förväntningarna på verksamheten blir något annat än den verksamhet som bedrivs idag. Idag bor vi i mycket högre utsträckning hemma, självständigt eller med olika former av vård - och omsorgsinsatser – en riktning som beslutats sedan flera år och inte bara i Umeå. En person som idag flyttar in på vård - och omsorgsboende har behov om omfattande insatser dygnet runt. Det innebär också att hemtjänsten och hemsjukvården förändras.

Hälsofrämjande och förebyggande arbete blir alltmer nödvändigt under åren framåt för att bromsa behovsökningarna kopplat till den demografiska utvecklingen. Utifrån äldreomsorgens utmaningar är det tydligt att vi inte kan fortsätta bedriva äldreomsorg på samma sätt som tidigare och att olika aktörer i samhället behöver hjälpas åt.

Dialog och kommunikation med invånare och samverkansparter krävs för att öka förståelsen för de förändringar som behöver göras för en hållbar äldreomsorg - nu och framåt.

Brand- och räddningsnämnden

En av de största utmaningarna är kompetensförsörjning då det behöver fyllas på med personal utifrån att Umeå växer samt att krav och uppdrag förändras relaterat till tidigare händelser, klimatförändringar, omvärldssituationen, säkerhetsläget, arbetstidsdirektivet m.m. Det är framförallt under den kommande tre års perioden som behovet av nyrekrytering är som störst. Det kan även bli en utmaning att behålla befintlig personal då det under samma period kommer ske stora förändringar inom organisationen.

En annan utmaning gäller bemanningen vid deltidstationerna. Förutom svårigheterna att rekrytera personal är det även i vissa fall svårigheter att bibehålla personalen över tid. Som en följd av att deltidbrandmän generellt stannar i sin anställning kortare tid än tidigare måste utbildning av nya deltidbrandmän ske mer frekvent. Det finns även behov av att

utveckla och arbeta med andra arbetssätt och metoder, både för att kunna rekrytera och bibehålla personal.

Förändringarna i Lag om skydd mot olyckor har inneburit att kravet på kommunernas tillsynsverksamhet samt utvärdering och uppföljning av olyckor och insatser har ökat. Vidare ställs högre krav på att erfarenheter från den förebyggande tillsynsverksamheten återförs till räddningstjänstverksamheten och vice versa. Syftet är att det förebyggande skyddet i samhället ska öka samt att räddningsinsatserna ska bli effektivare. Åtgärder har vidtagits inom dessa områden för att kunna svara upp mot de krav som ställs i lagen men ytterligare åtgärder behöver genomföras.

Projektering och byggandet av den andra stationen i Umeå tätort samt anpassning av organisation och arbetssätt kommer att vara mer resurskrävande allteftersom projektet fortskrider. Lokalfrågan är redan idag en faktor att ta hänsyn till vid rekrytering. Nuvarande station i Umeå tätort byggs om för att få mer utrymme för kontorsplatser för de rekryteringar som pågår nu men lokalfrågan är fortsatt en stor utmaning.

Möjligheter på 3-5 års sikt är att det förväntas komma mer uppdrag och medel när det gäller räddningstjänst under höjd beredskap. Detta innebär ökade resurser och en ökad förmåga inför nuvarande och kommande uppdrag. Det kommer dock bli en utmaning att både planera för räddningstjänst under höjd beredskap och att förbereda personalen genom övning och utbildning samtidigt som kraven på den framtida verksamheten ökar.

En annan möjlighet är den ökade förmågan för räddningsinsatser som den andra brandstationen i Umeå tätort medför. Den förändring och anpassning av organisationen som också genomförs bör ge avsevärt bättre möjligheter att bedriva verksamhet.

IT-nämnden

Nämnden har inte tagit fram någon beskrivning av utmaningar och möjligheter.

PA-nämnden

En förutsättning för nämndens arbete framgent är att upphandling sker och nytt avtal för leverans av support, underhåll och utveckling för Personaladministrativt system kommer på plats från 2027-01-01.

Den förstudie som presenterats i slutet av 2024 ger vidare underlag för målbild och möjliga steg för PA-nämnden utifrån kommunernas behov av HR-systemstöd idag och i framtiden. Förstudien belyser möjligheter för utökad samverkan inom fler HR-systemområden och möjligheter i att nyttja nuvarande system än bättre samt paketera det för en bättre helhetsupplevelse. Dessa resultat bör tas om hand för att skapa bättre leverans till kommunernas verksamheter och användare.

Då kommunerna står inför likartade utmaningar på kompetensförsörjningsområdet likväl som på området för digital omställning, har PA-nämnden möjlighet att bidra till digitala steg

och minskad manuell hantering på fler områden och samverka på fler sätt än idag. Behovet av effektiva, enkla, enhetliga och säkra HR-systemstöd ökar, vilket också framkommer i genomförd förstudie. Detta är möjliggörande för ökad effektivitet och samnyttjande av resurser och kompetens, men innebär också kostnadsökningar för nämnden. Om samverkan och systemflora utökas under kommande år behöver resurser och ekonomiska medel i motsvarande grad förflyttas till gemensam finansiering.

Överförmyndarnämnden

Rekrytering

Överförmyndarnämnden har ansvar för att rekrytera gode män och förvaltare inom hela Umeåregionen. Överförmyndarnämnden har idag ca. 1200 gode män och förvaltare i Umeåregionen men det täcker inte behovet. Godmanskapet är i grunden ett lekmanuppdrag och bygger på ideella krafter från kommunens medborgare. De ärenden vi får in blir mer och mer komplicerade, vilket i sin tur kräver större erfarenhet från våra gode män och förvaltare. I kranskommunerna är utmaningarna påtagliga att hitta gode män.

Umeå kommun har fem förvaltartjänster som tar de mest komplicerade uppdragen. Örnsköldsviks kommun har en förvaltarenhet. Målgruppen yngre har de senaste åren ökat. Många gånger är det svåra uppdrag som kräver erfarna förvaltare. Fortsätter trenden finns sannolikt behov av att anställa fler professionella förvaltare.

Digitalisering

Överförmyndarnämndens tillsyn utövas genom granskning av gode männen och förvaltarnas redovisningshandlingar. Det sker vanligtvis genom manuell granskning då vi inte har digitalt automatiserat stöd. Sedan 2020 har överförmyndarnämnden ett e-system där ställföreträdaren kan lämna in sin redovisning digitalt. I dessa ärenden granskar verksamheten redovisningshandlingarna elektroniskt. Ambitionen med en digital granskning är att förkorta handläggningstiderna och effektivisera verksamheten.

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

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

Ny lagstiftning

Regeringen beslutade 2019 att göra en översyn av reglerna för god man och förvaltare. Inga lagförslag presenterades under förra mandatperioden. Nuvarande regering har gett ett uppdrag till Justitiedepartementet att ta fram underlag för att kunna besluta om utveckling inom lagområdet. Däribland finns utredning om förslaget på att flytta beslutanderätten av otvistiga godmanskap från tingsrätten till överförmyndarna. Det innebär ökade krav på överförmyndare och verksamheten bör expandera vid en sådan förändring.