

Delårsrapport januari–augusti 2026

UMEÅ KOMMUN

Innehåll

Förenklad förvaltningsberättelse 3

Händelser av väsentlig betydelse under delårsperioden och efter dess slut 3

Väsentliga personalförhållanden 4

Den kommunala koncernen 8

Förväntad utveckling av ekonomi och verksamhet utifrån mål om god ekonomisk hushållning 10

Ekonomisk uppföljning 15

Helårsprognos i förhållande till budget 22

Balanskravsresultat 24

Resultaträkning 25

Balansräkning 26

Översiktlig beskrivning av kommunens driftverksamhet 27

Översiktlig beskrivning av kommunens investeringsverksamhet 29

Noter 32

Not 1. Tillämpade redovisningsprinciper 32

Not 2. Säsongsvariationer eller cykliska effekter som har påverkat verksamheten 34

Not 3. Jämförelsestörande poster 35

Not 4. Effekter av ändrade uppskattningar och bedömningar 35

Not 5. Erhållna men ännu inte intäktsredovisade generella statsbidrag 35

Not 6. Förändringar i väsentliga ansvarsförbindelser 36

Bilaga 1. Sammanställd rapportering av nämndernas grunduppdrag 37

Bilaga 2. Sammanställd rapportering av bolagens grunduppdrag 77

Bilaga 3. Sammanställd rapportering av inriktningsmål 89

Bilaga 4. Sammanställd rapportering av personalpolitiska mål 102

Bilaga 5. Sammanställd rapport av tilläggsuppdrag 124

Bilaga 6. Tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder januari–augusti 2026, drift respektive investeringar 128

Bilaga 7. Avstämning av utfall mot kommunfullmäktiges budget för styrelse och nämnder 130

Bilaga 8. Nyckeltal inrapporterade från kommunens bolag per 2026-08-31 131

Förenklad förvaltningsberättelse

Den förenklade förvaltningsberättelsen omfattar information om förvaltning av den kommunala koncernen och kommunen. Den förenklade förvaltningsberättelsen är en av delårsrapportens delar. Övriga delar i delårsrapporten är resultat- och balansräkningar, översiktlig beskrivning av kommunens drift- och investeringsverksamhet samt noter. LKBR och god redovisningssed som det tolkas av Rådet för kommunal redovisning i rekommendationen RKR R17 reglerar vilka rubriker och vilket innehåll som ska finnas med i den förenklade förvaltningsberättelsen.

Delårsrapporten ska läsas som en helhet och tillsammans med fjolårets årsredovisning. Den ska ge en överskådlig och rättvisande bild av verksamhetens resultat och ekonomiska ställning för perioden och jämförelseperioden för både den kommunala koncernen och kommunen.

Händelser av väsentlig betydelse under delårsperioden och efter dess slut

Avsnittet beskriver händelser av väsentlig betydelse för kommunkoncernen och kommunen som har inträffat under delårsperioden januari—augusti 2026 eller efter periodens slut men innan delårsrapporten upprättas[1].

Händelser av väsentlig betydelse under perioden

- 1 januari 2026 delades utbildningsförvaltningen i två förvaltningar; för- och grundskoleförvaltningen respektive gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen, efter beslut i kommunfullmäktige i april 2025 (Dnr: KS-2024-00468).
- 5 februari 2026 såldes samtliga aktier i driftbolaget NLC Ferry AB OY, som ansvarar för färjetrafiken mellan Umeå och Vasa, till Stena Line Scandinavia AB.

Kommunkoncernen och kommunen har inga pågående betydande rättstvister.

Händelser av väsentlig betydelse efter periodens slut

Några händelser av väsentlig betydelse efter periodens slut har inte identifierats.

Om delårsrapporten
Delårsrapporten är en del av kommunens ekonomiska redovisning och avser perioden januari–augusti. Rapporten innehåller en översikt över ekonomi och verksamhet under perioden, förutom kommunens egen verksamhet också verksamhet som bedrivs i bolag. Rapporten beskriver händelser som har haft väsentlig ekonomisk påverkan.

[1] Delårsrapporten är upprättad när den har beslutats av kommunstyrelsen och lämnats över till kommunfullmäktige.

Väsentliga personalförhållanden

I avsnittet redovisas väsentliga personalförhållanden med utgångspunkt i uppföljning av kommunfullmäktiges personalpolitiska mål samt personalstatistik.

Personalpolitiska mål

Kommunfullmäktige har fastställt tre kommunövergripande personalpolitiska mål för 2026. Bedömningen av de personalpolitiska målen baseras på om arbetet går enligt plan eller om mer arbete krävs.

Tabell 1. Bedömning av arbete för att uppnå personalpolitiska mål

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

De personalpolitiska målen följs också upp via nyckeltal som anges både för kommunen som helhet och per nämnd (se mer utförligt i bilaga 4).

Tabell 2. Nyckeltal, kommunen som helhet

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	93	94	93	92	94	93
Långtidsfriska, procent	60	70	63	56	66	59
Sjukdagar per årsarbetare, antal	17,2	10,1	15,1	18,3	11,4	16,2
Sjukfrånvaro, procent [2]	7,3	4,3	6,4	7,7	4,8	6,8
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	98	98	98	97	98	98
Tillsvidareanställda, procent	86	81	84	86	81	84
Utomnordisk bakgrund, procent	18	24	20	17	24	19

Övergripande bedömning och motivering

I kommunen som helhet håller trenden med minskande sjuktal i sig. Av nyckeltalen framgår minskade sjukdagar, fler långtidsfriska och lägre sjukfrånvaro för både män och kvinnor med bibehållen hög sysselsättningsgrad och hög andel heltidsanställda. Samtliga är viktiga faktorer för att stärka verksamhetens förutsättningar för kompetensförsörjning. Det kan även noteras att andelen medarbetare med utomnordisk bakgrund är fortsatt hög, i linje med målsättningen om att spegla mångfalden i samhället.

[2] Totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

För merparten av nämnderna har arbetet med de personalpolitiska målen fortlöpt enligt plan och nämnderna gör samma bedömning för helåret. Fyra nämnder bedömer att mer arbete krävs inom olika mål. Kulturnämnden och miljö- och hälsoskyddsnämnden bedömer att mer arbete krävs inom målet om sjukfrånvaro och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden bedömer att mer långsiktigt arbete krävs inom målet om kompetensförsörjning. I äldrenämndens verksamhet krävs mer arbete när det gäller samtliga personalpolitiska mål, främst på grund av ett utmanande rekryteringsläge.

Kompetensförsörjning

Alla nämnder utom två bedömer att arbetet med kompetensförsörjning går enligt plan. Inom äldrenämnden har arbetet med att stärka äldreomsorgens långsiktiga kompetensförsörjning fortsatt. Beslut har tagits om förstärkningar i bemanning både inom vård- och omsorgsboende och hälso- och sjukvårdsverksamheten. Det utmanande rekryteringsläget medför dock att förstärkningar inte kommer på plats i den tid som nämnden önskar. För gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden handlar det om att möta långsiktiga utmaningar gällande brist på främst examinerade yrkeslärare och lärare inom naturvetenskapliga områden.

För- och grundskolenämnden rapporterar att arbetet går enligt plan men att omställningsarbetet som genomförs på grund av den demografiska förändringen med minskande barnantal ställer stora krav på flexibilitet i organisationen. Anpassningar har genomförts under perioden och 125 medarbetare var övertaliga. Samtliga medarbetare som var i behov av ny placering har fått det inom förvaltningen.

Ledarskap

De flesta nämnder beskriver att arbetet med ledarskap löper enligt plan. Äldrenämnden bedömer att mer arbete krävs. Under våren har 34 kvalitetsundersköterskor anställts inom vård- och omsorgsboenden samt två inom hemtjänsten. De fungerar som stöd till enhetschefer i det arbetsplatsnära lärandet och bidrar till att stärka kvaliteten i det dagliga arbetet.

Friskfaktorer

Nämnderna rapporterar att det systematiska arbetsmiljöarbetet i stort genomförs enligt plan och i de flesta nämnder minskar sjukfrånvaron i jämförelse med samma period föregående år.

Kulturnämnden, äldrenämnden samt miljö- och hälsoskyddsnämnden bedömer att mer arbete krävs då sjukfrånvaron har varit högre än beräknat eller högre än motsvarande period 2025. För kulturnämnden beror det främst på mer korttidsfrånvaro under våren orsakat av virussjukdomar. Inom äldrenämndens verksamheter har andelen långtidsfriska ökat från 50 till 55 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Samtidigt är sjukfrånvaron fortsatt hög (8,4 procent), vilket

innebär att fortsatta insatser krävs för att nå målet om minskad sjukfrånvaro. I miljö- och hälsoskyddsnämnden minskar sjukfrånvaron men mer arbete krävs för att nå uppsatta mål.

Personalstatistik

Medelantalet anställda[3] i kommunen har ökat med 1,4 procent (minskat med 0,9 procent) jämfört med samma period föregående år. Variationen är stor mellan nämnderna och störst ökningar i procent förekommer i valnämnden och brand- och räddningsnämnden. För valnämnden är det en konsekvens av förstärkningar under valåret och för brand- och räddningsnämnden ligger det i linje med planering inför driftsättning av en ny brandstation i Umeå. För- och grundskolenämnden tillhör de nämnder som minskar, vilket är en konsekvens av anpassningar till minskade volymer/minskat antal barn i förskolan.

Tabell 3. Medelantal anställda och arbetad tid

	2026 januari–augusti	2025 januari–augusti	Förändring	Förändring (%)
Medelantal anställda[4]	9 839	9 704	135	1,4
varav kvinnor	6 676	6 638	38	0,6
varav män	3 163	3 066	97	3,1
Arbetad tid (timmar)[5]	11 151 310	10 998 167	153 143	1,4

Tabell 4. Medelantal anställda och arbetad tid per nämnd

Nämnd	2026 januari–augusti		2025 januari–augusti		Förändring		
	Medel-antal	Arbetad tid (timmar)	Medel-antal	Arbetad tid (timmar)	Medel-antal	Arbetad tid (timmar)	Arbetad tid (%)
Överförmyndarnämnden	21	23 429	22	24 619	−1	−1 190	−5
Kommunstyrelsen	266	301 136	261	295 801	5	5 335	2
Valnämnden	6	7 260	4	4 217	3	3 043	42
Tekniska nämnden	1 002	1 135 690	970	1 099 396	32	36 294	3
Byggnadsnämnden	91	103 018	92	103 703	−1	−685	−1
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	69	78 562	64	72 621	5	5 941	8
Brand- och räddningsnämnden	97	109 953	87	98 884	10	11 069	10
Äldrenämnden	1 997	2 263 566	1 902	2 155 352	95	108 214	5
Individ- och familjenämnden	1 795	2 034 072	1 715	1 943 417	80	90 654	4
Fritidsnämnden	173	195 904	162	183 588	11	12 315	6
Kulturnämnden	189	214 147	193	218 381	−4	−4 235	−2
För- och grundskolenämnden	3 227	3 656 931	3 332	3 776 462	−105	−119 531	−3
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	907	1 027 644	902	1 021 725	5	5 919	1
Umeå kommun totalt	**9 839**	**11 151 310**	**9 704**	**10 998 167**	**135**	**153 143**	**1**

[3] Medeltal anställda årsarbetare och arbetad tid definieras i nedanstående noter. Förväxla inte medelantal anställda med fysiskt antal anställda personer.
[4] I Umeå kommun mäts medeltal anställda utifrån begreppet årsarbetare som beräknas: arbetad tid dividerat med 1 700 timmar, multiplicerat med 12 dividerat med antal månader i perioden.
[5] Arbetad tid: arbetstid enligt sysselsättningsgrad inklusive mer- och övertid, reducerat med all frånvaro.

Tabell 5. Sjukfrånvaro i kommunen[6]

Sjukfrånvaro (procent)	2026 jan–aug	2025 jan–aug	2025 jan–dec
Total sjukfrånvaro i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid	6,4	6,8	6,9
varav frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer	56	59	63
Kvinnor	7,3	7,7	7,8
Män	4,3	4,8	4,8
29 år eller yngre	6,9	6,3	6,9
30–49 år	6,1	6,6	6,7
50 år eller äldre	6,9	7,3	7,3

[6] Sjukfrånvaron för varje grupp anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. Uppgiften lämnas inte när antalet anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ.

Den kommunala koncernen

Avsnittet är en översiktlig beskrivning av den kommunala koncernen och de enheter som ingår. Den kommunala koncernen i Umeå omfattar kommunstyrelsen, nämnder och kommunens hel- och delägda företag, se bild 1. Vilka principer för ägande som gäller när kommunala företag konsolideras i den sammanställda redovisningen framgår av not 1, redovisningsprinciper.

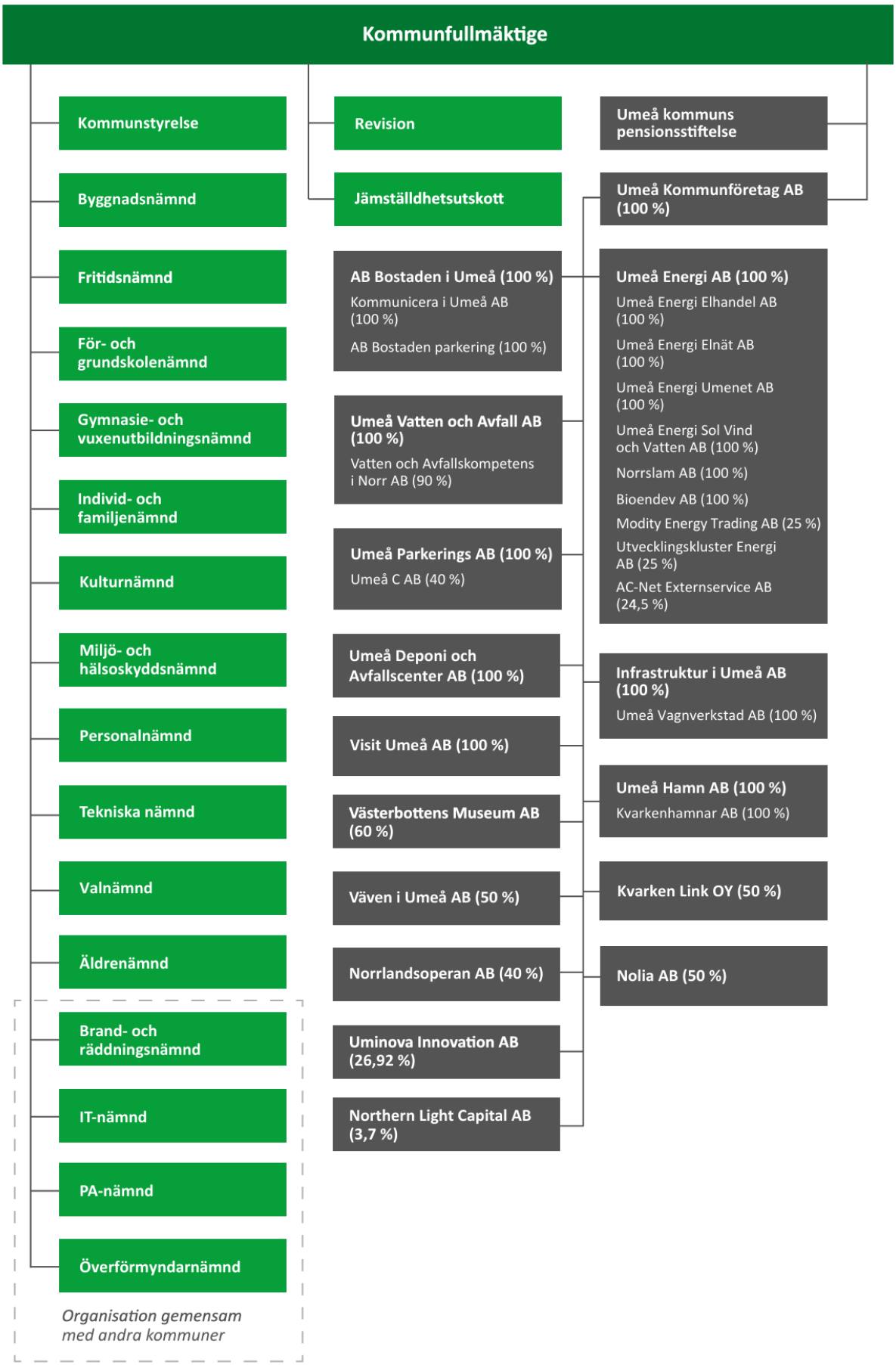
Under 2026 har följande förändringar skett i den kommunala koncernen:

- Bolagen Science Park i Umeå AB, Umeå Biotech Incubator AB och Uminova Expression AB har fusionerats med Uminova Innovation AB per 2026-02-01. I samband med fusionen har också ägarandelen i Uminova Innovation AB justerats till 26,92 procent (tidigare 25,15 procent).
- Driftbolaget NLC Ferry AB OY, som ansvarar för färjetrafiken mellan Umeå och Vasa, har sålts till Stena Line Scandinavia AB per 2026-02-05.
- Bolaget Visit Umeå AB ägs från och med 2026-01-01 till 100 procent (tidigare 28 procent).

Även privata utförare[7] som inte är kommunala koncernföretag får uppdrag av kommunen, det är utifrån kommunallagens regler att lämna över kommunala angelägenheter. I kommunfullmäktiges riktlinje för styrning och uppföljning av privata utförare framgår nämndernas ansvar för styrning och uppföljning av privata utförare.

[7] En privat utförare är en juridisk person eller en enskild individ som har hand om skötseln av en kommunal angelägenhet (kommunallagen 10:7).

Bild 1. Den kommunala koncernen, organisation och ägande



Förväntad utveckling av ekonomi och verksamhet utifrån mål om god ekonomisk hushållning

Avsnittet ger en uppföljning av utfall för perioden och förväntad utveckling för helåret när det gäller ekonomi och verksamhet utifrån kommunfullmäktiges mål med betydelse för god ekonomisk hushållning.

I kommunfullmäktiges riktlinje för god ekonomisk hushållning (KF 2024-12-16, § 220) definieras god ekonomisk hushållning som att respektive nämnds och bolags ändamål (grunduppdrag) är tillgodosett inom de finansiella och ekonomiska ramar som kommunfullmäktige har angett och att kommunens finansiella ställning är god.

I delårsrapporten görs en uppföljning av det finansiella målet för kommunen samt nämndernas och bolagens grunduppdrag som kommunfullmäktige har fastställt i reglemente respektive bolagsordning och specifika ägardirektiv. Uppföljningen görs genom en sammanvägd bedömning utifrån nämndernas, bolagens och kommunstyrelsens rapportering per 31 augusti 2026.

I avsnittet ingår även uppföljning av fyra inriktningsmål och 14 tilläggsuppdrag som kommunfullmäktige har fastställt i ”Planeringsförutsättningar, budget och investeringar för 2026”. De tre personalpolitiska målen följs upp i avsnittet Väsentliga personalförhållanden. Inriktningsmål, tilläggsuppdrag och personalpolitiska mål ingår inte i bedömningen av god ekonomisk hushållning enligt kommunfullmäktiges definition.

Utöver grunduppdrag, inriktningsmål, personalpolitiska mål och tilläggsuppdrag har kommunfullmäktige också fastställt ett stort antal mål, uppdrag och aktiviteter i anslutning till fristående planer, program och strategier. Kontinuerligt arbete pågår för att se över och minska antalet mål.

Grunduppdrag

Grunduppdraget förtydligar det kommunala ändamålet för respektive nämnd/bolag och nämndens/bolagets roll och ansvar. Uppföljning sker genom att respektive nämnd/bolag lämnar rapport med bedömning av hur väl de uppfyller sitt grunduppdrag.

För perioden har 15 av 16 nämnder gjort bedömningen att uppdraget uppfylls i hög grad. En nämnd bedömer att det uppfylls i viss grad. Överförmyndarnämnden bedömer att ytterligare åtgärder behöver vidtas för att säkerställa en rättssäker handläggning samt minska väntetiderna för personer i behov av god man eller förvaltare. Se mer utförlig redovisning i bilaga 1.

Tabell 6. Nämndernas bedömning av grunduppdraget januari–augusti 2026

Nämnd	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Kommunstyrelsen	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Byggnadsnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Fritidsnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
För- och grundskolenämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Individ- och familjenämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Kulturnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Personalnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Tekniska nämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Valnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Äldrenämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Brand- och räddningsnämnden (gemensam nämnd)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
IT-kapacitetsnämnden (gemensam nämnd)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
PA-nämnden (gemensam nämnd)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Överförmyndarnämnden (gemensam nämnd)	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt

För perioden har 12 av 15 bolag gjort bedömningen att uppdraget uppfylls i hög grad. Två bolag bedömer att det uppfylls i viss grad och för ett bolag saknas bedömning. Se mer utförlig redovisning i bilaga 2.

Tabell 7. Bolagens bedömning av grunduppdraget januari–augusti 2026

Bolag (kommunens ägarandel i procent)	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Umeå Kommunföretag AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Energi AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
AB Bostaden i Umeå (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Vatten och Avfall AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Parkerings AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Deponi och Avfallscenter AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Infrastruktur i Umeå AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Hamn AB (100)	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Visit Umeå AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Västerbottens museum AB (60)	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Kvarken Link OY (50)	saknas	saknas
Väven i Umeå AB (50)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Norrlandsoperan AB (40)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Nolia AB (50)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Uminova Innovation AB (26,92)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Finansiellt mål

Kommunfullmäktige har satt upp ett finansiellt mål för 2026. Måluppfyllelse för det finansiella målet efter årets åtta första månader och prognosen för helåret beskrivs nedan.

Tabell 8. Uppföljning av finansiellt mål

Nr	Mål	Måluppfyllelse januari–augusti 2026	Motivering/ kommentar	Måluppfyllelse prognos helår 2026	Motivering/ kommentar
8	Resultatet i förhållande till skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning ska uppgå till 2 procent 2026–2029.	helt uppfyllt	Resultatet per 31 augusti uppgår till 534 mnkr och skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning uppgår till 6 761 mnkr. Detta ger ett utfall per 31 augusti om 8 procent. Målet är uppnått per sista augusti.	helt uppfyllt	Resultatet per 31 december prognostiseras till 383 mnkr och skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning till 10 136 mnkr. Det ger en prognos för helåret om cirka 4 procent, vilket gör att målet prognostiseras uppnås.

Målet uppnås Målet uppnås inte Målet uppnås delvis

Inriktningsmål

Kommunfullmäktige använder inriktningsmål för att skapa riktning och förändring inom ett område som är gemensamt för flera kommunala aktörer. Styrningen för att nå inriktningsmålen samlas i tre program. Inriktningsmålen följs upp genom rapportering av utveckling i programmen. Bedömningen avser om insatserna bedöms vara tillräckliga, om mer arbete krävs eller om mycket mer arbete behövs.

Programrapporteringen visar att för två av kommunfullmäktiges fyra inriktningsmål bedöms att det görs tillräckligt, för ett är bedömningen att mer arbete krävs och för ett att mycket mer behöver göras. Se mer utförlig redovisning i bilaga 3.

Tabell 9. Bedömning av arbete för att uppnå inriktningsmål från kommunfullmäktige

Inriktningsmål	Bedömning för januari–augusti
Mål 1: Umeås tillväxt ska klaras med social, ekologisk, kulturell och ekonomisk hållbarhet med visionen om 200 000 medborgare år 2050.	mer arbete krävs
Mål 2: Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden.	det görs tillräckligt
Mål 3: Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv.	det görs tillräckligt
Mål 4: Umeå ska vara klimatneutralt till 2040.	det behöver göras mycket mer[8]

[8] Bedömning avser avståndet mellan den faktiska utsläppsutvecklingen och den minskningstakt som krävs för att nå målet. En omfattande omställning pågår men behöver accelereras. Effekterna av åtgärderna tar tid och utsläppsutvecklingen påverkas samtidigt av faktorer utanför kommunens direkta rådighet.

Tilläggsuppdrag

Tre av 14 tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige till kommunens nämnder och bolag är genomförda och elva delvis genomförda. Prognosen för årets slut är att åtta uppdrag kommer att vara genomförda och sex uppdrag delvis genomförda. Se mer utförlig redovisning i bilaga 5.

Tabell 10. Utfall och prognos för kommunfullmäktiges tilläggsuppdrag till nämnder och bolag

Tilläggsuppdrag	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Tilläggsuppdrag 2025:1 Analys av konsekvenser utifrån förändrade demografiska förutsättningar.	delvis genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2025:2 Effektivt lokalnyttjande	delvis genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2025:3 Analysera behovet och utreda förutsättningarna för annan boendeform.	delvis genomfört	delvis genomfört
Tilläggsuppdrag 2025:4 Samverkan kring anläggningar för djurhållning.	delvis genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2025:5 Utreda förutsättningarna för idrottshall samt se över framtida programstruktur på gymnasieskolor.	delvis genomfört	delvis genomfört
Tilläggsuppdrag 2025:6 Utveckla idrottsanläggningarna Gammlia Arena, Visionite Arena och Nolia Arena.	genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2025:7 Översyn kommunens arbete med antidiskriminering	delvis genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2025:8 Utreda förutsättningarna för att införa ett sommarlovskort i kollektivtrafiken för barn och unga 7–19 år	genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2025:9 Utreda förutsättningarna för ett införande av arbetsskor.	delvis genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2025:10 Nytt avtal med Fritidsbanken och ytterligare en fritidsbank.	genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag: 2025:11 Samarbete med föreningslivet och studieförbunden utifrån civil beredskap.	delvis genomfört	delvis genomfört
Tilläggsuppdrag: 2023:1 Omställning	delvis genomfört	delvis genomfört
Tilläggsuppdrag 2023:2 Samarbete över nämndsgränser	delvis genomfört	delvis genomfört
Tilläggsuppdrag 2021:8 Välfärdskriminalitet	delvis genomfört	delvis genomfört

Bedömning av god ekonomisk hushållning

Uppföljning av nämndernas grunduppdrag för perioden januari–augusti visar att 15 av 16 nämnder bedömer att grunduppdraget uppfylls i hög grad och en nämnd att det uppfylls till viss grad. I uppföljning av bolagens grunduppdrag för perioden bedömer 12 av 15 bolag att grunduppdraget uppfylls i hög grad, två bolag att det uppfylls till viss grad och för ett bolag saknas bedömning. Prognosen för helåret är densamma.

Kommunfullmäktiges finansiella mål uppnås per sista augusti. Prognosen för utfallet vid årets slut är att kommunens finansiella mål uppnås.

För att uppnå god ekonomisk hushållning enligt kommunfullmäktiges fastställda definition ska nämndernas/bolagens grunduppdrag tillgodoses inom de finansiella och ekonomiska ramar som kommunfullmäktige har angett och kommunens finansiella ställning ska vara god.

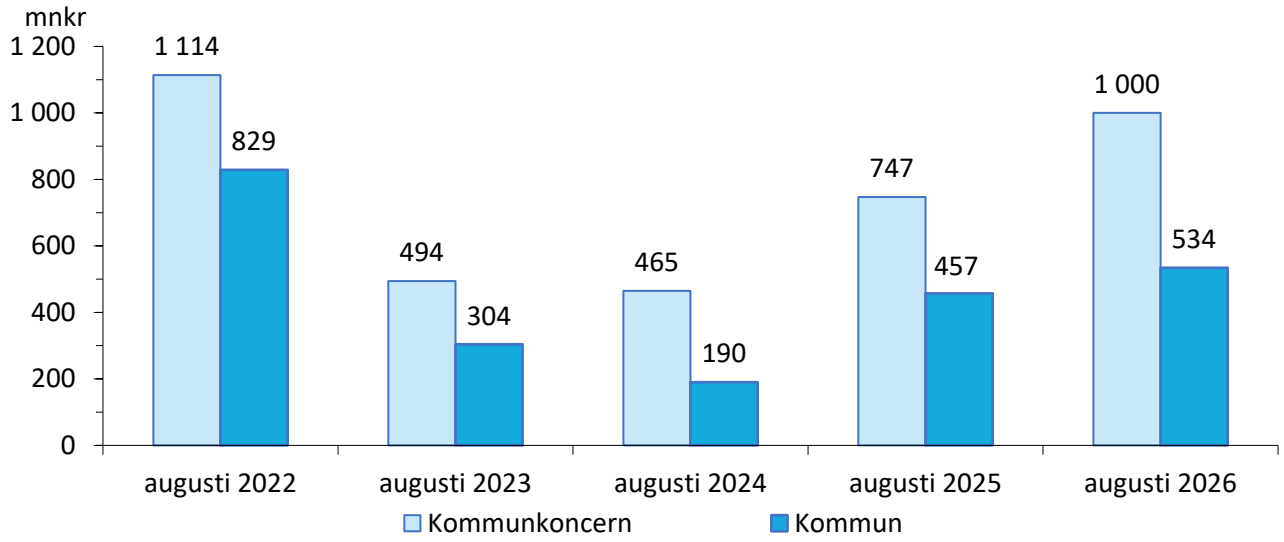
Kommunstyrelsen bedömer mot bakgrund av ovanstående att god ekonomisk hushållning delvis nås för kommunen och kommunkoncernen för perioden januari till augusti 2026.

Kommunstyrelsen bedömer mot bakgrund av ovanstående prognos att god ekonomisk hushållning delvis kommer att nås för kommunen och kommunkoncernen för helåret 2026.

Ekonomisk uppföljning

Avsnittet innehåller en utvärdering av ekonomiskt resultat och ställning. Utvärdering av Umeå kommuns resultat och ställning utgår från koncernperspektivet och bryts ner till Umeå kommun.

Diagram 1. Kommunkoncernens och kommunens resultat jämfört med föregående år



Kommunkoncernens resultat jämfört med föregående år

Kommunkoncernens resultat per 31 augusti 2026 blev 1 000 mnkr (747 mnkr), vilket är 253 mnkr högre än samma period föregående år. Förändringen beror främst på värmeverksamheten i energibolaget, där ökade volymer och högre elpriser har bidragit till resultatförbättringen. Ökade intäkter från kommunens kraftverksamhet har också påverkat resultatet positivt. Även försäljningen av färjetrafikens driftbolag som skedde i början av året har bidragit till det förbättrade resultatet i kommunkoncernen.

Kommunens resultat jämfört med föregående år

Kommunens redovisade resultat för årets åtta första månader uppgår till 534 mnkr (457 mnkr) och har därmed ökat med 77 mnkr jämfört med samma period föregående år.

Verksamhetens intäkter är 65 mnkr högre jämfört med samma period föregående år och uppgår till 1 346 mnkr (1 281 mnkr). Ökningen beror främst på ökade intäkter från kraftverksamheten.

Verksamhetens kostnader har ökat med 274 mnkr jämfört med motsvarande period föregående år och uppgår till 7 039 mnkr (6 765 mnkr). Ökningen beror främst på ökade lönekostnader på grund av fler anställda och ordinarie löneökningar.

Kostnader för avskrivningar är 27 mnkr högre än samma period föregående år och uppgår till 491 mnkr och ökningen avser främst avskrivningar på fastigheter.

Kommunens skatteintäkter uppgår till 5 723 mnkr och har efter årets åtta första månader ökat med 191 mnkr jämfört med motsvarande period föregående år. Inför 2026 var förväntad ökning av skatteintäkter 318 mnkr för perioden. Avvikelsen förklaras av att konjunkturåterhämtningen gått långsammare än förväntat.

Generella statsbidrag och utjämning uppgår till 1 039 mnkr, vilket är 73 mnkr högre än motsvarande period föregående år. I utfallet per 31 augusti 2026 ingår generella statsbidrag som har klassificerats om från riktade statsbidrag med cirka 4 mnkr.

Umeå kommuns finansnetto har förbättrats med cirka 48 mnkr jämfört med samma period föregående år. Det beror på högre ränteintäkter för utlåning till kommunens bolag och lägre räntekostnader på pensionsavsättning.

Kommunens resultat jämfört med budget[9]

Kommunens resultat efter årets åtta första månader om 534 mnkr innebär en positiv budgetavvikelse på 220 mnkr.

Verksamhetens intäkter är 235 mnkr högre än budget för perioden. Det beror främst på ökade intäkter från kraftverksamheten samt bidrag från Socialstyrelsen, Skolverket och Arbetsförmedlingen.

Verksamhetens kostnader är 35 mnkr lägre än budget för årets första åtta månader. Det förklaras av personalrekryteringar inom omsorgs- och utbildningsverksamheterna, som tagit längre tid än beräknat men som planeras att genomföras under hösten.

Redovisade kostnader för avskrivningar är i paritet med budget.

Kommunens skatteintäkter är efter årets åtta första månader 127 mnkr lägre än budget och förklaras av att konjunkturåterhämtningen gått långsammare än förväntat.

För årets åtta första månader redovisas generella statsbidrag och utjämning med ett belopp som är 51 mnkr högre än budget. Det förklaras främst av högre regleringsbidrag än förväntat.

Umeå kommuns finansnetto är sammantaget cirka 30 mnkr bättre än budget. Det beror främst på lägre upplåning i kommunen, lägre ränta samt lägre ränteintäkter på grund av lägre utlåning till kommunens bolag.

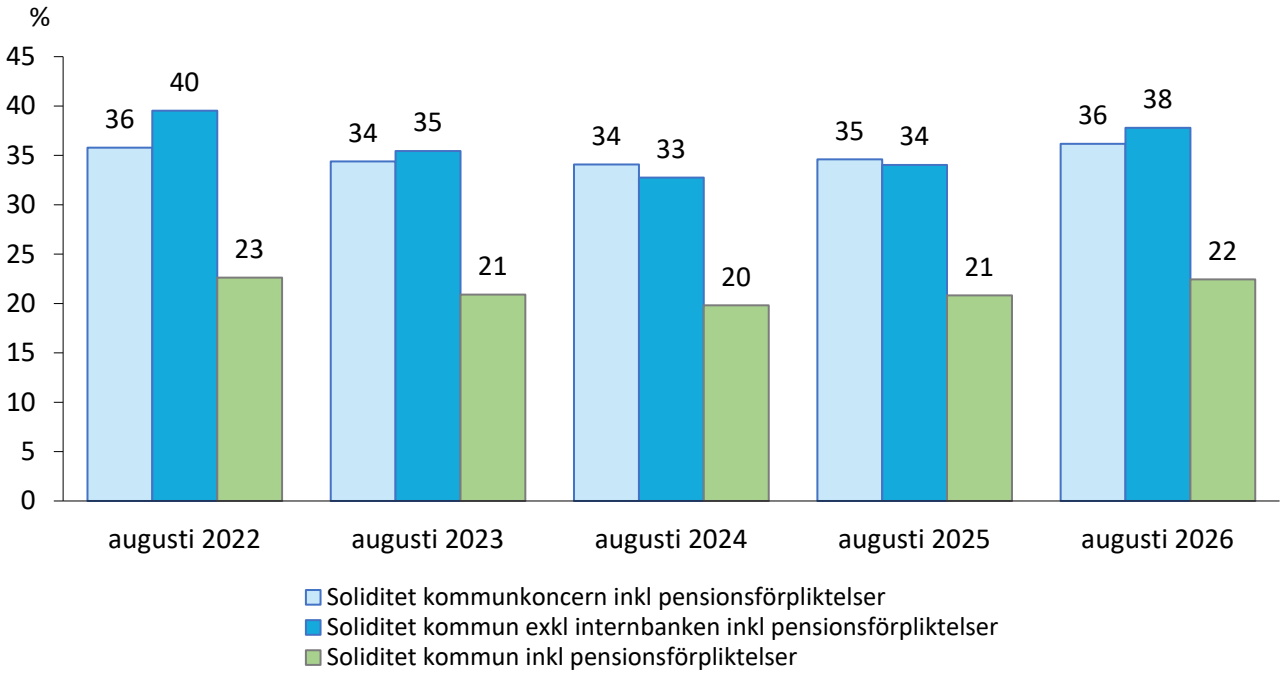
Kommunkoncernens och kommunens ekonomiska ställning

Den ekonomiska ställningen i kommunkoncernen och kommunen kommenteras nedan utifrån olika parametrar och nyckeltal.

[9] Någon budget har inte upprättats för den kommunala koncernen som helhet. Därför redovisas budgetavvikelse enbart för Umeå kommun.

Nyckeltalet *soliditet* visar den procentuella andelen av tillgångarna som är finansierade med eget kapital (egna medel) och nyckeltalet mäter den finansiella styrkan. Soliditeten beskriver den långsiktiga betalningsförmågan och en hög soliditet medför en lägre finansiell risk.

Diagram 2. Soliditet i kommunkoncern och kommun över fem år[10]



Kommunkoncernens soliditet beräknad med kommunens pensionsförpliktelser i ansvarsförbindelsen uppgår till 36 procent per 31 augusti 2026 (35 procent). Vid årsskiftet var den 34 procent. Under den senaste femårsperioden var soliditeten i koncernen på årsbasis i snitt cirka 32 procent. Soliditeten inklusive pensionsförpliktelser i kommunkoncerner i Umeås storlek[11] var i snitt de senaste fem åren 33 procent.

Kommunens soliditet beräknad med pensionsförpliktelser i ansvarsförbindelsen uppgick 31 augusti till 22 procent (21 procent). Vid årsskiftet var den 20 procent. I genomsnitt för den senaste femårsperioden var soliditeten i kommunen vid årsskiftet cirka 18 procent. Soliditeten inklusive pensionsförpliktelser i kommuner i Umeås storlek[12] var i snitt de senaste fem åren 31 procent.

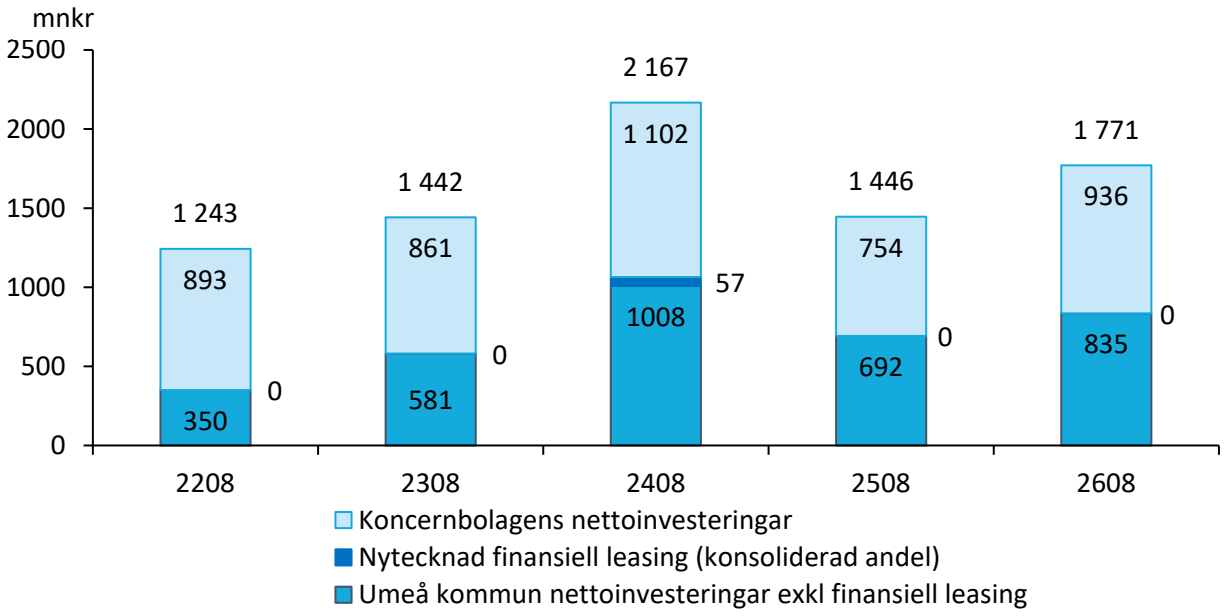
Kommunens soliditet[13] beräknad med pensionsförpliktelser i ansvarsförbindelsen, men utan koncernbolagens upplåning via kommunens internbank, uppgick 31 augusti till 38 procent (34 procent). Vid årsskiftet var den 33 procent. Under den senaste femårsperioden (helår) har soliditeten enligt denna beräkning varit cirka 31 procent i genomsnitt.

[10] För Umeå kommuns siffror har internbanken eliminerats. I Kolada-statistiken görs ingen sådan eliminering.
[11] Kommuner med 100 000–199 000 invånare. Källa: Kolada.
[12] Kommuner med 100 000–199 000 invånare. Källa: Kolada.
[13] Soliditet exklusive internbanken, inklusive pensionsförpliktelser.

Under perioden har pensionsförpliktelser inklusive löneskatt minskat med 57 mnkr till 2 019 mnkr sedan årsskiftet (2 076 mnkr). Kommunens skulder och avsättningar har under samma period minskat med 253 mnkr. Skulderna har minskat samtidigt som resultatet har ökat jämfört med årsskiftet, detta bidrar till en stärkt soliditet för perioden.

Investeringar och självfinansieringsgrad

Diagram 3. Kommunkoncernens och kommunens nettoinvesteringar[14]



Kommunkoncernens nettoinvesteringar uppgår per 31 augusti 2026 till 1 771 mnkr (1 446 mnkr).

Kommunkoncernens investeringar är på en högre nivå jämfört med föregående år, både kommunens och koncernbolagens investeringsnivå har ökat jämfört med samma period föregående år.

Under perioden har det investerats i ny-, till- och ombyggnader av bostäder. På kvarteret Professorn (Ålidhem) pågår sista etappen med ombyggnation av 96 enkelrum till lägenheter. På kvarteret Preceptorn 2 (Ålidhem) pågår ombyggnationen av 436 enkelrum och ett antal gemensamhetsutrymmen till totalt 470 lägenheter. På kvarteret Sandåkern (Hemgården) pågår en ombyggnation av tidigare vårdlokaler till vanliga lägenheter och seniorboende med tillhörande gemensamhetslokaler.

Inom energiområdet pågår investeringar i ledningsnät samt region- och fördelningsstationer och även investeringar i värme- och kyladistribution, fjärrvärmecentraler och produktionsanläggningar.

[14] Från och med 2022 har kommunen ändrat redovisningsprincip för mark- och exploateringsprojekt för att efterfölja god redovisningssed för redovisning av kommunal markexploatering. Förändringen innebär att pågående exploateringsprojekt har klassificerats om från att redovisas från omsättningstillgång till anläggningstillgång. Det gör att bland årets investeringar redovisas utfall för exploateringsprojekt med cirka 62 mnkr. Någon motsvarande investering finns inte för åren före 2022.

Ett nytt reningsverk kommer att byggas i Djäkneböle för att möta det behov som etablering av fler bostäder kräver och förbättra reningseffektiviteten.

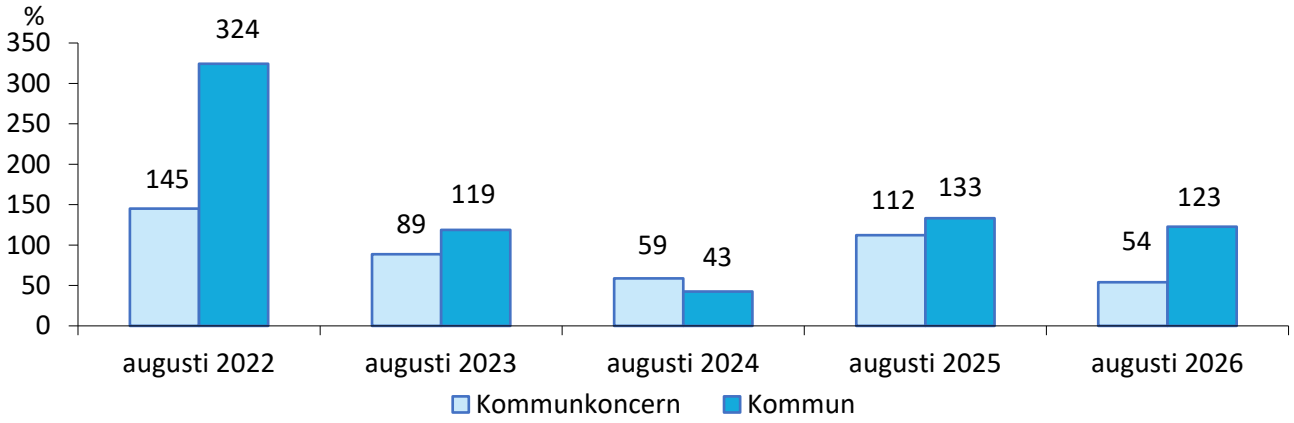
I hamnen pågår renovering av färjepiren, som går in i sitt slutskede och förväntas klart senhöst 2026.

Kommunens nettoinvesteringar[15] för årets åtta första månader uppgår till 835 mnkr (692 mnkr). Periodens utfall är 143 mnkr högre än samma period föregående år vilket är i linje med en högre investeringsbudget för innevarande period.

Periodens utfall utgör 65 procent av budget vilket beror på att investeringar i kommunens fastigheter, gator och vägar samt i exploateringsprojekt har blivit försenade eller framflyttade.

Nyckeltalet *självfinansieringsgrad*[16] mäter hur mycket av årets investeringar som är finansierade med medel tillförda internt från verksamheten. Ju större internfinansiering desto lägre är behovet att låna externt. Diagram 4 visar självfinansieringsgraden för kommunkoncernen och kommunen per den sista augusti de senaste fem åren.

Diagram 4. Självfinansieringsgrad för kommunkoncern och kommun



Kommunkoncernens självfinansieringsgrad uppgick per 31 augusti 2026 till 54 procent (112 procent). Vid årsskiftet uppgick självfinansieringsgraden till 75 procent. För den senaste femårsperioden var självfinansieringsgraden i genomsnitt 80 procent, mätt vid årsskiftet.

Kommunens självfinansieringsgrad uppgick per 31 augusti 2026 till 123 procent, jämfört med 133 procent samma period året innan. Vid årsskiftet uppgick självfinansieringsgraden till 75 procent. Kommuner i Umeås storlek[17] hade den sista december i genomsnitt de senaste fem åren en

[15] Nettoinvesteringar = investeringar efter avdrag för erhållna investeringsbidrag.

[16] Nyckeltalet självfinansieringsgrad visar i vilken utsträckning kommunen har kunnat finansiera årets investeringar med medel som har uppstått internt i verksamheten. Självfinansieringsgraden beräknas enligt följande: (resultat + avskrivningar och nedskrivningar)/nettoinvesteringar.

[17] Kommuner med 100 000–199 000 invånare. Källa: Kolada.

självfinansieringsgrad på 99 procent. Umeå kommuns självfinansieringsgrad var i genomsnitt under samma femårsperiod 110 procent.

Internbankens skuldförvaltning

Kommunkoncernens finansverksamhet hanteras inom Umeå kommuns internbank. I enlighet med kommunens finanspolicy samlas i huvudsak de majoritetsägda bolagens och kommunens betalflöden i en gemensam koncernkontostruktur. Kommunkoncernens strategi är att reducera lånebehovet med inkommande och tillgänglig likviditet så att eventuell överskottslikviditet hos någon part används till att minska koncernens totala skuld. Internbanken försörjer den koncerngemensamma skuldportföljen med externa krediter på kapitalmarknaden.

Tabell 11. Förändring av internbankens låneskuld

mnkr	2026-08-31	2025-12-31	2024-12-31	2023-12-31	2022-12-31
Internbankens låneskuld	−10 602	−10 937	−10 408	−9 756	−8 918
Nettoutlåning till kommunkoncernen	8 608	8 731	8 534	8 310	7 594
Nettoskuld Umeå kommun	**−1 995**	**−2 206**	**−1 874**	**−1 446**	**−1 323**
Finansiella intäkter och kostnader					
Ränteintäkter från lån	160	228	239	200	144
Borgensintäkter	3	4	4	4	4
Räntekostnader för lån	−165	−222	−233	−92	−129
Internbankens räntenetto	**−3**	**10**	**9**	**112**	**19**
Övriga finansiella intäkter	24	6	6	3	12
Övriga finansiella kostnader	−64	−114	−174	−252	−92
Finansnetto	**−43**	**−98**	**−158**	**−249**	**−61**

Internbankens upplåning uppgår till 10 602 mnkr (10 937 mnkr), en nettominskning med 335 mnkr jämfört med vid årsskiftet.

Utöver lån via internbanken lånar kommunkoncernen 1 040 mnkr (1 101 mnkr vid årsskiftet) direkt från externa kreditgivare. I det ingår ett lån på 35 miljoner euro[18] upptaget hos Europeiska investeringsbanken (EIB) för finansiering av färja (Aurora Botnia) som trafikerar sträckan Umeå−Vasa.

Kommunkoncernens totala låneskuld minskade under årets åtta första månader med 396 mnkr till 11 642 mnkr (12 038 mnkr). Umeå kommun minskade sin upplåning med 211 mnkr medan bolagen tillsammans minskade upplåningen med 124 mnkr. Kommunens skuld uppgick vid utgången av augusti månad till 1 995 mnkr (2 206 mnkr) och utgör 17 procent (18 procent) av den totala låneskulden för kommunkoncernen.

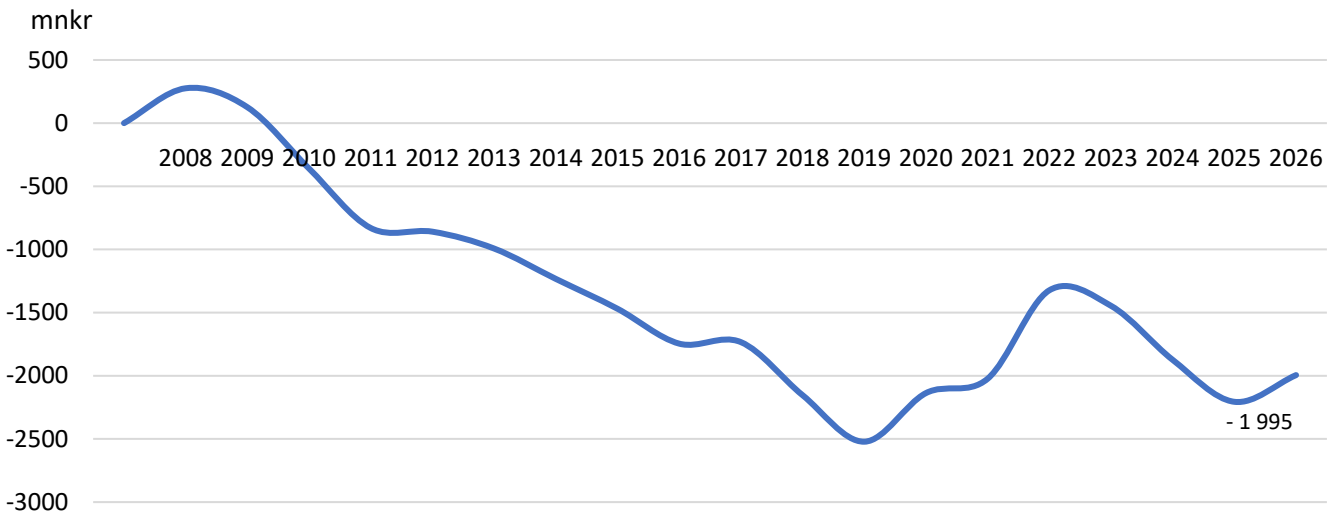
[18] Omräknat till balansdagens valutakurs.

Tabell 12. Kommunkoncernens låneskuld[19]

mnkr	2026-08-31	2025-12-31	+/–
Kommunkoncernens låneskuld	**11 642**	**12 038**	**–396**
varav internbanken			
Umeå kommun	1 995	2 206	–212
AB Bostaden i Umeå	4 026	3 974	52
Umeå Energi AB	1 578	1 600	–22
Umeå Vatten och Avfall AB	1 838	1 791	47
Umeå Kommunföretag AB	–257	–79	–177
Infrastruktur i Umeå AB	667	688	–21
Umeå Hamn AB	811	791	20
Umeå Folkets Husförening	75	81	–5
Västerbottens Museum AB	12	18	–5
Övriga bolag plussaldo	–143	–131	–13
Internbankens låneskuld	**10 602**	**10 937**	**–335**
varav upplåning utanför internbanken			
Umeå Kommunföretag AB	300	360	–60
Umeå Energi AB	351	363	–12
Kvarken Link OY, 35 miljoner EUR	389	379	10
Total låneskuld	**11 642**	**12 038**	**–396**

Internbankens genomsnittliga upplåningsränta under årets åtta första månader var 2,25 procent jämfört med 2,08 procent för samma period föregående år. Enligt beslut i kommunfullmäktige lägger internbanken på ett marknadsmässigt påslag om 0,45 procentenheter vid utlåning till de kommunala bolagen.

Diagram 5. Utveckling av kommunens låneskuld



[19] I uppgifterna ingår inte lån i Väven i Umeå AB. Se även not 1, redovisningsprinciper, om hur den sammanställda redovisningen upprättas.

Helårsprognos i förhållande till budget

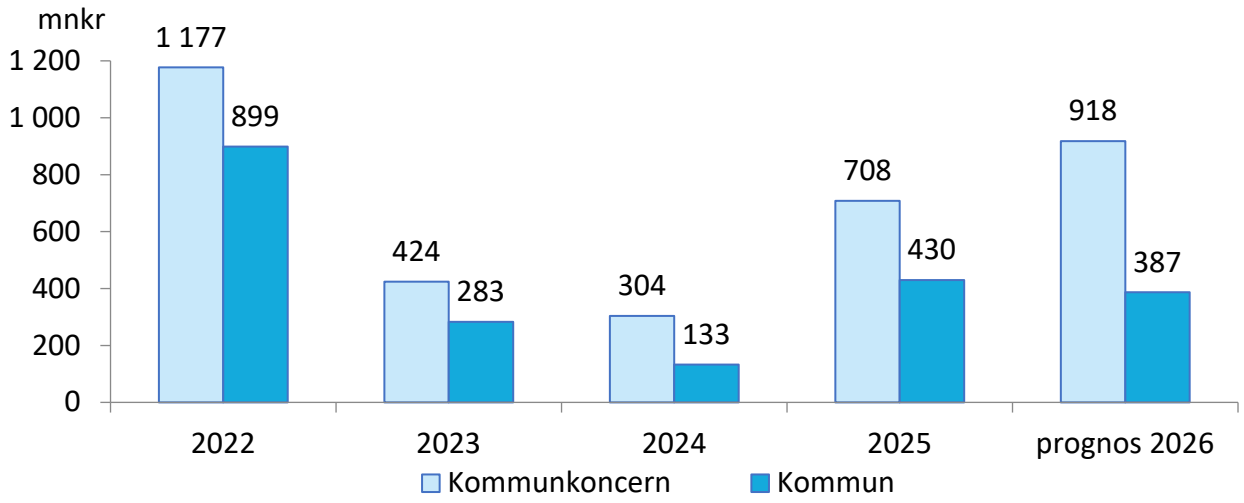
Avsnittet innehåller en redovisning av hur helårsprognosen förhåller sig till kommunfullmäktiges budget. För kommunfullmäktiges budget, se bilaga 6 Tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder januari–augusti 2026, avsnitt för driftbudget.

Helårsprognosen för kommunkoncernens resultat beräknas till 918 mnkr (708 mnkr), vilket är 210 mnkr högre än resultatet föregående år. Det prognosticerade resultatet innebär en positiv budgetavvikelse på 352 mnkr. Förändringen i resultatprognosen för koncernbolagen förklaras främst av värmeverksamheten i energibolaget där ökade volymer och högre elpriser ger högre intäkter än budgeterat samt försäljningen av färjetrafikens driftbolag som inte fanns med i budget.

Kommunens prognosticerade resultat uppgår till 387 mnkr (430 mnkr), vilket är 43 mnkr lägre än resultatet föregående år. Det prognosticerade resultatet innebär en positiv budgetavvikelse på 182 mnkr och förklaras främst av:

- högre intäkter från kraftverksamheten
- lägre verksamhetskostnader än förväntat
- bättre finansnetto än förväntat på grund av lägre upplåning
- lägre kostnader kopplat till vinterväghållning

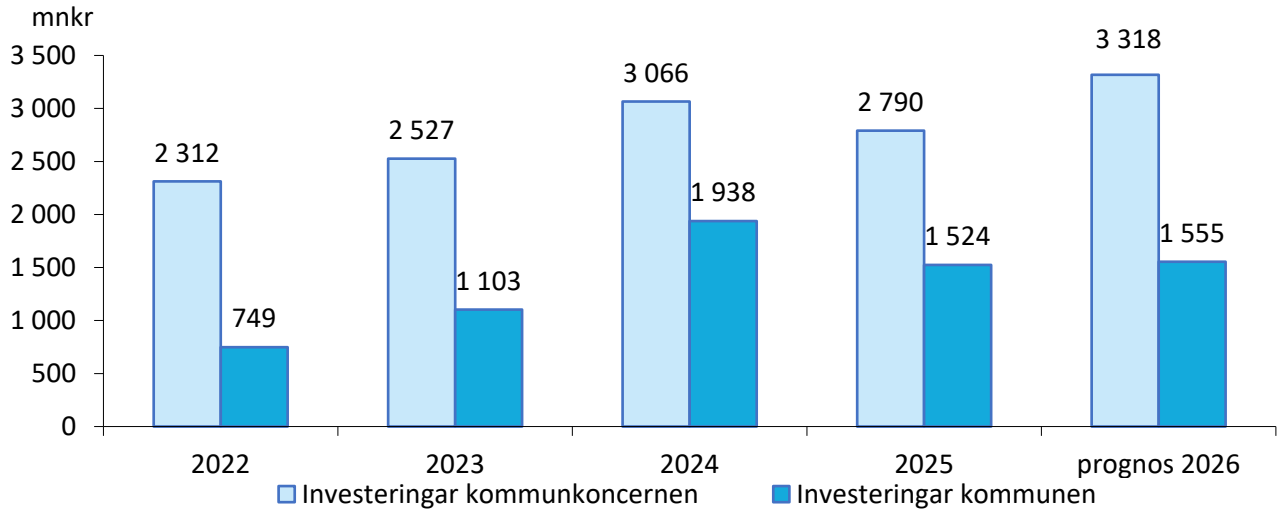
Diagram 6. Kommunkoncernens och kommunens resultat och prognos helår



Prognosen för kommunkoncernens investeringar för innevarande år beräknas till 3 318 mnkr (2 790 mnkr).

Prognosen för kommunens investeringar beräknas för helåret till 1 555 mnkr (1 524 mnkr). Prognosen motsvarar 78 procent av årets ramanslag på 2 005 mnkr, vilket är 3 procentenheter högre jämfört med utfallet föregående år. Avvikelsen beror på förseningar och framflyttade investeringsprojekt. Prognosen baseras på en högre investeringstakt de sista fyra månaderna under året.

Diagram 7. Nettoinvesteringar för helår och prognos för innevarande år



Balanskravsresultat

I detta avsnitt redovisas resultat efter balanskravsjusteringar, balanskravsresultat samt resultatutjämningsreserv (RUR) och resultatreserv (RER) för perioden. Bedömning av balanskravet görs utifrån lämnad prognos för helåret 2026 och utifrån krav som LKBR ställer på redovisningen[20]. Även fjolårets utfall redovisas.

Balanskravsresultatet är periodens/årets resultat efter avdrag för realisationsvinster som har uppstått vid försäljning av anläggningstillgångar, justering för orealiserade vinster och förluster i värdepapper[21], nyttjande av resultatutjämningsreserv och reservering till resultatreserv. Kommunallagen föreskriver att om ett negativt balanskravsresultat uppstår för ett räkenskapsår ska underskottet återställas de kommande tre åren.

Umeå kommun redovisar ett positivt balanskravsresultat efter årets åtta första månader. Kommunstyrelsen prognostiserar att Umeå kommun kommer att redovisa ett positivt balanskravsresultat för 2026.

Tabell 13. Balanskravsutredning

mnkr	Utfall 2026-08-31	Prognos 2026-12-31	Utfall 2025-12-31
Periodens/årets resultat enligt resultaträkningen	**534**	**383**	**430**
− Samtliga realisationsvinster	–	–	−7
+ Realisationsvinster enligt undantagsmöjlighet	–	–	–
+ Realisationsförluster enligt undantagsmöjlighet	–	–	–
−/+ orealiserade vinster och förluster i värdepapper	−24	−24	−4
+/− Återföring av orealiserade vinster och förluster i värdepapper	–	–	–
= Periodens/årets resultat efter balanskravsjusteringar	**510**	**359**	**419**
− Reservering av medel till resultatreserv[22]	–	–	–
+ Användning av medel från resultatreserv	–	–	–
+ Användning av medel från resultatutjämningsreserv[23]	–	–	–
= Periodens/årets balanskravsresultat	**510**	**359**	**419**

[20] Sedan 2024 är reservering till RUR inte längre möjlig utifrån nya regler i kommunallagen. Medel som är reserverade i RUR till och med 2023 kommer att kunna nyttjas till och med 2033, utifrån de förutsättningar som finns i kommunfullmäktiges regelverk för RUR. Från 2024 finns möjlighet att reservera medel till resultatreserv (RER), förutsatt att kommunfullmäktige, innan reservering görs, har beslutat om ett regelverk för det. Vid denna rapports upprättande har kommunfullmäktige inte fattat beslut om ett regelverk för RER.

[21] Avser värdeförändring placeringar Umeå kommuns pensionsstiftelse.

[22] Från 2024 finns möjlighet att reservera medel till resultatreserv (RER), förutsatt att kommunfullmäktige, innan avsättning görs, har beslutat om ett regelverk för det. Vid denna rapports upprättande har kommunfullmäktige inte fattat beslut om ett regelverk för RER.

[23] Sedan 2024 är reservering till RUR inte längre möjlig utifrån nya regler i kommunallagen. Kommunfullmäktige har tidigare år beslutat att reservera medel till RUR år 2017 (163 mnkr), 2019 (116 mnkr) 2020 (283 mnkr) 2021 (251 mnkr), 2022 (47 mnkr) och 2023 (43 mnkr); sammantaget 903 mnkr.

Resultaträkning

mnkr	Not	Umeå kommunkoncern		Umeå kommun		Umeå kommun				
		2026-01-01–2026-08-31	2025-01-01–2025-08-31	2026-01-01–2026-08-31	2025-01-01–2025-08-31	Budget jan–aug 2026	Budget-avvikelse jan–aug 2026	Budget 2026	Prognos 2026	Prognos budget-avvikelse 2026
Verksamhetens intäkter	2,3	3 882	3 532	1 346	1 281	1 110	236	1 706	2 023	317
Verksamhetens kostnader	2,3	−8 529	−8 187	−7 039	−6 765	−7 075	36	−10 909	−10 963	−54
Avskrivningar		−915	−876	−491	−465	−487	−4	−735	−741	−6
Verksamhetens nettokostnader		**−5 561**	**−5 530**	**−6 184**	**−5 949**	**−6 452**	**267**	**−9 938**	**−9 681**	**257**
Skatteintäkter	3	5 723	5 531	5 723	5 531	5 850	−127	8 775	8 584	−190
Generella statsbidrag och utjämning	3, 6	1 039	965	1 039	965	987	51	1 479	1 555	77
Verksamhetens resultat		**1 200**	**966**	**577**	**547**	**385**	**191**	**316**	**459**	**144**
Finansiella intäkter		33	14	187	157	197	−10	307	271	−36
Finansiella kostnader		−233	−233	−229	−247	−268	39	−417	−343	75
Resultat efter finansiella poster		**1 000**	**747**	**534**	**457**	**314**	**220**	**205**	**387**	**182**
Extraordinära poster		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Periodens /årets resultat		**1 000**	**747**	**534**	**457**	**314**	**220**	**205**	**387**	**182**

Balansräkning

mnkr	Not	Umeå kommunkoncern		Umeå kommun	
		2026-08-31	2025-12-31	2026-08-31	2025-12-31
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
Immateriella anläggningstillgångar					
Programvaror och licenser		34	36	0	1
Materiella anläggningstillgångar					
Mark, byggnader och tekniska anläggningar		19 658	19 585	10 109	9 991
Pågående anläggningar		4 112	3 221	1 978	1 717
Maskiner och inventarier		5 644	5 757	589	613
Finansiella anläggningstillgångar					
Aktier, andelar, bostadsrätter		362	353	401	401
Långfristiga fordringar		144	202	8 613	8 737
Summa anläggningstillgångar		**29 953**	**29 153**	**21 691**	**21 459**
Omsättningstillgångar					
Förråd och lager		227	234	54	54
Kortfristiga fordringar	5	1 380	1 560	942	916
Kortfristiga placeringar		212	194	162	138
Likvida medel		208	180	1	1
Summa omsättningstillgångar		**2 026**	**2 168**	**1 159**	**1 109**
SUMMA TILLGÅNGAR		**31 979**	**31 322**	**22 850**	**22 568**
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER					
Eget kapital					
Eget kapital vid årets början		12 585	11 892	6 611	6 188
varav resultatreserv		0	0	0	0
varav resultatutjämningsreserv		903	903	903	903
Årets resultat		1 000	708	534	430
Eget kapital vid periodens slut		13 585	12 573	7 146	6 611
varav resultatreserv		0	0	0	0
varav resultatutjämningsreserv		903	903	903	903
Avsättningar					
Pensioner och liknande förpliktelser		1 224	1 215	1 224	1 215
Andra avsättningar		1 030	1 037	122	126
Summa avsättningar		**2 254**	**2 251**	**1 345**	**1 340**
Skulder					
Långfristiga skulder		13 037	13 465	12 144	12 553
Skuld investeringsbidrag		141	126	141	126
Kortfristiga skulder		2 963	2 907	2 074	1 938
Summa skulder		**16 141**	**16 498**	**14 359**	**14 617**
SUMMA EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER		**31 979**	**31 322**	**22 850**	**22 568**
Panter och ansvarsförbindelser	6				
Panter och därmed jämförliga säkerheter		103	103	1 269	1 269
Ansvarsförbindelser					
a) Pensionsförpliktelser som inte har upptagits bland skulderna eller avsättningarna		2 019	2 076	2 019	2 076
b) Övriga ansvarsförbindelser		12	73	12	73

Översiktlig beskrivning av kommunens driftverksamhet

I avsnittet redovisas en översiktlig beskrivning av kommunens driftverksamhet. I driftredovisningen redovisas budgetavvikelse på nivån för verksamhetens nettokostnad. Där redovisas inte skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning eller finansiella intäkter och kostnader. En avstämning av utfall mot kommunfullmäktiges budget för verksamhet som bedrivs i styrelser och nämnder finns i bilaga 6.

Tabell 14. Driftredovisning per nämnd

Driftredovisning per nämnd, mnkr [24]	2026			2025	2026			2025	
	Budget jan–aug	Utfall jan–aug	Budget-avvikelse jan–aug	Utfall jan–aug	Budget jan–dec	Prognos årsresultat	Prognos budget-avvikelse jan–dec	Utfall jan–dec	Budget-avvikelse jan-dec
Kommunfullmäktige (revision)	−3	−3	0	−1	−4	−4	0	−3	1
Kommunstyrelsen[25]	−840	−734	107	−737	−1 269	−1 144	124	−1 103	93
Valnämnden[26]	−5	−4	1	−2	−24	−24	−1	−3	0
För- och grundskolenämnden	−1 503	−1 456	47	−1 445	−2 374	−2 324	50	−2 286	52
Äldrenämnden	−1 006	−960	46	−875	−1 512	−1 452	60	−1 329	68
Tekniska nämnden	−1 091	−1 042	49	−1 002	−1 669	−1 662	7	−1 564	−9
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	−428	−413	15	−389	−690	−676	14	−632	20
Individ- och familjenämnden	−1 237	−1 238	−1	−1 182	−1 872	−1 878	−6	−1 791	−17
Fritidsnämnden	−86	−88	−1	−103	−129	−129	−1	−158	1
Kulturnämnden	−113	−114	−1	−109	−178	−177	0	−169	0
Byggnadsnämnden	−41	−37	4	−27	−66	−61	5	−50	13
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	−13	−13	0	−13	−23	−23	0	−21	1
Personalnämnden	−1	−1	0	−1	−1	−1	0	−1	0
Överförmyndarnämnden	−11	−12	−1	−8	−17	−17	0	−15	1
Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	−69	−64	5	−54	−104	−98	6	−83	3
Gemensam IT-kapacitetsnämnd, Umeå/Skellefteå	−1	−3	−2	0	−2	−5	−3	0	0
Gemensam PA-nämnd, Umeåregionen	−3	−3	0	0	−5	−5	0	0	0
Summa verksamhetens nettokostnader	**−6 451**	**−6 184**	**267**	**−5 949**	**−9 938**	**−9 681**	**257**	**−9 208**	**228**

[24] Beloppen i tabellen är avrundade till närmaste miljontal kronor.

[25] I kommunfullmäktiges budgetbeslut för kommunstyrelsen ingår finansiell kostnad (ränta) för pensioner i anslaget. De redovisas inte i ovan nämnda sammanställning, då de redovisas bland finansiella intäkter och kostnader och inte ingår i verksamhetens nettokostnader.

[26] 2025-12-31 redovisades Utökad bemanning sjuksköterskor, Inställda digitala nationella prov och För skolor mot brott som generella statsbidrag.
Per 2025-08-31 redovisades Utökad bemanning sjuksköterskor som generellt statsbidrag i likhet med tidigare år. Under 2025 tillkom statsbidraget Digiexam.
I driftredovisningen per 2026-08-31 ingår därmed inte generella statsbidrag med följande belopp: valnämnden: (4 mnkr). I prognosen för helåret 2026 ingår inte generella statsbidrag med följande belopp: valnämnden (4 mnkr).

Styrelsens och nämndernas sammantagna utfall som framkommer i verksamhetens nettokostnader är 6 184 mnkr (5 949 mnkr) per 31 augusti 2026, vilket är i paritet med samma period föregående år.

Styrelsen och nämndernas sammantagna utfall per 31 augusti 2026 är 267 mnkr lägre än budget. Det förklaras främst av att verksamhetens intäkter är betydligt högre än budget för perioden samt att kostnaderna för vinterväghållning varit lägre.

Att intäkterna är betydligt högre än budget beror på

- högre intäkter från kraftverksamheten
- ökade bidrag från Socialstyrelsen, Skolverket, Migrationsverket och Arbetsförmedlingen.

Redovisade kostnader för avskrivningar är i paritet med budget.

De största budgetavvikelserna inom verksamhetens nettokostnader för årets åtta första månader har kommunstyrelsen (107 mnkr), tekniska nämnden (49 mnkr), för- och grundskolenämnden (47 mnkr), äldrenämnden (46 mnkr) samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (15 mnkr).

Prognosen för helåret är att verksamhetens nettokostnader beräknas uppgå till 9 681 mnkr. Det medför en prognostiserad budgetavvikelse på 257 mnkr i lägre utfall än budget. Prognosen för styrelse och nämnder bygger på att pågående positiva trender stannar av, en högre kostnadsnivå i och med nytt avtal för färdtjänst då tidigare leverantör gått i konkurs samt att kostnader för vinterväghållning prognostiseras falla ut i linje med budget.

Nämnder som prognostiserar störst budgetavvikelse är kommunstyrelsen (124 mnkr), äldrenämnden (60 mnkr), för- och grundskolenämnden (50 mnkr) och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (14 mnkr). I prognosen ingår inte generella statsbidrag enligt tabell 14.

Kommunstyrelsens budgetavvikelse förklaras främst av högre intäkter från kraftverksamheten. Prognosen för helåret är 124 mnkr i budgetavvikelse.

Tekniska nämndens budgetavvikelse förklaras främst av lägre kostnader för vinterväghållning på grund av snöfattig vinter. Prognosen för helåret är 7 mnkr i budgetavvikelse.

Äldrenämndens budgetavvikelse förklaras främst av lägre kostnader på grund av lägre volymer än budgeterat inom vård- och omsorgsboenden och hemtjänst samt ej utnyttjade medel då rekryteringar tagit längre tid än beräknat. Den prognostiserade budgetavvikelsen uppgår till 60 mnkr.

För- och grundskolenämndens budgetavvikelse förklaras främst av lägre verksamhetskostnader då rekryteringar tar längre tid än beräknat, högre statsbidrag från Skolverket än budgeterat samt ökade avgiftsintäkter inom förskola och fritidshem efter genomförd inkomstjämförelse. Prognosen för helåret är 50 mnkr i budgetavvikelse.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens budgetavvikelse förklaras främst av erhållna bidrag från Skolverket, Migrationsverket och Arbetsförmedlingen. Prognosen för helåret är 14 mnkr i budgetavvikelse.

Översiktlig beskrivning av kommunens investeringsverksamhet

I avsnittet redovisas en översikt av kommunens investeringsverksamhet. Utfall och prognos för investeringar som redovisas i denna rapport utgår ifrån beslutad investeringsbudget, se bilaga 6.

Kommunens nettoinvesteringar[27] i materiella och immateriella anläggningstillgångar under årets åtta första månader uppgår till 835 mnkr (692 mnkr). Periodens utfall är 143 mnkr högre än samma period föregående år vilket är i linje med en högre investeringsbudget för innevarande period.

Utfallet är 65 procent av periodens budget på 1 281 mnkr vilket är 447 mnkr lägre än beslutad investeringsram. Det beror på att investeringar i fastigheter, gator och vägar samt i exploateringsprojekt har blivit försenade eller framflyttade.

På verksamhetsnivå finns största avvikelserna mot budget inom *Infrastruktur, skydd med mera* 174 mnkr, *Pedagogisk verksamhet* 94 mnkr och Kommunövergripande verksamheter 93 mnkr.

Avvikelsen för verksamheter inom *Infrastruktur, skydd med mera* beror främst på investeringar i verksamheten Gator och parker som redovisar en avvikelse mot budget på 95 mnkr för perioden. Avvikelsen förklaras huvudsakligen av förskjutningar i genomförandet av större investeringsprojekt. Ombyggnation av Renmarkstorget har senarelagts i avvaktan på åtgärder för dagvattenanläggningen. Större åtgärder inom projektet Stadsutveckling innanför ringen samt klimatanpassningsprojekten Tvärån och Djupbäcken genomförs under nästa år. Projekten prognostiserar därför betydande budgetöverskott även för helåret.

Verksamheten Mark och exploatering redovisar en budgetavvikelse på 40 mnkr. Det beror på att många projekt är förskjutna i tiden. Det beror främst på förseningar i planeringsprocessen, en process som har blivit svårare i och med att staden har blivit tätare, ökade lagkrav och påverkan från klimatförändringar. Störst påverkan har förseningarna i projektet Klockarbäcken (35 mnkr).

För *Pedagogisk verksamhet* är budgetavvikelsen 94 mnkr och består främst av projekt i för- och grundskoleverksamheten som har blivit förskjutna i tid. Om- och tillbyggnaden av Vasaskolan, framtida Vasagymnasiet, utgör en stor del av periodens avvikelse och är kommunens största pågående investeringsprojekt. Projektets bedömda slutkostnad är 266 mnkr vilket motsvarar ett överskott mot budget på 90 mnkr. Den väntade positiva budgetavvikelsen beror främst på att den tidigare planerade idrottshallen har utgått ur projektet. Tidplanen har förskjutits till följd av omfattande asbestsanering och hantering av sulfidjord. Slutbesiktning planeras till mars 2027 för Vasaskolan och flyglarna samt början av juni 2027 för Rosa huset.

Inom *Kommunövergripande verksamheter* är avvikelsen 93 mnkr mot budget och beror huvudsakligen på ej nyttjade medel för förvärv av fastigheter och bostadsrätter samt investeringsreserver.

[27] Nettoinvesteringar = investeringar efter avdrag för erhållna investeringsbidrag

Prognosen för kommunens investeringar för helåret är en nettoutgift på 1 555 mnkr, vilket motsvarar 78 procent av årets ramanslag (2 005 mnkr). Prognosen baseras på en högre investeringstakt de sista fyra månaderna under året.

Tabell 15. Investeringsredovisning per verksamhet[28]

Investeringar per verksamhet (mnkr)	Budget januari–augusti 2026	Utfall januari–augusti 2026	Budgetavvikelse januari–augusti 2026
Affärsverksamhet	18	13	4
Infrastruktur, skydd med mera	480	307	174
Kommunövergripande verksamheter	156	63	93
Kultur och fritid	89	62	27
Pedagogisk verksamhet	387	293	94
Vård och omsorg	151	97	54
Totalsumma	**1 281**	**835**	**447**

Här redovisas årets investeringar per nämnd. Uppföljningen görs mot den budget som har beslutats av kommunfullmäktige. Tekniska nämnden ansvarar och har budget för försörjningsprocesserna och där ingår bland annat lokaler för samtliga nämnder. Umeå kommun har sedan 2016 ingen internfakturering.

Tabell 16. Investeringsredovisning per nämnd

Investeringar per nämnd (mnkr)	Budget januari–augusti 2026	Utfall januari–augusti 2026	Budgetavvikelse januari–augusti 2026
Kommunstyrelsen	215	141	74
Valnämnden	0	0	0
Tekniska nämnden	955	653	302
Byggnadsnämnden	0	0	0
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	0	0	0
Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	39	9	30
Äldrenämnden	20	4	17
Individ- och familjenämnden	13	6	7
Fritidsnämnden	13	1	12
Kulturnämnden	5	3	2
För- och grundskolenämnden	14	11	3
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	6	6	0
Totalsumma	**1 281**	**835**	**447**

Här redovisas de största investeringsprojekt som är färdigställda/aktiverade under perioden januari–augusti 2026, respektive de största pågående projekten per sista augusti 2026.

[28] Verksamhetsbegreppet utgår från SCB:s verksamhetsindelning utifrån räkenskapssammandraget (RS).
Från och med 2022 har kommunen ändrat redovisningsprincip för mark- och exploateringsprojekt för att efterfölja god redovisningssed som den uttrycks i RKR:s idéskrift Redovisning av kommunal markexploatering. Till följd av denna förändring ingår nu budget och utfall för mark- och exploateringsprojekt i investeringsredovisningen under rubriken Infrastruktur, skydd med mera.

Tabell 17. Största färdigställda/aktiverade och pågående investeringsprojekt[29]

Största färdigställda/aktiverade investeringsprojekt, augusti 2026 (mnkr)	Ackumulerade utgifter			Utgifter 2026		
	Budget t.o.m. 2026-12-31	Utfall t.o.m. 2026-08-31	Budget-avvikelse t.o.m. 2026-08-31	Budget augusti 2026	Utfall augusti 2026	Budget-avvikelse, augusti 2026
Grisbackaskolan, utbyggnad	97	79	18	35	32	3
Hedlundaskolan, utbyggnad	55	55	0	0	0	0
Västra stallet, ombyggnation	42	44	−2	0	0	0
Umeå Västra brandstation, återuppbyggnad av vagnhall	30	38	−8	0	2	−2
Holmsund brandstation, återuppbyggnad	30	35	−5	0	5	−5
Nygatan, ombyggnation	20	27	−7	−5	0	−5
Matrisen, anpassning för hemsjukvård	20	21	−1	0	0	0
Matrisen, anpassning för boendestöd	9	14	−6	0	0	0
Kulturskola, anpassning	15	13	2	7	7	0
Umeå Västra brandstation, anpassning av vagnhall	10	10	0	0	0	0
Största pågående investeringsprojekt, augusti 2026 (mnkr)						
Vasaskolan, utbyggnad	243	181	62	119	90	29
Brandstation Umeå Östra, nybyggnation	113	54	59	42	38	3
Kungsvägen, reinvestering	42	52	−10	−7	−4	−3
Hedlundaskolan, reinvestering	55	48	7	43	45	−2
Norrbyskär, reinvestering	38	47	−9	21	41	−20
Gruppboende Prydnadsbusken, nybyggnation	42	38	4	24	27	−3
Mariehemsskolan, utbyggnad	17	28	−12	11	12	0
Visionite arena, gavelförstärkning	26	26	0	18	18	0
Gruppboende Cirkelgatan, nybyggnation	24	23	1	3	4	0
Daglig verksamhet, nybyggnation	43	21	23	17	17	0
Innertavle skola, nybyggnation	38	20	18	17	8	9
Renmarkstorget, reinvestering	56	17	39	29	5	24
Maja Beskowskola aula, ombyggnation	15	14	1	1	0	0

[29] Tabellen inkluderar samtliga större investeringsprojekt som har haft investeringsbudget beslutad av kommunfullmäktige. Från och med 2023 redovisar kommunen enligt RKR R5 Leasing. När finansiell leasing inkluderas i investeringsbudgeten och beslutas av kommunfullmäktige kommer dessa större avtal följas upp i tabellen. Från och med 2022 har kommunen ändrat redovisningsprincip för mark- och exploateringsprojekt för att efterfölja god redovisningssed som den uttrycks i RKR:s idéskrift Redovisning av kommunal markexploatering. Före 2022 har kommunfullmäktige inte beslutat om investeringsbudget för dessa projekt, varför projekten inte följs upp i denna tabell. Större mark- och exploateringsprojekt som startar från 2022 och framåt följs upp i tabellen från och med årsskiftet 2022.

Noter

Not 1. Tillämpade redovisningsprinciper

Lagstiftning och normgivning

Delårsrapporten är upprättad i enlighet med lag om kommunal bokföring och redovisning (LKBR) och Rådet för kommunal redovisnings (RKR:s) rekommendationer.

Kommunens bolag redovisar i enlighet med årsredovisningslagen och K3 (Bokföringsnämndens allmänna råd, BFNAR 2012:1). Bolaget Väven i Umeå AB redovisar enligt internationell redovisningsstandard, IFRS. Där avvikelser mellan regelverken för kommunkoncernen kontra bolagen finns görs omräkning till LKBR i den sammanställda redovisningen, förutom vad gäller pensioner. Det delägda bolaget Väven i Umeå AB redovisas i den sammanställda redovisningen utifrån principer som beskrivs under rubriken Sammanställd redovisning nedan.

Tillämpade redovisningsprinciper i delårsrapporten överensstämmer med de principer som tillämpades vid upprättande av årsredovisning för 2025.

Sammanställd redovisning

Den kommunala koncernen i Umeå omfattar kommunen tillsammans med de kommunala koncernföretagen[30]. Syftet med den sammanställda redovisningen är att ge en samlad bild av den kommunala verksamhet som bedrivs, oavsett vilken juridisk person som utför den. I Umeå kommunkoncern omfattar den sammanställda redovisningen Umeå kommun och bolag som kommunen äger minst 20 procent i röstandel av eller har ett varaktigt betydande inflytande över.

I den sammanställda redovisningen ingår Umeå Kommunföretag AB (100 procent) med dotter- och dotterdotterföretag och Umeå kommuns pensionsstiftelse. Den kommunala koncernen beskrivs i bild 1.

Den sammanställda redovisningen har upprättats utifrån proportionell konsolidering (klyvningsmetoden) från och med årsskiftet 2018/2019, förutom det undantag som beskrivs nedan för Väven i Umeå AB. Klyvningsmetoden innebär att endast ägd andel av de kommunala koncernföretagens räkenskapsposter medtas i de sammanställda räkenskaperna.

[30] Med kommunalt koncernföretag avses enligt lag om kommunal bokföring och redovisning (LKBR) en juridisk person över vars verksamhet kommunen har ett varaktigt betydande inflytande. Betydande inflytande definieras som mer än 20 procents ägande, eller om företaget har särskild betydelse för kommunens verksamhet eller ekonomi. Företag som samägs med annan kommun och vars verksamhet är en kommunal angelägenhet anses ha särskild betydelse för kommunens verksamhet och utgör därmed ett kommunalt koncernföretag.

Den sammanställda redovisningen utgår från underkoncernernas bokslut. Koncernredovisning i de civilrättsliga koncernerna upprättas utifrån upprättade förvärvsanalyser med full konsolidering när moderbolaget har en röstandel överstigande 50 procent i ett dotterbolag.

Koncerninterna mellanhavanden har eliminerats i de sammanställda räkenskaperna. All kommunkoncernintern fakturering görs utan vinstpåslag. Undantagen utgörs av försäljning av el och bostadsföretagets uthyrning av bostäder och lokaler som sker på affärsmässiga grunder.

Intressebolaget Väven i Umeå AB konsolideras i den sammanställda redovisningen genom kapitalandelsmetoden. Bolaget tillämpar IFRS-regelverket i sina räkenskaper, vilket innebär att en annan värderingsprincip för tillgångar tillämpas i bolaget jämfört med i kommunen. Bolaget konsolideras i Umeå kommunkoncern enligt kapitalandelsmetoden med åberopande av särskilda skäl (LKBR 12:5), då en justering till kommunens tillämpade redovisningsregler hade medfört en alltför komplicerad omvärdering och omräkning.

Dotterföretagens obeskattade reserver har i balansräkningen betraktats dels som eget kapital (79,4 procent) dels som uppskjuten skatt (20,6 procent). I resultaträkningen har dotterföretagens bokslutsdispositioner exklusive uppskjuten skatt återförts och ingår i posten Förändring av eget kapital.

I den sammanställda redovisningen avviker redovisning av offentliga investeringsbidrag från RKR R2 Intäkter, de redovisas i kommunens bolag som en minskning av tillgångens värde.

Umeå kommuns VA-verksamhet bedrivs genom kommunkoncernbolaget Umeå Vatten och Avfall AB. Anslutningsavgifter till VA-nätet periodiseras över 30 år.

Behovet av nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar bedöms årligen. Vid varje balansdag analyserar kommunkoncernen redovisade värden för materiella och immateriella anläggningstillgångar för att fastställa om det finns någon indikation på att dessa tillgångar har minskat i värde. Om så är fallet beräknas tillgångens återvinningsvärde för att kunna fastställa värdet av en eventuell nedskrivning. Där det inte är möjligt att beräkna återvinningsvärdet för en enskild tillgång beräknar kommunkoncernen återvinningsvärdet för den kassagenererande enhet till vilken tillgången hör. Vid varje balansdag görs även en bedömning om den tidigare nedskrivningen inte längre är motiverad. Om så är fallet återförs nedskrivningen helt eller delvis.

Principer för drift- och investeringsredovisning

Kommunens drifts- och investeringsbudget bygger på en budget från kommunfullmäktige med nettoanslag till var och en av kommunens styrelser och nämnder. Under 2026 har tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder för drift respektive investeringar beslutats av kommunfullmäktige, se bilaga 6.

Kommunfullmäktige beslutade under 2015 att utreda och därefter avveckla den interna köp- och säljmodellen i Umeå kommun från 2016. Det innebär att kapitalkostnader inte fördelas internt utan redovisas gemensamt för hela kommunen.

På lönekostnader läggs ett kalkylmässigt personalomkostnadspålägg som redovisas i internredovisningen för styrelse och nämnders verksamheter. Skillnaden mellan faktiskt och kalkylmässigt personalomkostnadspålägg redovisas centralt inom kommunstyrelsen.

Kommunens drift- och investeringsbudget bygger på ett personalomkostnadspålägg på 40,02 procent (40,84 procent) och kapitalkostnader för avskrivning och ränta som baseras som föregående år på en internränta om 2,5 procent (2,5 procent).

Avskrivningar redovisas i driftredovisningen under kommunstyrelsen, som en kommungemensam kostnad.

Not 2. Säsongsvariationer eller cykliska effekter som har påverkat verksamheten

Kommunens verksamheter varierar över året i omfattning och inriktning. Det gör att kostnader och intäkter varierar under ett år, men på liknande sätt år från år. På samma sätt påverkar klimatet i norra Sverige kommunens verksamheter över de olika årstiderna. Kommunstyrelsen och nämnderna tar i arbetet med budget och prognoser hänsyn till sådana variationer. I kommunen finns verksamheter som har sin mest intensiva period under sommarmånaderna. Det är fritidsverksamhet i utomhusbad och utomhusanläggningar, underhåll av fastigheter, gator och vägar och parkverksamhet.

Verksamheter som har lägre verksamhet under sommarmånaderna är utbildningsverksamheten, måltidsverksamhet inom utbildningsområdet, fritidsverksamhet i hallar och skidspår, dagligverksamhet och träffpunkter i individ- och familjeomsorgen.

Under vinterhalvåret ökar främst intäkter i krafthandeln och kostnader för uppvärmning av fastigheter och vintervägh̊allning.

Utfallet utifrån ovan beskrivna säsongsvariationer gör att en större intäkts- och kostnadsmassa byggs upp under en del av året. Nivåer för intäkter och kostnader med säsongsvariationer kan påverkas av väderleken. Om det blir en extremt snörik/snöfattig/isig/kall vinter kan det påverka intäkts- och kostnadsmassan både uppåt och nedåt.

Säsongsvariationer av karaktären mer eller mindre aktivitet under sommarhalvåret är stabil sett över tid, medan nivåer på säsongsvariationer som kan påverkas av väderleken varierar i storlek beroende på hur vintern utvecklar sig.

Not 3. Jämförelsestörande poster

Jämförelsestörande poster kommer av händelser eller transaktioner som förekommer sällan och är viktiga att informera om vid jämförelse med andra redovisningsperioder. Upplysning om resultateffekten av händelser eller transaktioner som är jämförelsestörande lämnas i denna not.

I denna delårsrapport redovisas jämförelsestörande poster som för perioden eller för jämförelseåret uppgår till ett belopp om 20 mnkr[31] eller mer. I årsredovisningen för 2025 redovisades poster på nivån över 30 mnkr som jämförelsestörande enligt samma princip.

De kraftintäkter som överstiger genomsnittet av utfallet för årets åtta första månader de senaste fem åren redovisas som en jämförelsestörande post.

Några jämförelsestörande poster har inte identifierats för föregående år.

Tabell 18. Jämförelsestörande poster (poster under 20 mnkr redovisas inte)

Jämförelsestörande poster (mnkr)	Beskrivning	Kommunkoncernen		Kommunen	
		2026 (8 månader)	2025 (8 månader)	2026 (8 månader)	2025 (8 månader)
Verksamhetens intäkter ökar/minskar (+/−)	Högre intäkter från kraftverksamheten då elpriser har ökat	38	0	38	0
Summa jämförelsestörande poster		**38**	**0**	**38**	**0**

Några extraordinära poster har inte identifierats.

Not 4. Effekter av ändrade uppskattningar och bedömningar

Under perioden har inga ändrade uppskattningar och bedömningar gjorts. Några väsentliga effekter av ändrade uppskattningar och bedömningar har därför inte inträffat.

Not 5. Erhållna men ännu inte intäktsredovisade generella statsbidrag

Generella statsbidrag (mnkr)	Nämnd	2026		
		Beviljat	Intäktsfört jan–aug	Ännu inte intäktsfört
2026 års val till riksdagen, region- och kommunfullmäktige	Valnämnden	4	4	0
Summa generella statsbidrag		**4**	**4**	**0**

[31] 8/12 av 30 mnkr, gränsen för vad som redovisas som jämförelsestörande i kommunens årsredovisning.

Not 6. Förändringar i väsentliga ansvarsförbindelser

Den förändring i väsentliga ansvarsförbindelser som har inträffat sedan årsskiftet är en minskning med 57 mnkr av pensionsförpliktelser som inte har tagits upp bland skulder eller avsättningar. I beloppet ingår pensionsförpliktelse tryggad i kommunens pensionsstiftelse i likhet med tidigare år.

Kommunfullmäktige beslutade 2025-03-31 att ingå en avsiktsförklaring med Trafikverket gällande trafikplats vid Dåva. Överenskommelsen rörde framtida medfinansiering av trafiklösningar kopplade till Dåva/Umeå Eco Industrial Park och var villkorad med att investeringen skulle finnas med i den Nationella planen för transportinfrastrukturen. Kommunens preliminära åtagande för en ny trafikplats var vid tidpunkten för beslutet 71 mnkr. På grund av att denna investering inte finns med i den Nationella planen för transportinfrastrukturen, faller avsiktsförklaringen och kommunens åtagande. Därför ingår inte längre åtagandet på 71 mnkr i övriga ansvarsförbindelser.

Övriga ansvarsförbindelser redovisas till samma värde som vid årsskiftet, då några uppgifter per 2026-08-31 inte kan fås fram.

Bilaga 1. Sammanställd rapportering av nämndernas grunduppdrag

Nämndernas grunduppdrag följs upp inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning. Det görs genom att nämnderna lämnar rapport med bedömning av hur väl de har lyckats med sitt grunduppdrag.

Nedan redovisas en sammanfattning av nämndernas bedömning av grunduppdragets genomförande för perioden januari - augusti samt prognos för helåret. Respektive nämnd redovisas på följande sidor.

Nämnd	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Kommunstyrelsen	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Byggnadsnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Fritidsnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
För- och grundskolenämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Individ- och familjenämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Kulturnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Personalnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Tekniska nämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Valnämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Äldrenämnden	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Brand- och räddningsnämnden (gemensam nämnd)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
IT-kapacitetsnämnden (gemensam nämnd)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
PA-nämnden (gemensam nämnd)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Överförmyndarnämnden (gemensam nämnd)	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt

Kommunstyrelsen

Nämndens grunduppdrag

Kommunstyrelsen styr, leder och samordnar kommunens verksamheter och ekonomi samt följer upp och rapporterar utvecklingen i kommunens verksamheter till kommunfullmäktige. Kommunstyrelsens verksamhet bedrivs i en förvaltning, stadsledningskontoret som leds av stadsdirektör.

Kommunstyrelsen	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Utifrån direktiv från fullmäktige har styrelsen konkretiserat sin planering i en verksamhetsplan för 2026. Bedömningen av grunduppdraget vilar på i vilken grad verksamhetsplanen har verkställts. Då verksamhetsplanens olika delar och uppdrag i de flesta fall är genomförda eller i hög grad uppfyllda bedöms grunduppdraget vara i hög grad uppfyllt.

I nedanstående tabell redovisas en sammanställning av väsentliga delprocesser inom kommunstyrelsens grunduppdrag och resultatet av genomförande.

Delprocess	Resultat	Bedömning
Styrning ledning och samordning		
Genomförande av styrelsens uppsiktsplikt	Kommunstyrelsen har under rapporteringsperioden verkställt sin uppsiktsplikt över bolag, nämnder och övrig verksamhet. Arbete pågår med uppdrag att utveckla kommunstyrelsens uppsikt och kontrollverktyg.	i hög grad uppfyllt
Genomförande av övergripande planerings- och uppföljningsprocess	Kommunstyrelsen har under rapporteringsperioden genomfört planerings- och uppföljningsprocessen i enlighet med kommunfullmäktiges riktlinje.	i hög grad uppfyllt
Efterlevnad god ekonomisk hushållning	God ekonomisk hushållning innebär att både kommunens finansiella mål och verksamhetsmässiga grunduppdrag uppnås. Kommunstyrelsen följer upp ekonomin månadsvis och nämndernas grunduppdrag i samband med delårsbokslut och årsbokslut.	i hög grad uppfyllt
Ansvar som anställande myndighet	Kollektivavtal implementeras lokalt, löneprocess efterlevs, samverkansavtalet efterlevs, anställningar och förhandlingar utförs i enlighet med lag och avtal.	i hög grad uppfyllt
Beredning inför och uppföljning av kommunfullmäktiges beslut		
Efterlevnad av riktlinje för styrdokument	Riktlinjen är känd och efterlevs i stort. Arbete pågår med att utveckla uppföljningen samt hantera äldre styrdokument.	i hög grad uppfyllt
Uppföljning av motionshantering	Sammanställning av motioner som är under beredning har redovisats till KF i april 2026. Motionshanteringen håller sig inom den stipulerade tiden ett år.	i hög grad uppfyllt
Uppföljning av verkställande av motioner (KF) och åtaganden vid revisionsgranskning (KS)	Systematik för uppföljning kan förbättras.	delvis uppfyllt
Utveckling av strategiskt viktiga områden		
Uppföljning av inriktningsmål i delårs- och årsrapport	Uppföljning i särskild bilaga tillställd fullmäktige. Delvis måluppfyllelse.	delvis uppfyllt
Utveckling av modell för programhantering	Samordningen och ledning av programmen har stärkts i kommunkoncernen.	i hög grad uppfyllt
Genomförande av avdelningarnas uppdrag	Uppföljning av kommunstyrelsens verksamhetsplan visar att den efterlevs i hög grad.	i hög grad uppfyllt

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Kommunstyrelsen har ett ansvar för kommunens styrning och ledning. I flera år har fokus varit på utveckling av den formella styrningens struktur till exempel genom översyn av planerings- och budgetprocess, ägarstyrning, aktiverande styrning, nämndernas grunduppdrag, styrdokument, upphandlingsområdet med mera. Under perioden har steg tagits för att stärka arbetet med kommunens ledning för att öka genomförandekraften och stärka förmågan att agera som en sammanhållen organisation. Det har pågått ett arbete med att stärka ledningsfunktioner och deras förmåga att tillsammans prioritera och fatta verkställande beslut.

Det har tagits initiativ för att växla upp arbetet med tillväxtuppdraget och stärka Umeå som tillväxtnod genom att konkretisera arbetsinsatser i en tiopunktslista. Arbetet koordineras och drivs av stadsledningskontoret men i samverkan med övriga förvaltningar, kommunala bolag och externa aktörer såsom universitet, region och Umeås näringsliv.

Ett ökat fokus och på förvaltnings- och koncernövergripande samordning i arbetet med inriktningsmål och program har fortsatt under året, inte minst genom stadsdirektörens ledningsgrupp och kommunkoncernövergripande träffar mellan kommun och kommunala bolag. Förslag på en ny utvecklad struktur för sammanhållande programrapport och uppföljning av inriktningsmål har tagits fram med syfte att tydliggöra utvärderande analys närmare till mål och program och på så vis ge ett bättre underlag för kommunstyrelsen styrning och uppföljning.

Förflyttningar har också skett inom säkerhetsområdet där arbete pågår för att stödja och samordna nämnder och förvaltningar inom flera områden. Det handlar till exempel om att stärka förmågan att upprätthålla samhällsviktig verksamhet vid störningar, stärka krisledningsförmåga och civil beredskap, upprätta en krigsorganisation, förhindra välfärdsbrottslighet, stärka informationssäkerhetsarbete och utveckla säkerhetsskyddet vid hot mot Sveriges säkerhet.

En ändamålsenlig och rättssäker visselblåsarfunktion finns på plats som arbetar och hanterar ärenden enligt fastställd riktlinje.

Byggnadsnämnden

Nämndens grunduppdrag

Byggnadsnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämnden gör utifrån nyckeltal i perspektiven kund, personal, ekonomi och verksamhet bedömningen att grunduppdraget i hög grad är uppfyllt. Uppföljning av nyckeltal och nämndspecifika mål sker i nämndens verksamhetsuppföljning.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

God planberedskap för bostäder, verksamheter, infrastruktur och samhällsservice är en nyckelfaktor för en stabil tillväxt över tid. Nämnden har under de senaste åren förstärkt och utvecklat detaljplaneringen vilket har lett till en bättre planberedskap. Den uppgår idag till drygt 7 000 bostäder.

Nämnden arbetar för närvarande aktivt med 37 detaljplaner innehållande 6 655 bostäder och 309 ha verksamhetsyta. Utöver detta finns en plankö med 73 detaljplaner innehållande byggrätt för bland annat 4 300 bostäder. Nämnden har en uttalad ambition att minska ärendebalansen (aktiva ärenden plus plankö tillsammans). Ärendebalansen har minskat från 194 (2023) till 110 (T2, 2026). Mer arbete återstår framåt men en trend i rätt riktning.

Nämndens lantmäteriverksamhet har under perioden levererat följande:

- 79 avslutade fastighetsbildningsärenden
- 90 nybyggnadskartor
- 41 grundkartor/fastighetsförteckningar
- 2 789 timmar GIS-uppdrag
- 38 finutstakningar.

Nämndens samtliga verksamheter har under perioden analyserat samt tagit fram en plan med aktiviteter för nämndens fortsatta brottsförebyggande arbete. Arbetet genomförs under 2026 till största del inom samma ram och nätverk som verksamheternas LOS-tillsyn.

Fritidsnämnden

Nämndens grunduppdrag

Fritidsnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Fritidsnämnden har under perioden genomfört sitt grunduppdrag i hög grad och i enlighet med planeringsdirektiv, verksamhetsplan och givna förutsättningar. Prognosen för helåret är att nämnden kommer att fullfölja sitt uppdrag helt eller i hög grad inom samtliga verksamhetsområden. För en mer utförlig redovisning hänvisas till fritidsnämndens rapport för perioden januari–augusti.

Avdelning Bad har i huvudsak bedrivits enligt plan men flera anläggningar har under perioden haft avvikelser från fastställda servicenivåer till följd av underhålls- och renoveringsåtgärder. Hemgårdens bad och gym har varit stängt under hela året för renovering. Navet hade en sommarstängning på fyra veckor jämfört med ordinarie en vecka på grund av försenade underhållsarbeten. Sävar simhall stängdes i mitten av maj och det är fortsatt osäkert när verksamheten kan återupptas. Vallabadets inomhusdel stängdes i juni och kommer att vara stängd åtminstone under september. De längre stängningarna vid Sävar simhall och Vallabadet bedöms få störst påverkan under tertial tre men har även påverkat verksamheten under tertial två. Trots dessa avvikelser har verksamheten så långt som möjligt säkerställt tillgång till badverksamhet, simundervisning och föreningsverksamhet. Badverksamheten har haft färre besök än motsvarande period 2025 vilket främst bedöms bero på en kallare sommar.

Avdelning Drift har genomfört sitt uppdrag enligt plan och säkerställt tillgången till kommunens anläggningar, idrotts- och rekreationsmiljöer. Under perioden har fokus legat på drift, underhåll och utveckling av friluftsområden och anläggningar. Bland genomförda åtgärder finns färdigställandet av en ny sträckning av Tavelsjöleden, fortsatt utveckling av Nydalaområdet, förbättringsåtgärder vid Nolia arena samt insatser för att stärka tillgänglighet, funktion och säkerhet vid flera anläggningar och rekreationsområden.

Föreningsbyrån har fortsatt att fördela och administrera kommunens föreningsstöd samt stärka samverkan med föreningsliv och andra aktörer. Under perioden har huvuddelen av bidragen till ideella föreningar beslutats vilket bidrar till ett brett och varierat aktivitetsutbud i hela kommunen. Verksamheten har även genomfört flera samverkans- och utvecklingsinsatser tillsammans med föreningsliv, myndigheter, universitet och lokala aktörer, bland annat inom områdena trygghet, landsbygdsutveckling och social hållbarhet.

Avdelning Unga har erbjudit en tillgänglig och kostnadsfri verksamhet genom fritidsgårdar, ungdomens hus och uppsökande aktiviteter. Mötesplatserna finns geografiskt spridda över kommunen och kompletteras med verksamhet i anslutning till skolor genom bland annat After school. Verksamheten präglas av ungas delaktighet i planering och genomförande av aktiviteter. Antalet besök har minskat jämfört med föregående år vilket främst förklaras av ett lägre antal genomförda mötestillfällen. Samtidigt fortsätter andelen tjejer och ickebinära besökare att öka vilket är i linje med verksamhetens arbete för jämställda och inkluderande mötesplatser.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Arbetet med att utveckla och anpassa kommunens anläggningar har fortsatt. Ombyggnationer av Umeå arena (Visionite arena) för spel i SHL har pågått samtidigt som byte av konstgräs på Nordahlsvallen och i fotbollshallen har inletts. Vid Bettnessands havsbad har tillgänglighetsanpassningar, förbättringar av parkeringsytor samt kompletterande skyltning genomförts.

För verksamhetsområdet Unga har Hamnmagasinet ungdomens hus lämnat sina ordinarie lokaler inför kommande ombyggnation och verksamheten bedrivs sedan maj i tillfälliga lokaler. Flytten har påverkat besöksantalet men verksamheten har fortsatt att utveckla riktade aktiviteter för att nå fler unga. En behovsanalys om långsiktiga lokallösningar för verksamheten *Fritid för alla* har också genomförts.

Förvaltningen har fortsatt utvecklingen av aktivitetsområdet Umeå Summer Zone i samverkan med interna och externa aktörer för att stärka utbudet av trygga och tillgängliga sommarlovsaktiviteter för barn och unga.

För- och grundskolenämnden

Nämndens grunduppdrag

För- och grundskolenämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Förskola	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Grundskola	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

För- och grundskolenämnden bedömer att grunduppdraget i hög grad är verkställt utifrån nämndens verksamhet, åligganden och övriga uppgifter enligt fastställt reglemente och skollagstiftning. Detsamma gäller bedömning av nämndens grunduppdrag per verksamhetsform avseende förskola och grundskola.

Motivering, för- och grundskolenämnden har uppfyllt sitt grunduppdrag att se till att alla barn folkbokförda i kommunen har tillgång till förskola och pedagogisk omsorg samt skolgång och fritidshem i kommunens egna eller i fristående verksamheter. Nämnden har fördelat resurser till egen verksamhet och till fristående verksamheter enligt bidrag på lika villkor. Skolpliktsbevakning och samverkan med fristående verksamheter i egenskap av hemkommun har genomförts samt tillsyn av fristående förskoleverksamheter.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Umeå kommuns senaste befolkningsprognos, P26, visar på fortsatt svag tillväxttakt främst på grund av färre antal födda barn. Omställningsarbetet har därför fortlöpt inom förskolans område under våren. Detta omställningsarbete kommer att prägla nämndens arbete under flera år framåt.

Läsårets studieresultat för elever i årskurs 9 visar att behörighet till gymnasieskolans nationella yrkesprogram ökade från 90 till 91 procent jämfört med föregående läsår. Även elevnärvaron har förbättrats bland elever i grundskola och anpassad grundskola jämfört med föregående läsår.

Förskola

Förskolan präglas för närvarande i hög grad av den omställning som sker beroende på den demografiska utvecklingen. Årligen anpassas personalstyrkan efter barnantalet och lokalytorna. Sommaren 2026 avvecklades ytterligare två förskolor, det uppstod dock ingen övertalighet i och med detta.

Närvaron är fortsatt hög inom förskolan och cirka 96 procent av alla folkbokförda barn i åldrarna 1−5 år är inskrivna i förskolan. Nöjdheten och upplevelsen hos barn och vårdnadshavare av förskolan enligt den årliga återkommande förskoleenkäten är fortsatt hög, 9,1 på en tiogradig skala.

Grundskola

Studieresultaten för elever i årskurs 9 läsåret 2025/26 visar en fortsatt positiv utveckling. Andelen elever med behörighet till gymnasieskolans nationella yrkesprogram ökade från 90 procent läsåret 2024–2025 till 91 procent läsåret 2025–2026. Samtidigt har elevnärvaron förbättrats bland elever inom grundskola och anpassad grundskola, vilket är en positiv utveckling då närvaro är en viktig förutsättning för lärande, delaktighet och måluppfyllelse.

Sammantaget visar resultaten på en fortsatt hög behörighet till gymnasieskolan och en utveckling som stärker förutsättningarna för elevers kunskapsutveckling och framtida utbildningsmöjligheter.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Nämndens grunduppdrag

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Gymnasieskola	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Vuxenutbildning	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Arbetsmarknad och integration	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden bedömer att grunduppdraget under perioden i hög grad har genomförts enligt reglemente, verksamhetsansvar och övriga åtaganden. Bedömningen omfattar gymnasieskola, vuxenutbildning samt arbetsmarknad och integration.

Den nya förvaltningsorganisation som infördes 1 januari 2026 har stärkt genomförandet genom bättre förutsättningar för styrning, uppföljning och utveckling. Detta har bidragit till ökad träffsäkerhet i prognoser, effektivare resursanvändning och ett tydligare fokus på kärnuppdragen.

Sammantaget bedömer nämnden att verksamheterna har mött medborgarnas behov, fullgjort sitt lagstadgade ansvar och skapat goda förutsättningar för fortsatt kvalitetsutveckling.

Systematiskt kvalitetsarbete, styrning och uppföljning av grunduppdraget

Uppföljningen av gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens grunduppdrag, nationella uppdrag, nämndmål och övriga uppdrag har genomförts systematiskt genom analys av verksamhetsresultat, aktiviteter och ekonomi. Uppföljning har skett via tertialrapporter, internkontrollplan, styrkort och huvudmannarapporter.

Verksamheternas utveckling har följts genom nyckeltal kopplade till kvalitet, trygghet och likvärdighet samt, där det varit möjligt, jämförts med nationella data. Arbetet har även följts upp genom aktivitetsplaner inom det systematiska kvalitetsarbetet.

Nämnden har dessutom använt statistik från bland annat elevregister, enkäter, SCB, Skolverket och Kolada som underlag för att bedöma verksamheternas kvalitet, effektivitet och måluppfyllelse.

Verksamhetsspecifik redovisning av grunduppdragets verkställande

Gymnasieskola och anpassad gymnasieskola

Resursfördelning

Nämnden har säkerställt att ungdomar och unga vuxna folkbokförda i Umeå kommun haft tillgång till gymnasieutbildning av god kvalitet inom kommunala och fristående skolor. Resurser har fördelats enligt resursfördelningsmodellen och principen om bidrag på lika villkor, kompletterat med socioekonomiska strukturtillägg för att stärka skolornas kompensatoriska uppdrag.

Studieresultat och måluppfyllelse

Resultaten för läsåret 2025/2026 visar en positiv utveckling. Andelen avgångselever med gymnasieexamen ökade från 90,4 till 92,3 procent och det genomsnittliga meritvärdet steg från 14,4 till 14,5 betygspoäng.

Gymnasieval och utbildningsutbud

Gymnasievalet avslutades i början av maj. Dragonskolan är fortsatt kommunens största och mest efterfrågade gymnasieskola. Cirka 75 procent av eleverna valde en kommunal gymnasieskola.

Yrkesprogram

Intresset för yrkesprogram fortsätter att öka. Inför höstterminen 2026 valde 38,4 procent av årets elever ett yrkesprogram (en ökning med 2,1 procentenheter) jämfört med föregående år, i linje med arbetsmarknadens behov av yrkesutbildad kompetens.

Samverkan och hemkommunansvar

Genom samverkan inom Umeåregionen (exkl. Örnsköldsvik), i kombination med de fristående huvudmännens utbud, har nämnden säkerställt ett brett utbildningsutbud och tillgång till utbildningsplatser för regionens elever.

Vuxenutbildning

Kompetensförsörjning och utbildningsutbud

Vuxenutbildningen har bedrivits för att stärka studerandes möjligheter till arbete, vidare studier och samhällsintegration.

Samlad struktur och länsövergripande samverkan

Under perioden har vuxenutbildningen haft stor nytta av samlokaliseringen i Vuxenutbildningens hus. I enlighet med kravet på arbetsmarknadsdimensionering har Umeå kommun fortsatt utvecklat det länsövergripande arbetet i samverkansavtalet med 17 kommuner samt i nära dialog med näringsliv och Arbetsförmedlingen.

Arbetsmarknad och integration (AMI)

Arbetsrehabilitering och egen försörjning
Arbetsmarknadsenheten har tillhandahållit individanpassade och rättssäkra arbetsrehabiliterande insatser för att hjälpa personer som står långt från arbetsmarknaden mot egen försörjning. Under 2026 har fortsatta satsningar genomförts för att bryta långtidsarbetslöshet samt erbjudande av feriejobb för sjuttonåringar.

Cirkulär ekonomi och träningsplatser
Byggåterbruket har tillsammans med övriga återbruksinitiativ vidareutvecklats och tillhandahållit tränings- och arbetsplatser som kombinerar klimatnytta med social hållbarhet.

Integration och mottagande
Nämnden har fullgjort sitt lagstadgade uppdrag gällande mottagande, bosättning och etableringsinsatser för nyanlända samt skyddsökande (bland annat från Ukraina). Arbetet har bedrivits i nära samverkan med övriga förvaltningar och aktörer för att främja god integration och motverka utanförskap.

Kommunalt aktivitetsansvar (KAA)
Inom ramen för det kommunala aktivitetsansvaret för unga i åldrarna 16–19 år som varken arbetar eller studerar har uppsökande och stärkande insatser genomförts i syfte att underlätta återgång till studier eller etablering på arbetsmarknaden.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har under 2026 fortsatt att säkerställa en utbildning av god kvalitet samt genomfört insatser för att stärka kompetensförsörjning, integration och etablering på arbetsmarknaden. Året kännetecknas av positiva studieresultat i form av hög genomströmning och höga meritvärden inom gymnasieskolan, ett ökat intresse för yrkesutbildningar och fortsatt utveckling av utbildningsutbudet. Genom samverkan med utbildningsanordnare, näringsliv och regionala aktörer har nämnden bidragit till att möta både individers och arbetsmarknadens behov.

Gymnasieskola och anpassad gymnasieskola

Lokalförsörjning
Byggande och planeringen för utökningen av gymnasieplatser vid nya Vasagymnasiet har fortsatt enligt tidplan för att möta det ökande behovet av utbildningsplatser och säkerställa ett attraktivt utbildningsutbud.

Trygghet, säkerhet och beredskap
Säkerhetsarbetet har prioriterats under året. Åtgärder som låsta entréer, säkerhetsvandringar och utvecklade beredskapsplaner har genomförts för att stärka en trygg och säker studiemiljö i enlighet med skollagens krav.

Främjande av STEM-utbildningar
Insatser har genomförts för att öka intresset för STEM-utbildningar (science, technology, engineering and mathematics). Elever från teknikprogrammet har besökt grundskolor och informerat om AI samt tekniska utbildningsvägar för att stärka intresset för naturvetenskap och teknik.

Arbetsplatsförlagt lärande (APL)
Tillgången på APL-platser har varit en fortsatt utmaning. Under hösten 2026 kommer arbetet att intensifieras i samverkan med näringsliv och arbetsgivare för att öka tillgången till praktikplatser.

Kunskapshöjande insatser om hedersrelaterat våld och förtryck
Kompetensutvecklingsinsatser har genomförts för all pedagogisk personal för att stärka förmågan att upptäcka, förebygga och hantera hedersrelaterat våld och förtryck.

Övningsskoleverksamhet
Under vårterminen 2026 genomförde 36 lärarstudenter och sex studie- och yrkesvägledare sin verksamhetsförlagda utbildning vid kommunens övningsskolor. Samarbetet med universitetet bidrar till kvalitet i lärarutbildningen och stärker den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Vuxenutbildning

Tidsbegränsad Sfi
Införandet av tidsbegränsad Sfi vid årsskiftet har krävt en genomlysning av både verksamhetens hantering och kommunikation. En ny handlingsplan har beslutats för att effektivt nå ut till och motivera eleverna i sina studier.

Yrkeshögskolan (YH) – ny lag och förordning
En ny YH-lag och förordning har införts med skärpta krav på Lärande i arbete (LIA) och striktare uppföljning av statsbidrag. Umeå kommun anpassar sin verksamhet efter den nya lagstiftningen för att säkerställa hög kvalitet på LIA-platserna och en rättssäker bidragshantering.

Förändrade förutsättningar för Yrkesvux
Det förändrade regelverket för regionalt yrkesvux ger högre ersättningsnivåer, utökade statsbidrag för orienteringskurser och anpassningar. Dessutom kan statsbidrag beviljas för upp till två år i taget, vilket ger bättre planeringsförutsättningar. Förändringarna stärker utbildningarnas kvalitet och tillgänglighet samt ger bättre möjligheter att dimensionera utbudet efter arbetsmarknadens behov.

Arbetsmarknad och integration

Aktivitetskrav och samverkan inom försörjningsstöd
Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen har stärkt samverkan med Stöd- och omsorgsförvaltningen inför införandet av aktivitetskrav inom försörjningsstödet. Kravet beräknas ge ett initialt inflöde på cirka 330 personer följt av ett löpande månatligt inflöde.

Samarbete vid övergång av lägenhetshantering

I samband med Fastighetsavdelningens övertagande av lägenhetshanteringen vid årsskiftet har nya arbetssätt etablerats, vilket krävt en nära och fördjupad samverkan mellan förvaltningarna för att säkerställa en trygg och effektiv övergång.

Ferieverksamhet och sommarskola

Söktrycket inom ferieverksamheten var fortsatt högt med 927 ansökningar. Samtliga sökande (födda 2009) som ansökte i tid erbjöds plats och 792 (377 pojkar och 415 flickor) tackade ja. Av dessa gick 76 ungdomar sommarskola och 116 arbetade inom äldreomsorgen.

Studiemotiverande arbetslivsorientering (SAO-jobb)

Förberedelser pågår för att införa SAO-jobb på Norra Ålidhemsskolan i nära samarbete med för- och grundskoleförvaltningen. Insatsen syftar till att stärka ungas koppling till arbetslivet och motivera till fullföljda studier.

Massflyktsdirektivet

Förlängningen av EU:s massflyktsdirektiv till mars 2028 innebär att kommunen har ett fortsatt uppdrag att ordna boende för skyddsbehövande från Ukraina. Personer med tillfälligt uppehållstillstånd beviljade efter september 2025 ges dessutom möjlighet att folkbokföra sig.

Individ- och familjenämnden

Nämndens grunduppdrag

Individ- och familjenämnden	Bedömning januari-augusti	Prognos januari-december
Tillgodose behov av stöd och omsorg inom socialtjänstens lagstadgade ansvarsområde för att stärka och trygga den enskilde att leva ett självständigt liv. Socialtjänsten arbetar förebyggande för att främja jämlika levnadsvillkor	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Aktiviteter i grunduppdraget:		
Systematiskt kvalitetsarbete	*Bedöms vid årsredovisning*	i hög grad uppfyllt
Förebyggande arbete	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Myndighetsutövning	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Verkställande av insatser	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Planerade åtgärder/områden 2026	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Kvalitet och utveckling i delprocesserna	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämnden har under perioden verkställt sitt grunduppdrag i hög grad. Samtliga aktiviteter i grunduppdraget har i hög grad uppfyllts. Det systematiska kvalitetsarbetet bedöms vid årsredovisning och beskrivs mer ingående i Kvalitets- samt Patientsäkerhetsberättelsen. Det pågår dock många aktiviteter för att stärka det systematiska kvalitetsarbetet och det bedöms därför kunna vara uppfyllt i hög grad vid årets slut.

Liksom föregående år har det förebyggande arbetet, tidiga insatser och tillgänglig socialtjänst varit ett fokusområde för nämndens verksamheter. Verksamheterna har olika inriktningar och målgruppernas behov skiljer sig åt men samtliga verksamheter har ett aktivt arbete för att identifiera behov, förebygga och/eller ge tidigt stöd. Uppgifter visar att öppna gruppaktiviteter sammantaget kunnat genomföras i hög grad. I vissa verksamheter är andelen lägre, och beror på personalbrist/sjukdom.

Mått gällande myndighetsutövning visar på goda resultat. Det har skett ett aktivt förbättringsarbete gällande anmälningar, förhandsbedömningar och utredningar inom barn och unga. Måtten visar även att verksamheten i hög grad kunnat verkställa beslutade insatser, och att vidtagna åtgärder har gett effekt på verkställandegraden. Utmaningar kvarstår dock att rekrytera uppdragstagare vilket verksamheten fortsätter jobba aktivt med.

Nämnden hade inför året ett antal planerade övergripande åtgärder. Arbetet med att stärka det förebyggande arbetet, tillgängligheten, barnrättsperspektivet, kunskapsbaserad socialtjänst, samverkan, samordning och att uppmärksamma och ge stöd till våldsutsatta utvecklas enligt plan. Även arbetet för jämställda och jämlika levnadsvillkor fortskrider, även om vissa delinsatser har försenats. Endast åtgärden att stärka anhörigperspektivet bedöms i nuläget inte kunna genomföras fullt ut enligt plan under året.

Nämndens grunduppdrag är uppdelat i åtta delprocesser, där kvalitet och utveckling följs. Samtliga delprocesser bedöms utvecklas i positiv utveckling i förhållande till processmålen. Detta beskrivs utförligare nedan, under Verksamhetens utveckling.

Verksamhetens utveckling – kvalitet och utveckling i delprocesserna

Ge stöd och service enligt LSS

Inom LSS har fler beslut verkställts jämfört med föregående år, särskilt inom ledsagning och kontaktperson efter att ledsagningsteamet etablerats. Samtidigt kvarstår utmaningar med att rekrytera uppdragstagare och köer till bostad med särskild service. Arbetet med barns rättigheter, jämställdhet, uppföljning och digital utveckling inom daglig verksamhet fortsätter enligt plan. Samverkan med intresseorganisationer för att etablera ett LSS-samverkansråd pågår, men uppstarten kan komma att försenas på grund av begränsat deltagande.

Ge stöd, skydd och omsorg till barn, unga och familj

Verksamheterna har fortsatt utveckla en mer förebyggande, tillgänglig och kunskapsbaserad socialtjänst för barn, unga och familjer. Arbetet med barnrättsperspektiv, samverkan och tidiga insatser har stärkts genom bland annat SIP Barnets plan, utvecklade samverkansformer med skola, polis och hälso- och sjukvård samt en pågående genomlysning av stödet till unga med psykisk ohälsa. Arbetet med att förebygga placeringar och att motverka kriminalitet bland barn och unga följer i

huvudsak plan, medan utvecklingen av arbetssätt för att avsluta pågående placeringar inte har kunnat prioriteras och ligger efter plan.

Ge råd och stöd i samt handlägga familjerättsliga ärenden

Planerade aktiviteter genomförs enligt plan. Verksamheten arbetar intensivt med att se över och utveckla lokaler och besöksytor så att de ska vara anpassade till samarbets- och barnsamtal. Utveckling och uppföljning av gruppverksamheterna Ballongen och BiFF pågår, med målsättning att utöka stödet till fler barn genom fler grupper. Arbetet inom området jämlikhet och jämställdhet har genomförts enligt plan.

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

Verksamheten arbetar enligt plan med att stärka kvaliteten i enlighet med SPSM:s anvisningar. Samtliga elever som anvisats plats har erbjudits boende, och ett andra elevhem har öppnats för att möta ökad efterfrågan. Den nära samverkan mellan skola, habilitering, elevhem och anhöriga bidrar till att ungdomarna ges goda förutsättningar att fullfölja sina studier och utveckla sin självständighet. Det pågår fortsatt arbete för att införa digitala lösningar som underlättar kvalitetsarbetet, vilket försvåras av att det saknas lagstöd för dokumentation.

Ge stöd, skydd och omsorg till vuxna

Arbetet att utveckla insatser på hemmaplan för att stärka individers möjligheter till ett självständigt liv och eget boende har fortsatt. Trots flera utmaningar har kvaliteten kunnat bibehållas inom flera områden, bland annat genom utökat boendestöd och uppsökande stödinsatser. Flera planerade utvecklingsinsatser har dock försenats, däribland SoL-boende för personer med samsjuklighet och införandet av Bostad först. En översyn av arbetet med våld i nära relation har genomförts och det fortsatta utvecklingsbehovet har identifierats, särskilt kopplat till stöd för personer med funktionsnedsättning.

Ge stöd till självförsörjning och ge ekonomiskt bistånd

Det stora fokuset för försörjningsstödet är införandet av aktivitetskrav. Den samverkan som förvaltningen under lång tid arbetat upp tillsammans med andra berörda aktörer ger nu stora fördelar i införandet. Arbetet går som planerat. Trots det omfattande arbetet med aktivitetskravet har försörjningsstödet också utvecklat arbetssätten gällande felaktiga utbetalningar, barnrättsperspektivet och det förebyggande arbetet. Viktigt att särskilt bevaka ökningen av barn i hushåll som uppbär försörjningsstöd och hushåll med barn som uppbär försörjningsstöd utifrån kommande lag för bidragstak.

Erbjuda familjerådgivning

De planerade aktiviteterna för året har delvis behövt pausas till följd av ett nödvändigt omtag av verksamheten samt rekrytering av nya familjerådgivare. Detta arbete slutfördes strax före sommaren. Trots omställningen har familjerådgivningen fortsatt att arbeta aktivt med att följa upp väntetider och se över befintliga arbetssätt i syfte att stärka verksamhetens tillgänglighet och kvalitet. Ett resultat av detta arbete är att en ny samtalsmetod har testats, vilken förväntas bidra till ökad tillgänglighet för medborgarna.

Erbjuda hälso- och sjukvård

Utveckling av teamarbete inom HSL pågår med syfte att öka samordning runt den enskilde och att arbeta mer förebyggande med enskildas behov. Samverkan sker även löpande med representanter från HSL, boende och daglig verksamhet. Ett annat pågående arbete som sker i samverkan är planering för uppstart av SoL-boende inom IFO. I övrigt pågår även aktiviteter inom engagerad styrning och ledning, en god säkerhetskultur, adekvat kunskap och kompetens samt patienten som medskapare.

Väsentliga händelser

Lokalförsörjning

Nämndens möjlighet att fullgöra sitt grunduppdrag har under perioden påverkats av kvarstående strukturella utmaningar inom lokalförsörjningen. Brister i den kommunövergripande styrningen, långa ledtider och begränsad genomförandekapacitet medför att lokalbehov riskerar att försenas eller inte tillgodoses i tid. Detta påverkar verksamhetens förutsättningar att erbjuda ändamålsenliga lokaler för både verksamhet och brukare.

Upphandling processtöd

Uppstarten av ny upphandling av processtöd har visat på sårbarheter i nuvarande resursberedskap för större digitaliserings- och utvecklingsinsatser. Arbetet har varit beroende av resurser utanför den egna förvaltningen, och svårigheter att säkra tillgänglig kompetens har periodvis påverkat framdriften och inneburit risker för tidsplanen. Detta tydliggör behovet av långsiktig planering och prioritering av gemensamma utvecklingsresurser.

Effektiviseringar

Nämnden har under året fortsatt arbetet med effektiviseringar. Inom barn/unga-verksamheterna har fokus varit på att minska placeringar och samtliga planerade aktiviteter pågår. De höga dygnskostnaderna fortsätter att påverka ekonomin negativt i kombination med att placeringsdygnen under T2 ökat med cirka 10 procent jämfört med samma period 2025. Inom

funktionshinderomsorgen har arbetet med samplanering fortsatt följt av personalplanering för att öka kostnadseffektiviteten inom den interna verkställigheten. De externa insatser verksamheten köper ses löpande över för att utvärdera kostnaden och kvaliteten jämfört med att utföra insatsen själv.

Kulturnämnden

Nämndens grunduppdrag

Kulturnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Kulturnämndens bedömning är att grunduppdraget i hög grad är uppfyllt. Som framgår av verksamhetsbeskrivningen har verksamheterna levererat väl i enlighet med både kommunfullmäktiges och nämndens planer och uppdrag. Verksamheten har till detta bedrivits med god ekonomisk hushållning inom tilldelade ekonomiska ramar.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Under perioden har förvaltningen arbetat med samtliga uppdrag från nämnden samt de av kommunfullmäktige givna inriktningsmål, program och tilläggsuppdrag. Nämndens verksamheter har också under perioden arbetat särskilt aktivt med aktiviteter som vänder sig till barn och unga som ansökan till European Youth Capital 2029, sommarlovsaktiviteter som Umeå Summer Zone, läsfrämjande aktiviteter och scenkonst riktat till målgruppen. Lokalfrågor har varit i fokus med nytt uppdrag för Sveriges depåbibliotek och lånecentral samt Kulturskolans flytt till nya lokaler. Under tertialen har ett förberedande arbete inletts inför verksamhetsåret 2027 för att bättre möta den politiska riktningen med nya uppdrag och förändrad budgetram. En del i detta arbete är omorganisation av förvaltningens stab och ledning samt ett förändringsarbete gällande processer och arbetssätt.

Under perioden januari - augusti har olika typer av förändringsarbete genomförts i verksamheterna med syfte att utveckla och förbättra. Verksamheterna har levererat på grunduppdragen och på nämndens och fullmäktiges uppdrag men har också arbetat med utveckling och specifika insatser, som till exempel olika aktiviteter kopplat till demokratiuppdraget. Verksamheterna har arbetat lokalt, regionalt, nationellt och internationellt och bidragit till att positionera Umeå inom olika delar av kulturområdet. Fler besökare och målgrupper nås av förvaltningens kulturutbud och utbudet har både bredd och spets. Dialog och delaktighet med kulturutövare, föreningslivet, barn och unga har initierats och pågår på olika sätt.

Kulturförvaltningen har stärkt det internationella deltagandet och engagemanget under perioden. Bland annat samarbetet med Vasa har intensifierats, dels genom en gemensam ansökan till EIT Culture and Creativity som förväntas färdigställas innan årsskiftet, dels genom det fortsatta utbytet med Konstens natt/Spelrum.

Umeå kommun, med kulturförvaltningens som huvudansvarig, har stått som värd för Arctic Arts Summit. Arctic Arts Summit är en internationell mötesplats, världens enda arktiska kulturpolitiska toppmöte och en katalysator för konstnärlig utveckling för kulturskapare, akademiker och politiska beslutsfattare. Totalt deltog 698 deltagare från 20 olika länder (flest deltagare från de arktiska länderna). Det är den största Arctic Arts Summit som genomförts sett till antalet deltagande, programpunkter och konstnärliga program.

Kulturdirektören har under perioden valts in i styrelsen för Sveriges Fritids-och kulturchefsförening – en intresseorganisation för chefer och tjänstepersoner inom den kommunala fritids- och kultursektorn. Organisationen för en aktiv dialog med viktiga aktörer inom kommuner, regioner och nationella organisationer, bidrar till professionell utveckling och till ett samhälle där kultur och fritid har en självklar och stark roll. Kulturdirektör har där också specifikt uppdrag som kontaktperson och part gentemot Kulturrådet.

Bibliotekens demokratifrämjande uppdrag har varit i fokus under valåret 2026, framför allt under den andra tertialen. Samtidigt har annan verksamhet fortlöpt, till viss del präglat av fortsatta utmaningar med bibliotekssystemet och Umeåregionens gemensamma biblioteksvebb. Folkbiblioteken har likväl fortsatt att vara öppna, tillgängliga och uppskattade. Det bekräftas av en fortsatt ökning av de fysiska besöken. Under valåret har Umeås folkbibliotek uppmärksammat demokratifrågor genom till exempel barnens torg, föreläsningar om AI och aktiviteter gällande fri åsiktsbildning. Insatserna för det utvidgade uppdraget för Sveriges depåbibliotek och lånecentral har fortlöpt med fokus på att säkerställa lämpliga lokaler för att husera den utökade mediesamlingen. Samtidigt pågår förberedelser för nya och förändrade arbetsmoment.

Under 2026 har Kulturskolan genomfört flera betydande utvecklingsinsatser. Under årets inledning fattades beslut om att samtliga pedagoger från och med 2027 ska omfattas av samma arbetstidsavtal, vilket har krävt omfattande facklig dialog, informationsinsatser samt riskanalys och handlingsplan för arbetsmiljöarbetet. Kulturskolan har flyttat in i de nya lokalerna på Vasagatan, medan inflyttningen till Kulturskolan Hamnmagasinet försenas till våren 2027. Kulturskolan har även haft en central roll i den förvaltningsövergripande satsningen Summer Zone på Nydala och bidragit med ett brett utbud av kulturaktiviteter för barn och unga under sommaren. Ytterligare viktiga aktiviteter som involverat Kulturskolan är Umeås ansökan om att bli European Youth Capital 2029. Umeå är vidare till omgång två i kampen om utmärkelsen och i november avgörs vem som får titeln 2029. Ett tydligt uppdrag under året har varit, att i samverkan med flertalet andra förvaltningar, utveckla aktiviteter på Nydala med satsningen Umeå Summer Zone.

Under perioden har verksamheten vid programavdelningen i hög grad präglats av planering och genomförande av Arctic Arts Summit. Vid toppmötet genomfördes seminarier, workshops och föreställningar på många platser men framför allt på Väven, i Umeå Folkets Hus samt en mötesplats på Rådhustorget (Sjadduo). Nästan all personal inom programavdelningen samt även personal från andra verksamheter engagerades i olika roller under veckan. Genomförda utvärderingar visar på ett väl genomfört arrangemang.

I början av året introducerades en ny förvaltningsövergripande tjänst tillsammans med Stöd- och omsorgsförvaltningen. Kultursamordnare för unga i Väven. Detta har möjliggjort nya samarbeten inom verksamheterna med fokus att engagera barn och unga i det publika kulturutbudet. Flera samarbeten har startat där syftet är att utveckla metoder och innehåll som utgår från ungas behov och perspektiv.

I början av året samverkades en ny organisation för kulturförvaltningen, vars förändringar rör bland annat programavdelningen. Förändringarna träder i kraft vid årsskiftet 2026/2027 och under tertial 2 påbörjades rekrytering av scentekniker till enheten för Arrangemang och scener.

Bibliotek

Besök och lån vid folkbiblioteken i Umeå januari-augusti [32]	Antal T2, 2026	Antal T2, 2025	Förändring mellan 2025 och 2026 (%)	Notering
Besök på minabibliotek.se	1 003 061	1 176 130	−14,7	Ny webbplats
Antal fysiska besök på folkbiblioteken	782 626	753 615	3,8	Fortsatt ökning
Totalt antal lån	978 985	1 002 152	−2,3	Inklusive SBS
varav barnmedia	622 258	634 232	−1,9	Inklusive SBS

Aktiviteter redovisas i verksamhetsbeskrivningen.

Årsstatistik: Umeås folkbibliotek 2025 i jämförelse med två kommuner i kommungruppen större stad, genomsnitt större stad och riksgenomsnittet 2025

Årsstatistik 2025[33]	Umeå	Lund	Jönköping	Genomsnitt större stad	Riket
Befolkning	**135 273**	132 333	148 152	–	–
Antal lån av böcker/invånare	**9,9**	7,0	4,4	5,0	4,7
Antal barnbokslån/barn 0−17 år	**34,4**	23,8	13,7	15,4	13,9
Antal fysiska besök/invånare	**9,0**	8,6	4,3	4,5	4,6
Antal aktivitetstillfällen för barn och unga/1 000 invånare 0−18 år	**55,9**	47,2	23,1	31,3	43,8
Medborgarundersökningen, bra utbud av böcker och tidskrifter (%)	**93,5**	94,5	90,3	91,2	88,2
Medborgarundersökningen, bra utbud av bibliotekets aktiviteter (%)	**93,1**	89,7	90,9	86,0	84,4

[32]Kolada och Sveriges officiella biblioteksstatistik
[33]Kolada och Sveriges officiella biblioteksstatistik

Kulturskolan

Kulturskolans verksamheter	2026 januari–augusti	2025 januari–augusti
Öppen verksamhet, totalt	**1 980**	**2 180**
varav Skapande lördagar och andra familjeaktiviteter samt verksamhet på fritidshem och på skolbibliotek (framför allt barn upp till 12 år)	483*	1 300
varav besök på scenkonstföreställningar (framför allt på biblioteken)	547	459
varav lovaktiviteter, inklusive Umeå Summerzone	950	600
Riktad verksamhet, totalt	**989**	**560**
varav riktade verksamheter (After School, anpassad Kulturskola, kultur för hälsa)	765	280
varav El Sistema, musikundervisning i obligatoriet på Östra Ersboda och Ersdungen	950	600
Kulturlöftet, totalt	**11 383**	**6 309**
varav kulturpedagogiska program, genomförda av Kulturskolans pedagoger	2 047	3 069
varav scenkonstupplevelser, inköp kommunal budget	1 638	2 960
varav Skapande skola**	7 698	
Aktiviteter i förskolan*, totalt**	1 774	
Kulturpedagogiska program genomförda av Kulturskolans pedagoger	1 129	
Scenkonstupplevelser, inköp kommunal budget	645	
Kursverksamheten totalt	2 073	1 700
Totalt, hela verksamheten	**18 199 barn och unga**	
Totalt, exklusive Skapande skola-aktiviteter	**10 501 barn och unga**	**11 189 barn och unga**

* På grund av flytt till nya lokaler kunde inte lika många tillfällen av Skapande lördag genomföras våren 2026.
** Här redovisas, från och med 2026, även de aktiviteter som bekostas genom Skapande skola-medel, för att ge den totala statistiken av Kulturlöftet. Skapande skola är ett statligt bidrag som fördelas årligen av Kulturrådet. Kulturnämnd och för- och grundskolenämnd bekostar tillsammans administrativa tjänster för att söka bidraget, fördela aktiviteter över grundskolans alla skolor, samt redovisa bidraget.
*** Redovisas separat från och med 2026, då Kulturlöftet omfattar enbart grundskola och inte förskola.

Programavdelning

Januari–augusti	T2, 2026	T2, 2025
Antal besök, Kvinnohistoriskt museum (KHM)	30 715	26 624
Antal pedagogiska program/visning/workshops (KHM)	59	82
Antal deltagare vid programaktiviteter	1680	1294 (+551 genomförda spionmysterier)
Antal digitala program (KHM)	0	0
Antal digitala tittare (KHM)	0	0
Antal besök, Umeå konsthall (UK)	17 529	14 651
Antal pedagogiska program/visningar/workshops (UK)	55	70
Antal deltagare/publik (UK)	1410	1634
Antal publik Kultur för seniorer (KFS)	6399	4202
Antal arrangemang (KFS)	52	56
Antal digitala program (KFS)	4	6
Antal digitala tittare (KFS)	332	825
Antal bokningar av samtliga uthyrningsbara lokaler i Väven	775	468
Antal bokningar med kulturellt innehåll i Väven	628	351
Antal bokningar Kajscenen	78	77
Antal bokningar Vävenscenen	88	69

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Nämndens grunduppdrag

Miljö- och hälsoskyddsnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämnden gör utifrån nyckeltal i perspektiven kund, personal, ekonomi och verksamhet bedömningen att grunduppdraget i hög grad är uppfyllt. Uppföljning av nyckeltal och nämndspecifika mål sker i nämndens verksamhetsuppföljning.

Väsentliga händelser

I Umeå finns cirka 130 verksamheter med stadigvarande serveringstillstånd. Under perioden har hälften av den planerade tillsynen under året genomförts. Krogar mot knark har genomfört första utbildningstillfället och första certifiering. Lättnader i alkohollagen har trätt i kraft dvs att kravet på servering av mat vid försäljning av alkohol har tagits bort.

Under perioden har 776 livsmedelskontroller genomförts och 77 procent av kontrollplanen är genomförd. Kontroller har bland annat skett på ett antal matfestivaler under sommaren.

Budget- och skuldrådgivningen (BUS) har haft 895 frågor/ärenden under perioden och konsumentrådgivningen (KVL) 942 frågor/ärenden. Det förebyggande arbetet betonas i nya socialtjänstlagen. BUS och KVL har skickat 18-årsbrevet, startat upp arbetet tillsammans med kommunikatör för att färdigställa ett informationsmaterial om ekonomiskt våld, genomfört viss samverkan, flera föreläsningar och planerat för årets välkomstmässa på Umeå universitet.

Inom miljöbalkens område har 805 tillsynsbesök genomförts vilket motsvarar 73 procent av tillsynsplanen. Industriområdesprojekt Ersboda har påbörjats och kommer att slutföras under hösten.

Nytt samarbetsavtal har skrivit med kranskommunerna gällande Energi- och klimatrådgivning. Från och med 1 augusti 2026 bedriver Umeå kommun denna verksamhet åt kranskommunerna.

Personalnämnden

Nämndens grunduppdrag

Personalnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
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	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Personalnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna.		

Bedömning och motivering

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

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

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

Personalnämnden delgavs under våren 2026 en fördjupad återrapport av samtliga verksamhetsnämnders redovisning av arbetet med de personalpolitiska målen för 2025. Detta gjordes för att ge en samlad bild och visa på bredden i kommunens arbete med de personalpolitiska målen. Nämnden uttalade sig även om de personalpolitiska målen i sitt yttrande på förslaget till planeringsdirektiv 2027.

En viktig förutsättning inom det personalpolitiska området och för nämnden är att bidra till kommunens organisatoriska omställningskapacitet. I takt med att nämnderna omprövar prioriteringar och fokus på grunduppdrag krävs förändrade arbetsformer och innovativa förhållningssätt. Verksamheterna kommer möta inslag av prioriteringar, fördjupade förväntningar på samarbete, samverkan och omprövning av nyttjande av resurser. Ny teknik, automation, AI-stödd digitalisering kommer även skapa nya förutsättningar och förväntningar i och på de kommunala verksamheterna.

Nämnden följer även noga utvecklingen om hur HR-objektets förvaltning utvecklas med riktning mot en förvaltning av de kommungemensamma systemstöden som gemensamt kan skapa förutsättning för en enhetlig och sammanhållen personalpolitik. Under året har därför bland annat upphandlingen av ett nytt rekryteringssystem följts av nämnden samt arbetet med en uppdaterad och mer omfattande introduktionsutbildning för skyddsombud.

Förändringskompetens är organisationens förmåga att använda och utveckla kompetens för att genomföra förändring. Det gäller medarbetares kompetens, gruppers kompetens eller organisationens kompetens som helhet. Ett förändringsarbete kräver en organisationskultur,

ledarskap och medarbetarskap som ger organisatoriska förutsättning med bibehållen trygghet, hälsa och engagemang. Inte minst krävs en kultur för en lärande organisation där kapacitet byggs för att ta tillvara den tillgängliga kraften hos befintliga medarbetare och även ge förutsättningar för att vid behov ställa om kompetens och verksamhet.

En stark kultur krävs även för att leda och organisera förändring som också skapar förut-sättning för delaktighet och medinflytande från medarbetarna. Ett genomgripande arbete med friskfaktorerna, vilka ingår i ett av de tre personalpolitiska målen, är för detta en avgörande nyckel. Detta avser inte minst de faktorer som rör delaktighet, inflytande, kompetensutveckling och kommunikation. Perspektiven är även viktiga utgångspunkter för det arbete som inletts med en utvecklad medarbetarenkät och process för årlig uppföljning, som ytterligare stärker arbetet med friskfaktorer på arbetsplatsen.

Under 2026 berör personalnämnden området omställningskapacitet på flera sätt, bland annat genom beredning av en uppdaterad medarbetar- och ledarskapspolicy med tillhörande värdegrund, vilket är nära sammankopplat med det fortsatta arbetet med friskfaktorer. Fortsatta ansträngningar med chefers förutsättningar och insatser för att stärka och utveckla ledarskapets kapacitet att möta och leda i förändring är av största vikt.

Arbetet med utvecklade arbetsformer när det gäller tidiga insatser och omställning för grupper och enskilda medarbetare har uppmärksammats av nämnden. Genom det treåriga projektet SAMBA kommer kommunerna i Umeåregionen samt Region Västerbotten tillsammans med Omställningsfonden och Försäkringskassan att utveckla arbetsformer med ett starkt ”behålla-perspektiv” på arbetsmarknaden. Arbetet leder nu till översyn av Umeå kommuns rehabiliteringsprocess för att säkerställa förutsättningar för ökad intern rörlighet och ett behålla-perspektiv med tidiga insatser och vägledning i fokus, i linje med kollektivavtalet KOM-KR.

Dialog med den centrala samverkansgruppen

Nämnden har återkommande dialog med den centrala samverkansgruppen, CSG, som en del i att upprätthålla partsgemensam dialog i enlighet med samverkansavtalet. Under 2026 har personalnämnden bjudit in CSG för fördjupade samtal vid två tillfällen.

Enhetlig och sammanhållen lönepolitik

Nämnden verkar för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik. Nämnden antog i slutet av 2024 riktlinje för lönestrategiska frågor och beredde en revidering av lönepolicy för beslut i kommunfullmäktige, vilket togs i januari 2025. Årets löneöversyn har följt riktlinjen med tillhörande arbetsformer mellan nämndernas förvaltningar, med gott resultat för en sammanhållen och transparent lönepolitik. Under 2026 har nämnden delgetts lönekartläggning för 2025, vilket resulterade i huvudsakliga slutsatsen att det inte finns några osakliga löneskillnader i Umeå kommun

och att den befintliga handlingsplanen inte ska kompletteras med ytterligare insatser. Däremot identifierades ett antal områden som särskilt ska bevakas.

Under 2026 är avtalsrörelsen som berör kommunal sektor mycket liten och fokus har i stället legat på avtalsefterlevnad och implementering av avtal tecknade 2025. Personalnämnden har fått löpande återkoppling från förhandlingschef med flera om utfall och lokala konsekvenser och åtaganden i nya avtal. Förberedelse sker även under slutet av 2026 inför den mycket omfattade avtalsrörelse som infaller våren 2027 på svensk arbetsmarknad.

Under 2026 har bevaknings implementeringsarbete skett för det stundande lönetransparensdirektivet på svensk arbetsmarknad. Stora förseningar och omtag sker dock nationellt på området, vilket lett till endast mindre anpassningar lokalt så här långt.

Samordning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Uppdraget att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs bland annat genom återrapportering till nämnden från årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Under 2026 fortgår den gemensamma processen där medarbetarenkäten utgör grund till både uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och analys avseende aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Bägge delprocesser är Umeå kommuns arbetsprocesser för att säkerställa den systematik som krävs av en organisation i arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen. Som komplement till den gemensamma processen adderades 2025 frågeställningar som bidrar till nationell forskning, MORFAR-projektet, om organisatorisk hälsa. Därmed skapas ytterligare underlag från medarbetarenkäten till nämndernas arbete med friskfaktorer som också ligger till grund för de förändringar som förbereds inför 2027.

Området hot och våld och otillåten påverkan har kommit in tydligare inom arbetsmiljöområdet. Förstärkningar sker av kommunens säkerhets- och rutinarbete och personalnämnden har även följt upp frågan inom ramen för sitt internkontrollarbete. Områdets arbetsformer har förstärkts, inte minst till följ av ett antal förändrade lagstiftningar och uppdrag till de statliga myndigheterna. Bland annat Polismyndighetens möjlighet och skyldighet att delge andra myndigheter och aktörer information.

Samordning av det övergripande kompetensförsörjningsarbetet

Nämndens uppdrag när det gäller att samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering genomförs i första hand genom avrapportering till nämnden om pågående arbete samt uppföljning vid delår och årsrapport av de personalpolitiska målen. Personalnämnden har noterat att ingen av nämnderna vid årsrapporten, återrapporterade hela det personalpolitiska mål som rör att nämnderna i kompetensförsörjningsarbetet ska sträva efter en mångfald som speglar samhället. Här förväntar sig Personalnämnden att nämnderna under 2026 är tydligare i sitt arbete.

Kommunens gemensamma kompetensförsörjningsplan har uppdaterats under året och från 2026 utgör den bilaga till personalnämndens verksamhetsplan. På så sätt fångas pågående utveckling på området upp på ett bättre sätt, inte minst nationellt inom Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, samt initiativ inom området attraktiv arbetsgivare. Planen har även tagit starkt intryck av de planeringsförutsättningar som beslutats om för perioden 2026–2029, till följd av nämndernas svar på Tilläggsuppdrag 2023:1.

Personalnämnden hade för avsikt att under 2026 ta del av nämndernas arbete med sina kompetensförsörjningsplaner, i första hand genom en skriftlig återrapport från nämnderna som på likvärdigt sätt beslutar om dem som del av verksamhetsplan för 2026. Detta har dock inte skett under året, men ligger kvar som en föreslagen aktivitet för 2027.

För att ge förutsättning för de kommunala verksamheternas kompetensförsörjning krävs ett välfungerande arbete med befolkningsfrågorna. I nämndens samordningsuppdrag ingår även ansvaret att koordinera samarbetsytor såsom Umeåregionen och länet när det gäller insatser som kan främja kommunernas kompetensförsörjning. Under året har Umeå kommun bidragit på flera sätt i det regiongemensamma kompetensförsörjningsarbetet, bland annat genom dragningar för regionens Beredning för kompetensförsörjning samt Strategiråd för kompetensförsörjning. Det tvåpartsavtal som finns mellan Umeå kommun och Umeå universitet har även kompetensförsörjning som ett av sina fokusområden, vilket på många sätt innehållit aktiviteter som syftar till att stärka kvarstanningsgraden hos studenterna.

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

Nämnden har även ställt sig positiv till de initiativ som tas för Karriärcentrum och andra projekt med syfte att stärka den lokala och regionala infrastrukturen för att bättre matcha och behålla studenter, bland annat genom projektet Umeå talent lab, som fått projektmedel att jobba tillsammans med Region Västerbotten för området.

Region Västerbotten är även medfinansiärer tillsammans med Region Västernorrland, Region Norrbotten och Tillväxtverket för det gemensamma projektet Datadriven befolknings- och kompetensförsörjning. Projektet är en del av den regionala planen Thriving Northern Cities, TNC, med Umeå kommun som projektägare och Luleå och Örnsköldsviks kommuner som deltagare.

Projektet är tvåårigt och syftar till att genom metod- och datautveckling stärka platserna och organisationernas kapacitet för analys som leder till träffsäkra insatser för befolknings- och kompetensförsörjning.

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

Samordning och utveckling i personalpolitiska frågor

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

Ett viktigt utvecklingsområde under 2026 handlar om att utveckla arbetsformer i linje med möjligt förändrad lagstiftning om vilka kontroller en kommunal arbetsgivare kan, bör och får göra. Syftet är att förhindra så kallade möjliggörare och organiserad brottslighet att etablera sig i verksamheterna. Ny lagstiftning har delvis kommit på plats efter det att kommunen själva tagit ett antal vägledande beslut och personalnämnden efterfrågar fortsatt lagstiftarens vägledning när det gäller kontroller under anställning, något som finns med i nu pågående statlig utredning. Till personalnämnden har rapporterats förslag till förändrade arbetsformer och justering av vägledande och styrande dokument vid rekrytering. Personalnämnden har även i linje med remissvar lämnat ett svar på motion 21/2024: Kräv utdrag ur belastningsregistret vid rekrytering av omsorgspersonal. Kommunstyrelsen som anställande myndighet beslutade i slutet av 2025 om kontroller inför anställning.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Under året så här långt har det inte varit någon väsentlig enskild händelse som påverkat områdets utveckling.

Tekniska nämnden

Nämndens grunduppdrag

Tekniska nämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Digital omställning och IT (DoIT)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Fastighet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Gator och parker	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Måltidsservice	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Städ och verksamhetsservice	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämndens verksamheter har under perioden levererat de tjänster som ligger inom dess uppdrag.

Planeringsarbetet inför kommande mandatperiod har fortsatt under perioden. Planeringsdirektiven tydliggör behovet av att möta framtida utmaningar kopplade till befolkningstillväxt, investeringsbehov, lokalförsörjning, klimatanpassning och ett förändrat omvärldsläge. Förvaltningen arbetar vidare med att skapa långsiktiga förutsättningar för en hållbar utveckling av kommunens verksamheter och infrastruktur.

För att stärka organisationens förmåga att möta framtidens krav har beslut fattats om att inrätta en stabsfunktion. Syftet är att skapa bättre förutsättningar för förvaltningens chefer, möjliggöra ett mer närvarande ledarskap samt minska sårbarheten genom en mer robust organisation. Förändringen förväntas även stärka utvecklingskapaciteten och bidra till en organisation som i högre grad harmoniserar med kommunens övriga förvaltningar.

Digital omställning och IT (DoIT)

Under året har DoIT hittills levererat de tjänster som ligger inom uppdraget. I mätningar så väl som i dialoger i styrgrupper, verksamhetsdialoger och liknande får DoIT övervägande positiv återkoppling och i det fall negativa synpunkter sker det ofta på ett konstruktivt sätt.

Befintliga och nya e-tjänster och automationsrobotar sparar tid i kommunens verksamheter.

Arbetet med att utveckla kommunens förmågor inom data och AI har god progress och är uppskattat. Utifrån de förutsättningar som finns för att utföra uppdraget är den samlade bedömningen att DoIT uppfyller det i hög grad.

Fastighet

Verksamhetens uppdrag är att säkerställa att kommunens lokalbehov tillgodoses, att fastighetsbeståndet förvaltas, driftas och underhålls på ett kostnadseffektivt sätt samt att investerings- och underhållsprojekt genomförs med hög kvalitet. Under perioden har uppdraget genomförts med hög måluppfyllelse, och verksamheten bedöms ha levererat enligt plan.

De gynnsamma väderförhållandena under våren har medfört ett lågt behov av snöröjning och sandning, vilket har skapat goda förutsättningar för att uppdragen har kunnat genomföras i hög grad enligt plan.

Gator och parker

Nivåerna på de kvalitetsfaktorer som ligger till grund för bedömningen är i Årsrapporten för 2025 fortsatt höga i jämförelse med tidigare år eller rikssnitt. Detta kombinerat med att genomförande kraften av investeringsprojekten ökade kraftigt 2025 samt att andel under året uppstartade projekt

ligger på 64 procent, gör att bedömningen är att Gator och parker uppfyller grunduppdraget i hög grad.

Måltidsservice

Under året har måltidsservice levererat goda och hälsosamma måltider. Måltidsservice har med stabil ekonomi och bra strukturförutsättningar att fokusera på grunduppdraget att laga goda, hälsosamma och klimatsmarta måltider vilket bidrar till god folkhälsa.

Städ och verksamhetsservice

Under det första halvåret har Städ- och verksamhetsservice levererat en stabil och väl fungerande lokalvård i kommunens verksamheter. Arbetet med att möta Miljö- och hälsoskydds kravbild har fortsatt enligt framtagen handlingsplan och bidrar till en successivt förbättrad städkvalitet. Detta avspeglas i förbättrade resultat vid interna kvalitetstillsyner samt i ett väl fungerande och konstruktivt samarbete med Miljö- och hälsoskydd.

På alla kommunens förskolor har det nu genomförts en intern kvalitetskontroll. Under hösten kommer fokus bli att få alla förskolor godkända samt besöka alla grund- och gymnasieskolor. Vid uppföljningsmöten har Miljö- och hälsoskydd uttryckt att de ser positiva effekter av de förändringar som genomförts utifrån den tidigare framtagna handlingsplanen för kvalitetsförbättring.

De interna kvalitetskontrollerna visar en positiv utveckling, där en allt större andel objekt uppnår godkänt resultat. Det visar att verksamhetens långsiktiga kvalitetsarbete ger önskad effekt och skapar förutsättningar för en mer likvärdig och hållbar lokalvård.

Sammantaget bedöms verksamheten utvecklas i en positiv riktning och lever upp till sitt grunduppdrag – att med omtanke och kvalitet utföra lokalvård och service i kommunens lokaler för att skapa rena, trivsamma och hållbara miljöer, med ett gott bemötande för Umeå kommuns medborgare.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Digital omställning och IT

Under årets två första tertial har stort fokus legat på den fortsatta organisationsutvecklingen inom DoIT. Arbetet med att forma och stabilisera team samt produktdomäner har intensifierats. I dag finns cirka 15 team med olika uppdrag och förutsättningar. För att skapa tydligare riktning, bättre samordning och stärkt verksamhetsnytta införs nu ett nytt arbetssätt där teamen samlas i produktdomäner. För att ge teamen bättre stöd och riktning har DoIT påbörjat ett gediget arbete med en verksamhetsmålbild och färdplan att nå önskade lägen. DoIT har också initierat en utökning av enhetschefer så att de ska kunna stötta medarbetarnas omställning verksamhetsutvecklingen.

DoIT har också under inledningen av året mottagit erbjudande från SKR och initiativet Handslag för digitalisering om att ansluta till GSIM (grundläggande förutsättningar för ett samlat invånarmöte). En analys pågår av hur kommunen kan och bör engagera sig i detta arbete. GSIM bedöms vara ett viktigt förutsättningsskapande initiativ som ligger i linje med regeringens nationella digitaliseringsstrategi och kan stärka kommunens förmåga till samverkan och effektiv digital utveckling.

Vidare pågår uppstart av Umeås deltagande i det regionala initiativet AI Västerbotten. Arbetet innebär samverkan med bland annat Skellefteå och övriga kommuner i regionen för gemensam AI-plattform, juridiska frågor, kompetensutveckling och utbildningsinsatser. Initiativet bedöms skapa goda förutsättningar för ett mer strukturerat och ansvarsfullt införande av AI i kommunal verksamhet.

DoIT har bidragit med kompetens i samband med hanteringen av visselblåsarfunktionen och har levererat en krypterad inbox för att säkerställa att en trygg kanal finns även efter att avtalet med den tidigare leverantören hävts.

För att stötta omsorgsverksamheterna har en stor mängd arbetstid lagts med egen personal och med konsultstöd för att bidra till ett så bra upphandlingsunderlag som möjligt utifrån angivna tidsramar.

Fastighet

Året har präglats av en lägre nederbördsmängd än normalt, vilket har minskat behovet av snöhantering och takskottning och därmed medfört lägre kostnader. Arbetet med att analysera fastigheternas takkonstruktioners bärighet har slutförts och en handlingsplan har tagits fram för det fortsatta arbetet.

Under perioden har stort fokus lagts på lokalförsörjnings- och investeringsplanering som underlag för budgetarbetet. Planeringen har anpassats utifrån förändrade demografiska förutsättningar och en lägre befolkningsutveckling än tidigare prognosticerat.

Flera större bygg- och investeringsprojekt pågår under året. Utbyggnaden av Vasaskolan fortsätter med två nya flyglar samtidigt som Rosa huset byggs om till skolkök. Byggnationen av Östra brandstationen har påbörjats och arbetet med en ny skola i Stöcke inleds under året. Den nya skolbyggnaden vid Hedlundaskolan har färdigställts. Parallellt fortsätter satsningarna på utbyggnad av skolkök och skolrestaurang samt renovering och modernisering av den befintliga skolmiljön.

Införandet av det nya fastighetssystemet fortskrider enligt plan, men har krävt betydande personella resurser under perioden. I nära samverkan med DoIT och Datadriven kommun har arbetet med en automatiserad verksamhetsuppföljning i huvudsak färdigställts. Uppföljningen bygger på data från bland annat fastighets- och ekonomisystemen och visualiseras i Power BI, vilket ger verksamheten förbättrade möjligheter till analys, uppföljning och styrning.

Arbetet med att uppdatera och återställa kommunens skyddsrum fortsätter. Inventeringar och analyser visar att flera anläggningar är i behov av omfattande åtgärder för att återställa funktion och uppfylla gällande krav, vilket innebär betydande investeringsbehov under kommande år.

Gator och parker

Den ovanligt milda vintern har medfört lägre driftkostnader för vinterväghållningen än budgeterat. Samtidigt har verksamheten belastats av ökade kostnader inom färdtjänsten efter att den tidigare entreprenören försattes i konkurs och ett tillfälligt avtal behövde tecknas. Det tillfälliga avtalet innebär en betydande kostnadsökning jämfört med tidigare avtal. Ett arbete har genomförts med upphandlingsunderlag för ett nytt långsiktigt färdtjänstavtal som nu är ute för anbudsförfrågan.

Under halvåret har två projektledare tillträtt för projekten Smart och robust dagvattenhantering i subarktiskt klimat och E-NORM, vilket möjliggör fortsatt genomförande av projekten enligt plan. Projekten syftar till att utveckla kommunens förmåga att möta framtida klimat- och hållbarhetsutmaningar genom innovativa lösningar för dagvattenhantering respektive utsläppsfria bygg- och anläggningsentreprenader. Båda projekten är viktiga för Umeås långsiktiga arbete med att hantera komplexa samhällsutmaningar och stärka kommunens hållbara utveckling.

Inom stadsmiljöområdet har planteringsurnor som konstruerats av elever vid Dragonskolan placerats ut längs väg 503. Satsningen bidrar både till en attraktivare stadsmiljö och till att synliggöra samverkan mellan kommunen och skolan. Årets sommarblomsplanteringar har temat Sagoväsen, vilket har bidragit till att skapa färgstarka och uppskattade miljöer för invånare och besökare.

Måltidsservice

Under perioden har måltidsservice tillsammans med Säkerhet vidareutvecklat och arbetat igenom verksamhetens kontinuitetsplan. Måltidsservice har nu övergripande riskbedömt tillagningskök, mottagningskök och enportionsmatkök. Dessa kommer framöver att användas som grund för att riskbedöma alla 121 kök. Arbetet med beredskap har även fortsatt med bland annat utbildningar och utredning av användning av ved eller gasol för alternativ tillagning.

Mot inriktningsmålet klimat pågår arbetet ständigt mot mer klimatsmarta måltider. Nya svenska vegetariska proteinkällor testas och delar eller hela måltider byts ut succesivt. Måltidskonceptet är uppdaterat enligt nya riktlinjer från Livsmedelsverket. En film har tagits fram där måltidsservice visar upp vad och varför de serverar den mat de gör med målet är att få vårdnadshavare att kostnadsfritt äta i våra restauranger en gång per termin.

Den digitaliserade verksamhetsuppföljningen används och underlättar uppföljningen på alla nivåer i verksamheten. Måltidsservice kan i rapporten övergripande följa resultat för alla nyckeltal, produktionsmått, mål och uppdrag.

Städ och verksamhetsservice

Verksamheten har under året utvecklats enligt plan med tydligt fokus på verksamhetsmålen. Särskild prioritet har lagts på bemanningsfrågor, upphandling av ett digitalt städledningssystem samt genomförandet av handlingsplanen för förbättrad kvalitet. Därutöver har Städservice moderniserat sitt intranät och fortsatt arbetet med att utveckla och tydliggöra rutiner.

Arbetet med kvalitetskontroller inom förskola och skola har intensifierats och antalet genomförda kontroller ökar successivt. Målsättningen är att samtliga enheter ska ha granskats före årets slut. Samtidigt syns en positiv utveckling där allt fler verksamheter uppnår godkända resultat enligt den nordiska branschstandarden Insta 800.

Dialogen med miljö- och hälsoskyddsverksamheten har stärkts, vilket har bidragit till en ökad samsyn på krav och arbetssätt. Detta har skapat bättre förutsättningar för städverksamheten att vidareutveckla rutiner och processer samtidigt som tillsynsverksamheten kan genomföras i en anpassad takt. Det löpande utbildningsarbetet i samverkan med fastighetsverksamheten har också gett resultat och bidragit till att flera äldre tillsynsärenden kunnat avslutas.

Framåt är fortsatt samverkan med miljö- och hälsoskyddsverksamheten viktig för att säkerställa en långsiktigt hållbar utveckling. Regelbundna avstämningar planeras därför att genomföras under året. Parallellt fortsätter arbetet tillsammans med utbildningsverksamheten för att tydliggöra ansvarsfördelningen inom identifierade gråzoner. Arbetet kan leda till behov av justeringar av nuvarande servicenivåer, vilket i så fall kommer att lyftas till tekniska nämnden för vidare hantering.

Valnämnden

Nämndens grunduppdrag

Valnämnden ska fullgöra uppgifter som åligger valnämnd och ansvara för att genomföra val eller folkomröstning enligt vallag (2005:837), folkomröstningslag (1979:369) och lag om kommunala folkomröstningar (1994:692). Nämnden ansvarar för att det finns lämpliga vallokaler, för översyn av kommunens indelning i valdistrikt och för att bereda ärenden om kommunfullmäktiges förslag till ändringar i valdistriktsindelningen.

Valnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Valnämnden ansvarar för att det finns lämpliga vallokaler.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Valnämnden ansvarar även för översyn av kommunens indelning i valdistrikt och bereder ärenden om kommunfullmäktiges förslag till ändringar i valdistriktsindelningen.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Valnämnden fattade beslut om lämpliga val- och röstningslokaler i november 2025, VN 2025-11-18 §28 och §29. Under maj månad fastställdes den sista förtidsröstningslokalen med öppettider, VN 2026-05-18 §15.

Förtidsröstningslokaler

- Sex lokaler i Umeå tätort är öppna hela perioden.
- Lokalerna i Sävar, Holmsund och Hörnefors är öppna hela perioden.
- Lokalerna i Botsmark, Bullmark, Ersmark, Hissjö, Kasamark, Obbola, Linneaskolan, Stöcke, Sörfors, Sörmjöle har öppet lördag och söndag en helg.
- Lokalen på Carlslundsskolan har öppet lördag och söndag två helger.
- Lokalen i Täfteå har öppet två tisdagar.
- Lokalen på Holmön har öppet en lördag.
- Lokalen på Norrlands universitetssjukhus och lokalen på Scandic Syd har även öppet på valdagen. Enligt vallagen ska kommunen erbjuda minst en lokal för förtidsröstning på valdagen som ska vara öppen mellan klockan 08.00−20.00.
- Totalt har valnämnden tjugotre förtidsröstningslokaler varav fem är externa förhyrningar.
- En av lokalerna är i en lokal med religiös anknytning, beslut VN 2025-11-18, §28.

Vallokaler

Vallokalerna är lokaliserade i närheten av varje valdistrikt. I detta val kommer 78 valdistrikt att finnas på 37 adresser. En av lokalerna är i en lokal med religiös anknytning, beslut VN 2025-11-18, §29.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Som lokal valmyndighet är valnämnden en viktig institution för att säkra, fria och hemliga demokratiska val. Värnandet och skyddet av den allmänna och lika rösträtten garanterar i detta sammanhang respekten för människors lika värde.

Under perioden har valnämnden och valkansliets fokus varit planering och genomförande av höstens val. När denna rapport lämnas över till Kommunstyrelsen pågår förtidsröstningen och statistik lämnas för perioden 2026-08-26–2026-08-31.

Valmaterial

Valmaterialet från Valmyndigheten blev något försenat men innebar ingen större hinder för att hinna packa i ordning allt material före sommaren.

Valsedlarna

Valsedlarna packades enligt plan, dock upptäcktes vid packningen att en del valsedlar hade en felaktig storlek samt olika färgmarkeringar. Valsedlarna plockades bort och Valmyndigheten meddelades.

Rekrytering

Valkansliet genomförde ett mycket stort antal rekryteringar till olika roller och uppgifter. Till valdagen rekryterades 1087 röstmottagare, till förtidsröstningen 162 röstmottagare och till ambulerande röstmottagare förordnade valnämnden 13 personer. Till detta ska läggas personal till valnämndens mottagning på valkvällen, 36 personer, och valnämndens uppsamlingsräkning, 24 personer. Sammanlagt rekryterades 1322 personer i samband med valet.

För att täcka valdagens personalbehov kontaktades först erfarna röstmottagare. Intresset var stort och många tidigare röstmottagare tackade ja till nytt uppdrag. Arbetet med att placera och tillsätta rollerna i valdistrikten startade i början av december 2025. Sedan fortsatte rekryteringen med att kontakta nya röstmottagare. Röstmottagarna ska spegla befolkningen i samhället. Röstmottagarna var i åldern 18–80 år, med olika erfarenheter och bakgrund.

Trots den omfattande rekryteringen uppstod ett antal sena avhopp på grund av sjukdom, bland annat i rollerna som antecknare, resurs och ordförande. Tack vare att valkansliet hade rekryterat och utbildat ett överskott av röstmottagare kunde samtliga vakanta uppdrag bemannas med kort varsel. Detta bidrog till att verksamheten kunde genomföras enligt plan utan att bemanningsbristen påverkade genomförandet av valet.

Utbildning

För att förordnas som röstmottagare av valnämnden måste alla röstmottagare genomgå valnämndens obligatoriska utbildning. 5 augusti startade utbildningen för de röstmottagare som skulle arbeta på förtidsröstningen. 11 augusti startade utbildningen för de röstmottagare som skulle arbeta på valdagen. Utbildningsmaterialet tillhandahålls av Valmyndigheten, och valnämnden är skyldig att använda detta material i sina utbildningsinsatser. Inför årets val valde valnämnden även att ta fram egna handledningar som ett komplement, eftersom Valmyndigheten inte tillhandahöll sådant material.

Utbildningarna genomfördes på Nolia för att optimera upplägget.

De röstmottagare som arbetade med förtidsröstning fick en separat utbildning för sitt uppdrag. Detsamma gällde för de som hade uppdrag som ambulerande röstmottagare.

För att genomföra utbildningen hade valkansliet engagerat åtta erfarna röstmottagare som även utbildade de som arbetade med förtidsröstning. Totalt genomfördes 80 utbildningar.

En nyhet som genomfördes till EU-valet var att valdistriktens ordförande i samband med hämtning av röstlängd och valdistriktspärm fick en grundlig genomgång av deras uppdrag. Inför detta val fick även vice ordförande en pärm och en genomgång av uppdraget. Det redan nu tydligt att det har varit en framgång i höjd kunskapsnivå och bidragit till trygghet till ansvarsrollen som ordförande och vice ordförande.

Mottagna förtidsröster under perioden 2026-08-26–2026-08-31

Dag	Antal 2022	Antal 2026
1	1416	1869
2	1481	1826
3	1038	1659
4	811	1240
5	799	1549
6	1726	2304

Äldrenämnden

Nämndens grunduppdrag

Äldrenämnden ansvarar för kommunens insatser inom äldreomsorg samt hälso- och sjukvård på primärvårdsnivå i den enskildes hem. Äldreomsorgens insatser är frivilliga och ges efter en ansökan från den enskilde och utifrån en individuell bedömning.

Äldrenämndens övergripande uppdrag är att främja självständighet och kvarboende. Detta sker genom förebyggande verksamhet, information om seniorlivet och aktiviteter som främjar hälsa och välmående hos den enskilde.

Äldrenämnden ger service, vård och omsorg i form av hemtjänst och hemsjukvård samt stöd i form av dagverksamhet, korttidsboende samt stöd och avlastning för anhöriga. Är den enskilde i behov av heldygnsomsorg och omfattande hälso- och sjukvård bedöms behov av plats på ett vård- och omsorgsboende.

Äldrenämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Vård- och omsorgsboende	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Hemtjänst	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Utredning äldre och prevention	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Hälso- och sjukvård	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Inom vård- och omsorgsboende har situationen med väntetider för inflytt stabiliserats och nämnden har inte längre några beslut som ej kunnat verkställas inom tre månader. Ett omfattande utvecklingsarbete kopplat till kortidsverksamheten har tagit fart under perioden samtidigt som bemanningsförstärkningar och kvalitetshöjande åtgärder satts in.

Hemtjänsten har utifrån uppdraget kunnat erbjuda insatser genom att verkställa beslut och säkerställa hemgång från slutenvården. Kvalitetsutveckling pågår med bland annat fasta omsorgskontakter, anhörigsamverkan och rehabiliterande arbetssätt.

Inom Utredning äldre och prevention har det förebyggande arbetet fortsatt utvecklats genom Seniortorget, rehabiliterande arbetssätt och tidiga insatser i linje med den nya socialtjänstlagens intentioner.

Äldrenämnden följer månatligen aktuella ärenden inom hälso- och sjukvård i hemmet och har tidigare rapporterat att de långa köerna påverkar bedömningen av grunduppdraget negativt, sett till att köerna inte minskat under en längre period. Ett trendbrott ses under den senaste perioden och bedöms bero på bland annat utökade personalresurser, erfarna sommarvikarier, samt gemensamma lokaler som har förbättrat samverkan och samordningen i patientärenden.

Äldrenämnden visar på ett prognosticerat överskott och flera kvalitetsförbättrande åtgärder har identifierats och genomförts under perioden. Utmaningar kvarstår gällande kompetensförsörjning och fortsatta förstärkningar av det systematiska kvalitetsarbetet. Sammantaget bedömer äldrenämnden att grunduppdraget för perioden januari–augusti 2026 har uppfyllts i hög grad.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Andel äldre 65+ med beslut om insats i Umeå kommun (jämförande resultat för riket inom parentes)

	2021	2022	2023	2024	2025
Andel äldre 65+ med beslut om hemtjänst (%)	8,3	8,2 (6,5)	8,4 (6,8)	8,1 (6,9)	7,4 (6,8)
Andel äldre 65+ med beslut om särskilt boende (%)	4,4	4,1 (3,6)	4,0 (3,8)	3,8 (3,8)	3,7 (3,8)

Andelen personer 65+ som har beslut om hemtjänst har minskat de senaste fem åren. I riket har andelen ökat något. Möjligen kan nämndens förebyggande arbete ha påverkat utfallet, att fler personer kan klara sig utan behovsprövade insatser i hemmet. Vid en första ansökan erbjuds ett hembesök av arbetsterapeut/sjukgymnast för att se om det med enkla hjälpmedel eller träning går att klara det vardagliga livet utan behov av andra insatser. Hittills i år har 48 personer återtagit sin ansökan om insats av den anledningen. Umeå kommun har fortfarande en högre andel personer med hemtjänst jämfört med riket.

I gruppen 80+ är det i Umeå kommun 17,2 procent som har beslut om hemtjänstinsatser jämfört med rikets 15,7 procent. Samma åldersgrupp med beslut om särskilt boende är 3,7 procent, att jämföra med rikets 3,8 procent, det vill säga samma som gruppen 65+.

Upphandling av hemtjänst enligt LOU fortgick under våren enligt tidplan med tilldelningsbeslut av nämnden i juni månad för tilltänkt avtalsstart 1 november. Upphandlingen har dock överklagats och rättslig process pågår. För att så långt det är möjligt säkra kontinuitet för hemtjänsttagarna under övergångsperioden fattade nämnden i augusti beslut om en övergångslösning som innebär att tre

leverantörer fortsätter sina uppdrag till dess att den rättsliga processen avslutas och nya avtal kan implementeras. En leverantör har sagt upp sitt avtal och hemtjänsttagarna har gjort nytt val av utförare.

Sommaren har förlupit väl i verksamheterna. För att bättre kunna samordna och hantera utmaningen med kompetensförsörjning av sjuksköterskor aktiverades i slutet av våren stabsläge primärt för att klara av sommarens bemanning. Några veckor under sommaren blev ändå utmanande på grund av sjukfrånvaro från en redan snäv bemanning. Serviceresurser har anställts för att avlasta verksamheten med praktiska göromål. Den långsiktiga planen för sjuksköterskeförsörjningen innehåller även andra befattningar, som (medicinska) analytiker. Verksamheten behöver bli mindre beroende av bemanningssjuksköterskor och få en bättre stabilitet. Äldrenämnden har under perioden fattat beslut både om att förstärka bemanningen med cirka 10 tjänster samt att stödja äldreomsorgsdirektör i arbetet för bättre arbetsvillkor och förmåner för att öka attraktiviteten som arbetsgivare.

Även inom vård- och omsorgsboende har bemanningsförstärkningar med omvårdnadspersonal gjorts kvällar och helger. Serviceresurser har tillsatts på alla boenden. För att ytterligare stärka kvalitet har särskilda kvalitetsundersköterskor anställts. Totalt är nu 36 personer verksamma i den nya rollen inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst. I uppdraget ingår att stötta medarbetare i det dagliga arbetet, säkerställa arbetssätt och att fånga upp eventuella brister för att bidra till en trygg och säker vård och omsorg.

Äldrenämnden har under våren tagit del av revisionsgranskningar som genomfördes 2025 samt en tillsyn från IVO i februari. Det huvudsakliga utvecklingsområdet som identifierats är att utveckla strukturen för det systematiska kvalitetsarbetet i syfte att förenkla för verksamheterna att jobba kontinuerligt med kvalitet och förbättringar. En mängd åtgärder pågår.

Äldrenämnden gav förvaltningen i uppdrag att via ett särskilt uppdrag i verksamhetsplanen för 2026 särskilt följa progress i olika kvalitetshöjande insatser. Uppföljning har skett månatligen i samband med nämndens sammanträde.

Brand- och räddningsnämnden (gemensam nämnd)

Nämndens grunduppdrag

Brand- och räddningsnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Brand- och räddningsnämnden bedömer att den i hög grad uppfyller sitt grunduppdrag. Den del som avviker är att nämnden inte fullt ut upprätthåller beredskap enligt beslutat handlingsprogram enligt

lag om skydd mot olyckor (LSO) då det finns perioder med personalbrist inom RiB-verksamheten (räddningspersonal i beredskap).

Gällande personalsituationen inom RiB-verksamheten kommer fortsatt vissa osäkerheter finnas men flera steg har tagits och kommer fortsatt tas för att säkerställa beredskapen över tid.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Verksamheten är inne i en period av expansion och utveckling som kommer fortgå under de kommande åren. Detta har sin grund i den kommande driftsättningen av den andra brandstationen i Umeå tätort men det är även en anpassning till de ökade krav och behov som finns utifrån att Umeå växer, omvärldsläget förändras och uppdragen breddas och blir flera.

Vidare pågår ett fortsatt utvecklingsarbete kopplat till det gemensamma räddningsledningssystemet Räddningssamverkan Nord där ett fördjupat samarbete med Räddningsregion mittnorrland (Västerbottens inland, Jämtland och Västernorrland) nu är påbörjat. Samarbetet innebär i ett första steg att de båda räddningsledningssystemen bildar en gemensam räddningsregion som på sikt kan komma att växa ihop till ett system.

RiB verksamheten har till viss del varit påverkad avseende bemanningen på ett antal RiB-stationer vilket har medfört svårigheter att över tid upprätthålla beslutad beredskap. Men nu börjar de åtgärder som vidtagits under de senaste två åren ge effekt vilket märks i de senaste rekryteringarna där många nya brandmän kunnat anställas. Det är dock viktigt att det påbörjade arbetet fortsätter med hög intensitet för att på sikt få en stabilitet i personalsituationen inom RiB-verksamheten.

Behovet inom området RUHB (räddningstjänst under höjd beredskap) och det robusta brandförsvaret har fortsatt att öka och ytterligare medel har tillförts länet för både kompetenshöjning och inköp av materiel. Umeå kommun är fortsatt värdkommun för räddningstjänsterna i Västerbotten gällande samordning av direktiven som kommer från MCF:s håll.

Det pågår även ett utredningsarbete gällande möjlighet att bedriva civilpliktsutbildning inom kommunal räddningstjänst i Umeå på uppdrag av MCF. Detta skulle betyda mycket för Umeå och den norra regionen och ge många mervärden, både lokalt för Umeå, Umeåregionens brandförsvar och ur ett totalförsvarsperspektiv. Den stora utmaningen i detta läge är dock det nuvarande övningsfältet som är väldigt undermåligt och inte svarar upp till de behov och krav som ställs på att bedriva övnings- och utbildningsverksamhet, varken ur civilpliktsperspektivet eller för brandförsvarets ordinarie verksamhet.

Inom den olycksförebyggande verksamheten har stort fokus legat på verksamhetsutveckling med syftet att skapa bättre förutsättningar att kunna arbeta bredare med det olycksförebyggande uppdraget i organisationen som helhet. Här har även rekrytering av ny personal genomförts och personalsituationen börjar bli stabil där kompetens höjs kontinuerligt. Den olycksförebyggande verksamheten har fortsatt arbetet med att genomföra insatser/utbildningar avseende särskilt

riskutsatta personer. Arbetet har till största delen genomförts i Vindelns kommun men kommer på sikt även att omfatta Robertsfors och Umeå kommuner.

De nya logementen på Umeå västra brandstation är nu i drift och renoveringsarbeten pågår i verkstadsdelarna. Den nya brandstationen i Holmsund driftsätts under september månad och byggnationerna av Umeå östra brandstation har nu kommit så pass långt att den är vädersäkrad.

IT-kapacitetsnämnden (gemensam nämnd)

IT-kapacitetsnämnden är gemensam för Umeå, Vännäs och Skellefteå kommuner. Nämnden har ansvar för lagring, virtualisering och backup för kommunernas IT-verksamhet. Umeå kommun är värdkommun och den gemensamma nämnden ingår i Umeå kommuns organisation.

Nämndens grunduppdrag

IT-kapacitetsnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
IT-kapacitetsnämnden ska • medföra en kostnadseffektiv IT-drift för alla parter • optimalt använda resurser och kompetens • säkerställa hög kvalitet i levererade tjänster.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Grunduppdraget utförs inom ramen av ordinarie processer för Umeå kommuns IT-driftverksamhet och IT-säkerhetsorganisation. Genom att nyttja skalbarheten i dessa strukturer kan IT-tjänsterna levereras på ett effektivt, säkert och likvärdigt sätt till de anslutna kommunerna Vännäs, Skellefteå och Umeå. Uppdraget att använda resurser och kompetens optimalt anses uppfyllt.

Kostnaderna fördelas genom en fördelningsnyckel som är baserad på kommunernas faktiska nyttjande av kapaciteten. Nyttjandet läses av en gång per år i slutet av oktober inför kommande budget. Under året har nämnden fått i uppdrag att göra en jämförelse med externa leverantörer för att se hur kostnader står sig. Nämnden ligger bra till och uppfyller med god marginal uppdraget att IT-driften ska vara kostnadseffektiv. Uppdraget att IT-driften ska vara kostnadseffektiv anses uppfyllt.

Tillgängligheten på nämndens IT-kapacitet har hittills för år 2026 varit 100 procent. Inga oplanerade avbrott har skett. Uppdraget att säkerställa hög kvalitet i levererade tjänster anses uppfyllt.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

IT-driftmiljön förvaltas och vidareutvecklas löpande för att vara modern, skalbar och säker. Hårdvara byts ut vart femte år. Övervakning och uppdateringar utförs löpande under året. I händelse av oplanerat driftavbrott hanteras dessa enligt Umeå kommuns processer och rutiner för återställning av IT-tjänst.

PA-nämnden (gemensam nämnd)

Nämndens uppdrag och strategiska mål

Nämndens uppdrag regleras i reglementet för samverkande kommuner med mål att

- åstadkomma effektiv drift och hantering av personaladministrativa system
- åstadkomma optimalt användande av resurser och kompetens.

PA-nämnden har ansvar för drift och hantering av personaladministrativa system som upphandlats för den gemensamma nämnden. Detta omfattar enligt reglementet:

PA-nämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Upphandla personaladministrativa system	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Avtal och avtalsuppföljning med leverantören	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Övergripande Systemförvaltning	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Applikationsdrift	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Server och databasdrift	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Driftmiljö (licenser och hårdvara)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Vidareutveckling	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Personuppgiftsbiträde	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämndens bedöms i sin helt i hög grad uppfylla sitt grunduppdrag och nämndens leveransmål för året, vilka beskrivs längre ner. Arbetet har fortgått enligt plan. De uppgifter som varit aktuella hittills under året är hanterade och drift samt förvaltning har varit stabil under perioden.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

PA-nämndens arbete har varit stabilt och gått framåt enligt plan under perioden januari till augusti. Systemförvaltning och teknisk drift har varit stabil under perioden. Uppgraderingar och systemförändringar till följd av förändringar inom lagar och avtal har genomförts. Vidare har anpassningar gjorts inom IT-säkerhetsområdet för att reducera sårbarheter, både relaterat till bemanning och till det tekniska området. Den övergripande systemförvaltning har hanterat systemmässiga och administrativa följder av avtalsrörelsen 2025, något som kommer fortgå under hösten och även 2027 utifrån centrala parters gemensamma arbeten framåt. Arbetet med vidareutveckling har fortgått med insatser kopplande till förstudien och årets leveransmål.

Under perioden har verksamheten arbetat med årets leveransmål och i stora drag nått dem enligt plan. 2026 innehåller sex mål av vilka fem i nuläget bedöms uppnås inom utsatt tid. Det mål som sannolikt inte kommer vara slutfört innan årsskiftet är kopplat till införande av ännu ej levererade punkter på restlistan. Eftersom arbetet kräver långa införandetider i respektive kommun är det inte realistiskt att tro att detta är helt klart för samtliga kommuner innan årsskiftet. Det finns en tidsplan för restlistans punkter som följs och följs upp i dialog mellan förvaltning och leverantör.

Överförmyndarnämnden (gemensam nämnd)

Nämndens grunduppdrag

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

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

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

Överförmyndarnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämndens tillsyn baseras framför allt på granskning av redovisningshandlingar. Nämndens mål för 2026 är att samtliga årsräkningar ska vara granskade senast 30 september. Detta mål har under de senaste åren varit svårt att uppnå. För att stärka granskningskapaciteten har två timvikarier anställts under perioden januari till augusti för att arbeta med granskning av årsräkningar utöver ordinarie bemanning. Medarbetare har även getts möjlighet att arbeta övertid under kvällar och helger.

Per 31 augusti 2026 har 1709 av 2082 årsräkningar granskats, vilket motsvarar 82 procent av det totala antalet inkomna årsräkningar. Vid samma tidpunkt återstod 369 årsräkningar att granska. Motsvarande siffra föregående år uppgick till 577 årsräkningar, vilket innebär att under 2026 hittills har en ökning av antalet granskade årsräkningar stigit med 10 procent. Prognos för granskningen är att nå målet per 30 september.

Gällande uppdrag att rekrytera gode män och förvaltare fanns vid periodens utgång 139 personer som väntade på att få en god man eller förvaltare. Av dessa avsåg 48 ärenden förvaltarskap eller andra särskilt komplexa ärenden som inte bedöms kunna tilldelas lekmannaställföreträdare. I Örnsköldsviks kommun uppgick antalet väntande ärenden för förvaltarenheten till cirka 21 ärenden, vilket tydliggör behovet av utökad kapacitet.

Antalet aktiva gode män och förvaltare per 31 augusti 2026 uppgick till 1 181 personer, vilket kan jämföras med 1 153 personer motsvarande period föregående år. Trots genomförda rekryteringsinsatser kvarstår utmaningen att rekrytera nya ställföreträdare i samma takt som uppdragens omfattning och komplexitet ökar.

Sammanfattande bedömning

Efterfrågan på kvalificerade ställföreträdare ökar samtidigt som rekryteringsförutsättningarna försämras. Denna utveckling, i kombination med nya lagkrav och ökad administrativ belastning, fortsätter att vara en av nämndens största utmaningar under perioden januari till augusti.

Nämnden står inför betydande utmaningar kopplade till rekrytering av ställföreträdare, ökande ärendemängder samt en högre andel komplexa uppdrag. Samtidigt medför digitalisering och nya lagkrav ökade krav på både ställföreträdare och överförmyndarverksamheten. De åtgärder som vidtagits under perioden har förbättrat förutsättningarna att nå verksamhetens mål, men ytterligare insatser bedöms vara nödvändiga för att säkerställa en rättssäker handläggning och minska väntetiderna för personer i behov av god man eller förvaltare.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Umeåregionens projekt för skanning av samtliga akter färdigställdes under hösten 2025 och är nu avslutat. Skanning av inkommande handlingar sker dock fortsatt löpande av ordinarie personal, eftersom pappersakt fortfarande utgör huvudakt inom verksamheten. Den fortsatta löpande skanningen av dokument är en tidskrävande insats som pågår dagligen vid verksamheten. Ett stort behov av stegvis digitalisering av verksamhetens arbetssätt behöver införas, där digital huvudakt är ett av målen. Ytterligare omvärldsbevakning behöver utföras för att se över vilka digitala insatser som kan implementeras med mål att effektivisera handläggning i verksamheten samt kan underlätta för både huvudmän och ställföreträdare i kontakten med verksamheten.

Från och med 1 juli 2026 har ny lagstiftning på ställföreträdarområdet trätt i kraft i syfte att stärka rättssäkerheten för personer med god man eller förvaltare samt höja kvaliteten i överförmyndarverksamheten. Lagändringarna innebär bland annat tydligare krav på gode män och förvaltare, skärpt tillsyn, utökade redovisningskrav samt att överförmyndaren får besluta i fler godmansärenden som inte är tvistiga. Enligt de lagändringar som trädde i kraft 1 juli 2026 får en ställföreträdare, om särskilda skäl föreligger, anlita en anställd för vissa arbetsuppgifter inom uppdraget. Ansvaret för uppdragets utförande kvarstår dock alltid hos den förordnade gode mannen eller förvaltaren, och uppdraget kan inte överlåtas i sin helhet. Bestämmelsen syftar till att möjliggöra ett ändamålsenligt stöd i uppdragets genomförande samtidigt som den enskildes rättssäkerhet upprätthålls.
Reformen bedöms på sikt bidra till ökad rättssäkerhet, men medför samtidigt ett utökat administrativt ansvar och en ökad arbetsbelastning för överförmyndarverksamheten. SKR har vid nationella FSÖ-dagar (föreningen Sveriges överförmyndare) i augusti 2026 meddelat att beräkning av ökad arbetsmängd kopplat till lagändringen uppgår till cirka 40 procent.

För att möta de ökade kraven har verksamheten tillfälligt förstärkt juristkompetensen genom att en handläggare förordnats som jurist på halvtid. Sammantaget har enheten därmed haft motsvarande 1,5 årsarbetare med juristkompetens under 2026.

Verksamheten har även förstärkts genom timanställda resurser samt två tidsbegränsade anställningar för handläggning, administration och granskning av redovisningshandlingar. Personalförstärkningen har varit nödvändig för att hantera den ökade arbetsbelastningen och säkerställa verksamhetens kvalitet och rättssäkerhet.

Utökningen av personalresurser har dessutom varit en åtgärd kopplad till resultaten i genomförda medarbetarenkäter, där verksamheten uppvisat ett lågt resultat avseende balansen mellan krav och resurser. Förstärkningen syftar därmed även till att skapa en mer hållbar arbetsmiljö och förbättra förutsättningarna för medarbetarna att utföra sitt uppdrag.

Under perioden januari till augusti har avdelningen Demokrati och juridik genomfört gemensamma arbetsplatsträffar med fokus på återhämtning, arbetsmiljö och hållbart arbetsliv.

Förvaltningen har på uppdrag av nämnden utrett möjligheten att anlita privata aktörer som komplement för uppdrag som god man och förvaltare. Förslaget förutsätter en ändring av nämndens reglemente, vilket måste godkännas av samtliga samverkande kommuner. Eftersom Örnsköldsviks kommun inte har godkänt den föreslagna reglementes ändringen har processen tillfälligt pausats. Frågan har därför lyfts till högre tjänstemannanivå för fortsatt beredning.

Insatser som utförts för att öka antalet ställföreträdare är att förvaltarenheten i Umeå kommun har ökat sin kapacitet och kommer att fortsätta öka sin kapacitet under nästkommande år. Vidare har arbetet med att säkerställa tillgången till ställföreträdare fortsatt under perioden genom riktade insatser till befintliga gode män och förvaltare.

Bristen på gode män och förvaltare är fortsatt en av verksamhetens största utmaningar. Rekryteringssvårigheterna, i kombination med en ökande andel komplexa ärenden och de nya krav som följer av lagstiftningen, har medfört ett ökat tryck på både verksamheten och de kommunala förvaltarenheterna i Umeå och Örnsköldsvik. Detta har resulterat i längre väntetider för personer som är i behov av god man eller förvaltare.

Bilaga 2. Sammanställd rapportering av bolagens grunduppdrag

Bolagens grunduppdrag följs upp genom att bolagen lämnar rapport med bedömning av hur väl de har genomfört sitt grunduppdrag/ändamål i enlighet med bolagsordning och ägardirektiv.

Nedan är en sammanfattning av bolagens bedömning för perioden och prognos för helåret, januari-december. Respektive bolag redovisas på följande sidor.

Bolag (kommunens ägarandel i procent)	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Umeå Kommunföretag AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Energi AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
AB Bostaden i Umeå (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Vatten och Avfall AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Parkerings AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Deponi och Avfallscenter AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Infrastruktur i Umeå AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Hamn AB (100)	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Visit Umeå AB (100)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Västerbottens museum AB (60)	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Kvarken Link OY (50)	saknas	saknas
Väven i Umeå AB (50)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Norrlandsoperan AB (40)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Nolia AB (50)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Uminova Innovation AB (26,92)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Umeå Kommunföretag AB

Bolagets grunduppdrag

Umeå Kommunföretag AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Umeå kommun har valt att leda och samordna sina helägda bolag inom en koncern med Umeå Kommunföretag AB (UKF) som koncernmoder. Föremålet för bolagets verksamhet är att verka som moderbolag i Umeå kommuns bolagskoncern och att samordna verksamheten inom kommunkoncernen. Vidare ska bolaget biträda övriga bolag i kommunkoncernen med utbildning, management, juridisk kompetens och ledningstjänster samt i finansieringsfrågor. Moderbolaget utgör den sammanhållna funktionen för att utöva ägarstyrning över Umeå kommuns hel- och delägda bolag med syfte att förenkla, tydliggöra och stärka styrningen. Moderbolaget beslutar om ägardirektiv för dotterbolagen (ändringar av principiell karaktär fattas av KF) och ansvarar, under kommunstyrelsens uppsikt, för att verksamheten i de kommunala bolagen bedrivs på ett ändamålsenligt sätt och i enlighet med riktlinjer för ägarstyrning i Umeå kommun. I delägda bolag där annan part har ett större ägande än bolaget ska den partens riktlinjer för ägarstyrning ha företräde.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Umeå Kommunföretag AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Moderbolaget ska utöver detta bereda eller yttra sig i ärenden rörande kommunens bolag som ska handläggas av kommunstyrelsen och/eller kommunfullmäktige samt utgöra rådgivande part till de kommunala bolagen avseende verksamhetsfrågor av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Bolaget är rörelsedrivande och har uppdraget att för Umeå kommuns räkning; Planera, upphandla och administrera all kollektivtrafik inom Umeå kommun. Stödja och främja utvecklingen av nya företag genom finansiering och ägande. Bolaget ska med personal, lokaler och finansiering medverka till utvecklingen av unga entreprenörer genom företagsinkubatorn BIC factory.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Samordna verksamheten inom koncernen genom ledningen och det administrativa arbetet med koncernen.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Inför varje verksamhetsår tas det inom bolaget fram en verksamhetsplan. Den följs upp bland annat vid styrelserapportering samt rapportering till kommunstyrelsen. Utifrån denna uppföljning bedömer UKF att grunduppdraget har uppfyllts i hög grad.

Umeå Energi AB

Ändamålet med bolagets verksamhet är att med beaktande av den kommunala kompetensen och tillämpliga kommunalrättsliga principer såsom likställighetsprincipen och lokaliseringsprincipen främja kommunens utveckling och uppbyggnad av infrastruktur inom områdena energiförsörjning, nätbyggande och kommunikation. Bolagets verksamhet ska bedrivas på affärsmässig grund. Bolaget ska inom sitt verksamhetsområde vara kommunens expertorgan och bistå kommunen i planerings- och utredningsverksamhet inom området. Bolaget ska bistå i frågor om energiförsörjning i övrigt inom kommunkoncernen.

Bolagets grunduppdrag

Umeå Energi AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Bolagets grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Umeå Energi bedömer att grunduppdraget är i hög grad uppfyllt. Umeå Energis grunduppdrag är att bolagets affärer ska bidra till hållbar samhällsutveckling och minskat resursutnyttjande. Umeå Energi bedriver sin verksamhet i enlighet med det fastställda grunduppdraget. Detta syns dels i den kontinuerliga utbyggnaden och moderniseringen av nät och energisystem, till exempel via elnätsutbyggnad och lågtemperaturnät för fjärrvärme Tomtebostrand, dels i bolagets bidrag som

kunskaps- och expertstöd i frågor av strategisk betydelse för kommunen, till exempel arbetet med Energiplanen och utvecklandet av Umeå Eco Industrial Park.

Genom en affärsmässig grund har bolaget säkerställt en stabil och långsiktig utveckling av kommunens infrastruktur inom energi, nätbyggande och kommunikation. Insatserna sker på ett transparent och rättvist sätt och med tydligt fokus på lokal nytta för Umeås invånare och näringsliv.

Som kommunens expertorgan bidrar Umeå energi aktivt i planerings- och utredningsfrågor som rör energiförsörjning och infrastruktur. Detta sker både genom egna analyser och genom stöd till kommunen i strategiska beslut. Bolaget har även en central roll i att främja innovation och hållbar utveckling genom att kontinuerligt utveckla lösningar som stärker kommunens klimatarbete, tryggar energiförsörjningen och möjliggör fortsatt tillväxt.

AB Bostaden i Umeå

Bolagets grunduppdrag: Verksamheten ska bedrivas utifrån ett allmännyttigt syfte och affärsmässiga principer. Det allmännyttiga syftet är att bolaget ska bidra till bostadsförsörjningen genom ett varierat utbud av bostäder som kan attrahera alla samt ta ett samhällsansvar. I det ligger att bidra till ekologiska, ekonomisk och socialt hållbar utveckling.

Bolagets grunduppdrag

AB Bostaden i Umeå	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Bolagets grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

I Bostadens affärsplan, har sedan ett antal år, ägarnas grunduppdrag och inriktningsmål samt särskilda uppdrag funnits med. Till grunduppdraget och inriktningsmålen finns framtagna strategiska val med aktiviteter och måltal som följs upp tertialvis och redovisas till bolagets styrelse.

Umeå Vatten och Avfall AB (Umeva)

Bolagets grunduppdrag

Umeå Vatten och Avfall AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Umeva är huvudman för den allmänna vatten- och avloppsanläggningen inom Umeå kommuns verksamhetsområde. Ansvarar även för kommunens verksamhet inom avfallshantering. Får sköta VA-drift och avfallshantering i andra kommuner, under affärsmässiga villkor och med separat ekonomisk redovisning.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Umeå Vatten och Avfall AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Verksamheten ska vara förenlig med Vattentjänstlagen, Miljöbalken och kommunala principer (likställighet, självkostnad och lokaliseringsprincipen i tillämpliga fall). Utöver detta ansvarar Vakin långsiktigt för drift, underhåll och investeringar i delägarnas allmänna VA-anläggningar.		

Bedömning och motivering

Umeva/Vakin har under perioden genomfört sitt grunduppdrag i hög grad enligt planeringsdirektiv, verksamhetsplan samt kommunala och legala krav. Leverans av dricksvatten, avloppshantering och avfallstjänster har skett med god kvalitet och i linje med givna förutsättningar. Trots utmaningar kopplade till exempelvis väderförhållanden och förändrade regelverk har bolaget upprätthållit driftssäkerhet, kundnytta och miljöansvar.

Umeå Parkerings AB (Upab)

Bolagets grunduppdrag

Tillhandahålla välbelägna och attraktiva parkeringsanläggningar samt att driva parkeringsrörelse och parkeringsövervakning. Teckna avtal med fastighetsägare om friköp av parkeringsplatser inom kommunen. Verka för stadskärnans attraktivitet och förnyelse.

Umeå Parkerings AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Bolagets grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Upab bedömer att grunduppdraget under perioden är **i** hög grad uppfyllt och att verksamheten även för helåret förväntas uppfylla uppdraget i hög grad.

Parkeringsverksamheten har bedrivits stabilt med fortsatt fokus på tillgänglighet, kundupplevelse och en väl fungerande parkeringsövervakning. Arbetssätten har utvecklats för att bättre möta olika kundgruppers behov, bland annat genom tydligare kundansvar och strukturerad kunduppföljning. Upab har även arbetat proaktivt tillsammans med bland annat blåljusaktörer, kommunen och Visit Umeå för att underlätta vid större evenemang, byggetableringar och andra situationer med höga krav på framkomlighet och tillgänglighet.

Upab fortsätter att utveckla parkeringskapacitet och parkeringslösningar som stödjer stadens tillväxt. Vid Östra Station planeras ett nytt parkeringshus med över 300 parkeringsplatser för att möjliggöra kommande exploateringar i området. Arbetet med avstyckningen av Navets parkeringsdel fortgår och nya markanvisningar för framtida parkeringsreservat har pekats ut vid Stallbacken och brofästet.

Samtidigt pågår arbetet med att utveckla den befintliga verksamheten genom digitalisering och förbättrade arbetssätt. Under året genomförs bland annat införande av nytt verksamhetssystem, datahub, nytt HR-, tid- och lönesystem samt avtalsstödsystem. Syftet är att förbättra kundupplevelsen, skapa bättre beslutsunderlag och stärka verksamhetens operativa stabilitet och informationssäkerhet.

Ekonomiskt följer verksamheten i huvudsak plan. Omsättningen ligger något under budget till följd av en lägre tillväxt i parkeringsintäkter än vad som antogs i budgeten, medan resultatet sammantaget bedöms utvecklas i linje med eller något bättre än budget.

Umeå Deponi och Avfallscenter AB

Bolagets grunduppdrag

Umeå Deponi och Avfallscenter AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Bolaget ska ansvara för all kommunal deponiverksamhet i Umeå kommun samt med iakttagande av den kommunala kompetensen och tillämpliga kommunalrättsliga principer driva Dåva avfallsanläggning med flera på ett miljömässigt och företagsekonomiskt riktigt sätt med inriktning att vara en regional och nationell resurs.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Uppdelning med bedömning per verksamhet/huvudprocess:		
Bolaget ska vara drivande i utvecklingen av Umeå Eco Industrial Park med inriktning på etablering av företag inom sektorn för avfallshantering, återvinning och energi. Därtill ingår att säkra bolagets eget markbehov för framtida utbyggnad.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Bolaget ska på ett framåttänkande arbetssätt förbättra och utveckla nya metoder och lösningar för omhändertagande av avfall och andra restprodukter, dels på egen hand med egen kompetens dels i samverkan med externa aktörer. Bolaget ska ha en strävan att alltid ligga i framkant vad gäller teknik- och metodutveckling inom behandling, förädling och omhändertagande av avfall. Där behov finns ska bolaget erbjuda mottagning och behandling av fasta avfall, slam samt flytande avfall. Detta för att säkerställa ett neutralt och korrekt omhändertagande av regionens avfallsflöden.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Bolaget ska verka för att Umeåregionen kan fortsätta utvecklas och skapa förutsättningar för att byggnationer och infrastrukturprojekt kan genomföras på bästa sätt, både miljömässigt och ekonomiskt. Bolaget ska till exempel skapa förutsättningar för att sulfidjord från Umeåregionen kan omhändertas på ett rationellt och långsiktigt sätt.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Bolaget ska vidare vara tillgänglig som resurs för Umeå kommuns bolag med avseende på bolagens restprodukter samt som kommunens rådgivare och kompetensresurs för de marksaneringar som uppkommer i kommunens regi.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Bolaget ska arbeta för att den regionala samverkan utvecklas.	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Bolaget har i uppdrag att avsluta kommunens gamla deponier enligt beslut i kommunfullmäktige.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Bolaget driver verksamheten helt enligt det grunduppdrag som beskrivs i det särskilda ägardirektivet. Bolaget har en stabil roll på marknaden och har byggt upp en väl fungerande kundkrets. Ett arbetssätt som går ut på att arbeta rationellt och kostnadseffektivt utan att tumma på kvalitet och miljö. Bolaget agerar neutralt på marknaden och är öppen för alla aktörer på ett marknadsmässigt rättvist sätt. Bolagets upptagningsområde avseende farligt avfall är allt ifrån Sundsvall i söder till Kiruna i norr, vilket gör bolaget till en resurs för större delen av Norrland.

Bolaget tar emot förorenad jord, både farligt avfall och icke-farligt avfall, samt sulfidjord från olika saneringss- och byggprojekt. Massorna kommer främst från större infrastrukturprojekt som byggs när Umeå växer och utvecklas.

Bolaget arbetar kontinuerligt med att utveckla verksamheten samt verksamhetsområdet inom Umeå Eco Industrial Park. Detta stärker bolagets kompetens och framåttänkande samt främjar Umeås utveckling och expansion.

Bolaget har avsynat, efterbehandlat och avslutat majoriteten av kommunens gamla deponier. Bolaget utför fortfarande efterkontroll och provtagning på vissa av dem.

Infrastruktur i Umeå AB (Inab)

Bolagets grunduppdrag

- Tillhandahålla kompetens inom förvaltning, drift, tillstånd, godslogistik och utveckling i järnvägsrelaterade frågor.
- Vara en projektresurs för kommunkoncernen för genomförandet av större eller komplexa infrastruktur- och byggnadsprojekt.
- Tillhandahålla affärs- och marknadskompetens inom godslogistik i syfte att utveckla Umeås logistikanläggningar samt positionera Umeå som ett logistiskt nav.
- Bidra med kompetens inom kommunikation och medfinansiering.
- Företräda kommunen i järnvägsrelaterade frågor.

Infrastruktur i Umeå AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Bolagets grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Uppdelning av bolagets grunduppdrag med bedömning per verksamhet		
Strategisk positionering och planering	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Projektgenomförande	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Förvaltning	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

- Infrastruktur i Umeå AB har under perioden verkställt sitt grunduppdrag med väldigt få avvikelser.

- Pågående projekt genomförs med god ekonomi och bra framdrift.
- Projekt-/byggledare inom INAB skulle kunna nyttjas i högre grad inom kommunkoncernen. Dialog pågår för att utveckla samarbetet med bolagen och förvaltningarna.

Umeå Hamn AB

Bolagets grunduppdrag

Umeå Hamn AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Bolagets verksamhet är att äga fastigheterna i Umeå hamn och tillhandahålla hamninfrastruktur för framför allt Kvarkenhamnar, men även övriga verksamma i hamnområdet. Bolaget ska alltså inte bedriva egen hamnverksamhet utan endast fungera som s.k. Landlord. I detta ingår ansvar för att de av Umeå Hamn ägda fastigheterna ska vara i sådant skick att hamnverksamheten kan utföras på ett ändamålsenligt sätt samt vara beställarombud för de investeringar som ska utföras i Umeå hamn	i viss grad uppfyllt, upprustning av infrastrukturen pågår	i viss grad uppfyllt, upprustning av infrastrukturen pågår
Personalens omfattning och inriktning ska motsvara bolagets begränsade verksamhet. Samordning ska ske med övriga bolag och enheter inom Umeå kommunkoncern.	uppfyllt	uppfyllt

Bedömning och motivering

Utbyggnad och renovering av Umeå hamn tar tid vilket gör att hamnens delar rustas upp över tid med god planering och upprättad tidplan som i dagsläget sträcker sig till 2031. Rollen som beställarombud är mer inriktad som beställare med daglig insikt i arbetet med hamnens utbyggnad.

Visit Umeå AB

Bolagets grunduppdrag

Visit Umeå AB är ett plats- och besöksutvecklingsbolag med huvudsakligt syfte att skapa livskvalitet och attraktionskraft för besökare och Umeåbor. Detta görs genom att utveckla platsen och besökslivet till en händelserik och attraktiv plats som fler vill upptäcka, bo och verka på. Besökares, medborgares och näringslivets perspektiv ska beaktas i det arbete som görs. Verksamheten ska, baserat på insikter och faktiska behov, utveckla attraktioner och upplevelser, värva och utveckla evenemang och möten, samt till dessa genomföra marknadsaktiviteter och kommunikation. Verksamheten ska fungera som en samverkansplattform där besöksnäring, föreningsliv, kommun och andra nyckelintressenter möts och utvecklar den gemensamma platsen tillsammans.

Visit Umeå AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Bolagets grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Under perioden har bolaget värvat möten enligt plan, antalet gästnätter ökar i enlighet med prognos och ett flertal stora aktiviteter för att stärka platsens attraktivitet har genomförts, till exempel aktivering för Rally Sweden; projektledning av SM-veckan inklusive invigning, partnerområde, kringaktiviteter och samordning av marknadsföring; årets nyhet Sommarparken i Döbelns park; andra året av Spelrum; fortsatt ledutveckling i Umeåregionen; arenautredning med mera. Bolaget har också genomfört ett flertal marknadsföringskampanjer mot våra utvalda marknader för att öka kännedomen om Umeå och inspirera till besök samt bygga stolthet och ambassadörskap hos lokalbefolkningen.

Västerbottens Museum AB

Bolagets grunduppdrag

Västerbottens Museum AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Ändamålet med bolagets verksamhet är att vara länsmuseum i Västerbotten samt bidra till samhället och dess utveckling	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Västerbottens museum ska verka för att en bred allmänhet kan ta del av regionens kulturarv i syfte att främja kunskap, kulturupplevelser och fri åsiktsbildning	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Bolaget ska iaktta god ekonomisk hushållning i verksamheten.	I hög grad uppfyllt utifrån de förutsättningar som finns	I hög grad uppfyllt eftersom prognosen för året för närvarande är god
Verksamheten ska präglas av hög kunskap och kvalitet, mångfald, jämställdhet och tillgänglighet	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
VBM ska samla, bevara, utveckla, levandegöra och öka tillgängligheten till länets materiella och immateriella kulturarv och därvid knyta samman historia, nutid och framtid	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
VBM ska utveckla museet som besöksmål.	I hög grad uppfyllt utifrån de nya förutsättningar som finns	I hög grad uppfyllt utifrån de nya förutsättningar som finns
VBM ska bidra till forskning och kunskapsuppbyggnad inom museets verksamhetsområden	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
VBM ska ansvara för kulturmiljöverksamheten i egenskap av länsmuseum	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
VBM ska utifrån ett barnperspektiv utveckla verksamheten för barn och unga	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
VBM ska utveckla museet i ett nationellt och internationellt perspektiv	inte uppfyllt	inte uppfyllt
VBM ska förvalta bolagets fastigheter samt därtill förvalta samlingarna och byggnaderna tillhörande Stiftelsen Västerbottens museums samlingar	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Den största orsaken till att inte nå upp till kraven i ägardirektiven är museets ekonomiska situation. Dock kommer den aviserade anslagsökningen från Umeå kommun 2027 att ge museet ökade

möjligheter att nå uppdragen i ägardirektivet. Kostnaderna för museets fastigheter behöver inte många oförutsedda händelser för att överskrida planerad budget.

En statusbesiktning över samtliga byggnader på friluftsmuseet, genomförd av företaget Husesyn, ger oss en samlad bild av fastighetsåtgärderna på Gammlia. Tillgängligheten till kulturarvet begränsas genom att museet inte har ändamålsenlig förvaring av museets arkiv, föremål och fotografier. Därför finns inte heller möjligheten att fullt ut nå forskare och intresserad allmänhet. Under perioden har dock ett omfattande förarbete inför nya arkiv pågått. Museet har inte prioriterat att utveckla museet ur ett nationellt och internationellt perspektiv för att i stället utveckla besöksmålet och museets regionala uppdrag. Museet sjösatte en ny organisation oktober 2025 som delvis syftar till att utveckla besöksmålet.

Kvarken Link OY

Rapport saknas.

Väven i Umeå AB

Bolagets grunduppdrag

Väven I Umeå AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Bolaget ska, direkt och indirekt, utföra byggnads- och anläggningsarbeten, äga, förvalta, hyra ut och bedriva handel med fastigheter och bedriva därmed förenlig rörelse.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Bolaget har under perioden i hög grad fullgjort sitt grunduppdrag genom att tillhandahålla ändamålsenliga lokaler samt bedriver en hållbar och kostnadseffektiv förvaltning. Under året har verksamheten kunnat se positiva effekter av föregående års satsningar på energioptimering och uppdaterade styrsystem. Åtgärderna har bidragit till minskad förbrukning av el, värme och kyla, vilket bidrar till både lägre miljöpåverkan och en mer effektiv drift. Styrelsen följer löpande upp hur väl uppdraget efterlevs och säkerställer att verksamheten bedrivs i linje med hyresgästernas behov och prioriteringar.

Norrlandsoperan AB

Bolagets grunduppdrag

Norrlandsoperan AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Norrlandsoperan ska bedriva produktion av opera, musik, dans, konst-utställningar, pedagogisk verksamhet och konsulentinsatser	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Norrlandsoperan AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
inom musik-, dans- och teaterlivet, samt därmed scenisk och kulturell verksamhet och annan publik sidoverksamhet. Verksamheten ska i huvudsak bedrivas i Umeå kommun och Västerbottens län.		
Uppdelning av bolagets grunduppdrag per verksamhet/huvudprocess		
Norrlandsoperan ska utifrån ett barnperspektiv utveckla verksamheten för barn och unga	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Verksamheten ska kännetecknas av mångfald, jämställdhet, attraktionskraft och tillgänglighet.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Norrlandsoperan ska verka för att en bred allmänhet kan ta del av verksamheten, i syfte att främja kunskap, kulturupplevelser och fri åsiktsbildning.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Norrlandsoperan ska sträva efter en mycket hög konstnärlig kvalitet inom opera, musik och dans och i detta syfte verka i ett nationellt och internationellt sammanhang för att samverka och främja utbyten som bidrar till hög kvalitet i verksamheten.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Norrlandsoperan ska utifrån ett nationellt och internationellt perspektiv utveckla bolagets verksamhet.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Norrlandsoperan ska vara en aktiv part i utvecklandet av Norrlands nätverk för musikteater och dans.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Norrlandsoperan ska utveckla pedagogisk verksamhet inom scenkonst, musik och dans.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Norrlandsoperan ska använda och utveckla möjligheter för publik att ta del av opera, musik och dans via digitala lösningar.	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Norrlandsoperan ska inneha huvudmannaskapet för den regionala danskonsulentverksamheten Dans i Västerbotten.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Norrlandsoperan har under perioden genomfört verksamhet enligt fastställda mål, verksamhetsplan och budget för 2026. De konstnärliga och administrativa avdelningarna följer upp sina mål och indikatorer tertialvis i skriftlig intern rapportering vilken ligger till grund för bedömningen av genomfört huvuduppdrag. Denna rapportering finns att ta del av om så önskas.

Nolia AB

Nolia AB bedriver kongress- och mässverksamhet och är ett samägt kommunalt bolag som Piteå och Umeå kommun äger hälften var av.

Bolagets grunduppdrag

Nolia AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Genom att arrangera och medarrangera möten och event av olika slag ska bolaget bidra till en positiv utveckling av näringsliv, föreningsliv och samhällen i ägarkommunerna och i regionen.	i hög grad uppfyllt Bolaget har genomfört 11 egenproducerade mässor samt varit delprojektledare för Piteå Business Tour och Piteå Business Awards. Detta utöver alla externa mötesplatser som fyller regionens hotell, restauranger och handel.	i hög grad uppfyllt Kvar är två mässor samt en välbokad höst och vinter med externa arrangemang och konferensbokningar.
Bolaget ska även aktivt driva miljö- och klimatfrågor där bolaget ska upprätta mätbara mål som följs upp via förvaltningsberättelsen i årsredovisningen.	I viss grad uppfyllt Nolia deltar aktivt i Klimatfärdplanen samt att Miljöcertifiering sker under hösten.	i hög grad uppfyllt Bolaget certifieras via SUSA Sustainable Standards.

Bedömning och motivering

Att äga ett av Sveriges fem mässhus är få kommuner förunnat. Nolia är en strategisk utvecklingsresurs. Genom att skapa möten, locka besökare, stärka näringslivet och öka kommunens attraktivitet kan mässanläggningen ge betydande samhällsekonomiska värden som vida överstiger den direkta intäkten från själva verksamheten. Ett verktyg för tillväxt, platsutveckling och regional konkurrenskraft. När människor möts händer bra saker, årets +11 mötesplatser visar på det.

Kommunrevisionen granskar årligen i den omfattning som följer av god revisionssed all verksamhet som bedrivs inom bolagets verksamhetsområden.

Årligen under oktober månad certifieras bolagets hållbarhetsarbete genom SUSA Sustainable Standards. Bägge dessa åtgärder dokumenteras och finns offentligt för ägare och allmänhet.

Uminova Innovation AB

Bolagets grunduppdrag

Uminova Innovation AB	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Affärsutveckling av företagsidéer i Umeå och regionen kring Umeå med god teknikhöjd	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Inflöde av företagidéer inom tech till inkubatorn är 71 idéer, vilket är en ökning med 13 procent jämfört med samma period 2025. Elva affärsidéer har antagits till förinkubation där totalt 20 affärsidéer finns. För närvarande pågår ett urval till hösten startupprogram. I inkubatorfas befinner sig 18 bolag där tre nya antagits under perioden.

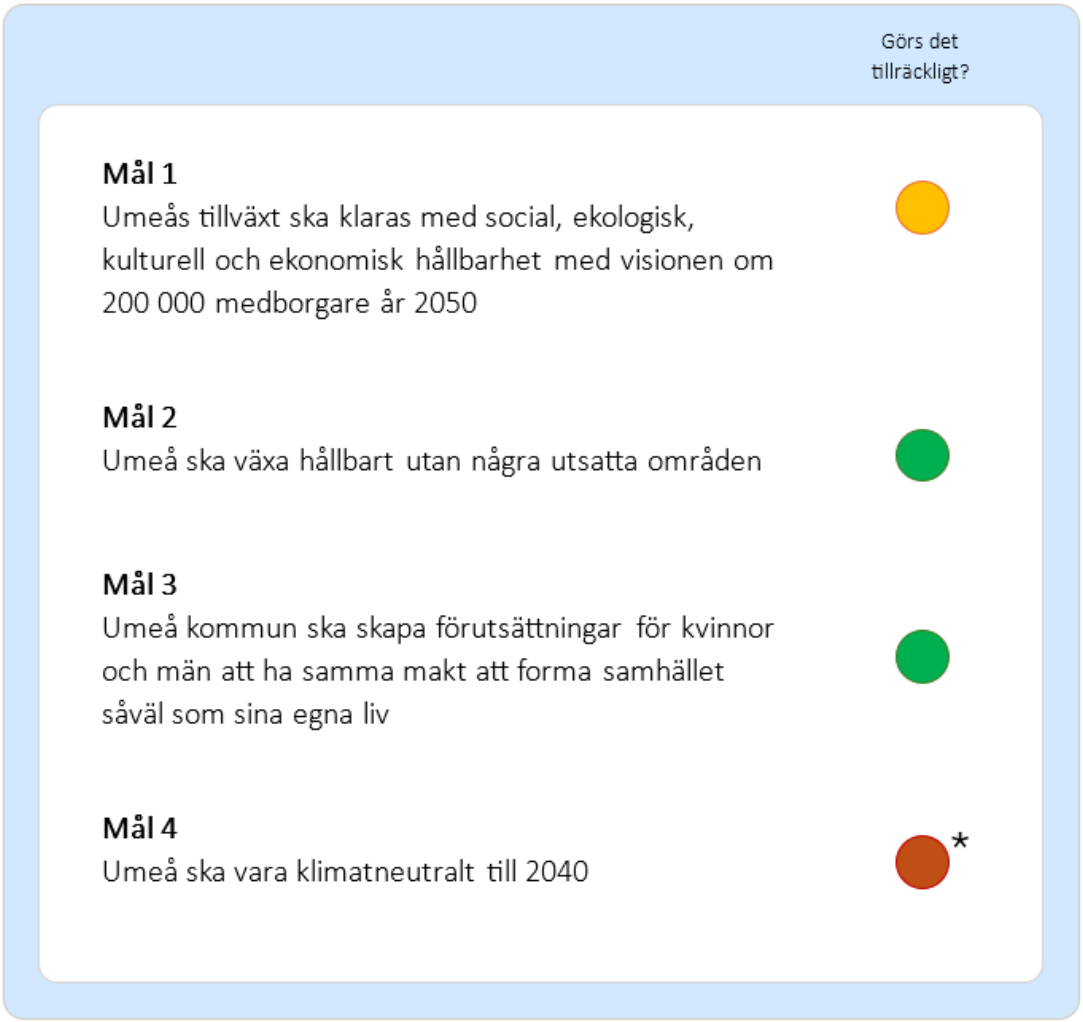
Inflödet inom Life Science till inkubatorn är en, som antagits till förinkubation. I inkubatorn finns nu elva affärsidéer och startupbolag i olika faser av utveckling som genom bolagets verksamhet får stöd att utvecklas och växa. Inom kulturella och kreativa branscher stöttas i nuläget ett tiotal bolag i inkubatorn.

Parallellt drivs ett antal större projekt för att på olika sätt skapa förutsättningar för hållbar tillväxt och utveckling inom tech, life science och de kulturella och kreativa branscherna för att ge bolag, entreprenörer och kreatörer nya möjligheter att utvecklas, växa och bidra till samhället.

Bilaga 3. Sammanställd rapportering av inriktningsmål

Kommunfullmäktige använder inriktningsmål för att skapa riktning och förändring inom ett avgränsat område som är gemensamt för flera kommunala aktörer. Styrningen inom inriktningsmålen samlas i tre program; Program tillväxt, Program social hållbarhet och Program för klimatneutrala Umeå 2040. Inriktningsmålen följs upp genom en rapportering av utveckling inom programmen och bedömningen görs utifrån om det görs tillräckligt, om mer arbete krävs eller om det behöver göras mycket.

Bedömning av inriktningsmål



I kolumnen "Görs det tillräckligt" har bedömning gjorts utifrån de senaste årens utveckling och den önskvärda utvecklingen. Bedömningen är antingen grön, gul eller röd. Färgförklaring finns till höger.

- = Ja, det görs tillräckligt
- = Nej, mer arbete krävs
- = Nej, det behöver göras mycket mer

*Klimatmålets röda bedömning avser avståndet mellan den faktiska utsläppsutvecklingen och den minskningstakt som krävs för att nå målet. Den innebär inte att åtgärder saknas. En omfattande omställning pågår, men behöver accelereras. Effekterna av åtgärderna tar tid och utsläppsutvecklingen påverkas samtidigt av faktorer utanför kommunens direkta rådighet.

Sammanfattning

Umeå kommun står sammantaget relativt starkt i förhållande till de fyra inriktningsmålen. Kommunen har flera tydliga styrkor, bland annat en attraktiv livsmiljö, starka universitet, ett växande näringsliv, hög tillit och trygghet samt ett långvarigt och utvecklat arbete med jämställdhet och hållbar stadsutveckling. Det finns också en stor bredd av pågående insatser och investeringar som skapar bättre förutsättningar för fortsatt utveckling.

Samtidigt visar bedömningen att utvecklingen inte är tillräckligt stark inom flera avgörande områden för att målen ska kunna anses vara uppnådda. Tillväxtmålet utmanas framför allt av den låga bostadsbyggtakten och behovet av ett mer varierat bostadsutbud. Även om förutsättningarna för bostadsutveckling har stärkts byggs det inte i den takt som krävs för kommunens långsiktiga ambitioner. Inom näringsliv och kompetensförsörjning är utvecklingen positiv, men etableringar och expansion begränsas på sikt av tillgången på verksamhetsmark och infrastruktur, samtidigt som arbetet med att få fler studenter att stanna kvar behöver stärkas.

När det gäller social hållbarhet och ett Umeå utan utsatta områden är utgångsläget förhållandevis gott. Umeå har hög tillit och trygghet och saknar stadsdelar på polisens lista över utsatta områden. Det bedrivs också ett brett och systematiskt arbete för inkludering, jämlikhet och brottsförebyggande arbete. Samtidigt finns betydande skillnader mellan grupper när det gäller bland annat livsvillkor, hälsa, ekonomi och delaktighet. Den organiserade brottsligheten och olika former av våld utgör fortsatt allvarliga utmaningar.

Jämställdhetsmålet är ett område där Umeå har en tydlig styrkeposition, med ett långvarigt arbete och en ny policy som ytterligare stärker förutsättningarna för att integrera jämställdhet i kommunens ordinarie verksamhet. Umeå ligger också relativt väl till när det gäller attraktivitet, tillit och trygghet jämfört med andra kommuner. Samtidigt visar indikatorerna att jämställdheten inte är fullt uppnådd. Till exempel upplever betydligt fler tjejer än killar att de har mindre makt i samhället, och kvinnor känner sig något mindre trygga än män i det offentliga rummet.

Den största målkonflikten och utmaningen finns inom klimatmålet. Utsläppen minskar inte i den takt som krävs för Parisavtalet och kommunkoncernen nådde inte målet om klimatneutralitet 2025. Samtidigt pågår en omfattande klimatomställning inom bland annat elektrifiering, kollektivtrafik, fossilfria entreprenader, återbruk, byggande och energisystemet. Flera åtgärder är långsiktiga och effekterna av dessa syns ännu inte fullt ut i utsläppsstatistiken. Klimatomställningen är en komplex systemfråga där kommunen endast har rådighet över delar av utsläppen och utvecklingen påverkas av nationella styrmedel, marknaden och andra aktörers beslut. Ökningen av de territoriella utsläppen 2023–2024 förklaras till exempel till stor del av den nationellt sänkta reduktionsplikten.

Umeå har många av de byggstenar som behövs för att möta framtiden. Nästa steg handlar om att fortsätta bygga vidare på dem med uthållighet, samverkan och mod att tänka nytt. Umeå kan inte

styra över alla förutsättningar, men vi kan välja hur vi möter dem. Genom att göra mer tillsammans och använda vår rådighet där den gör störst skillnad kan Umeå också framåt vara en kommun som växer, håller ihop och ställer om.

Övergripande analys

Umeå har en stark utvecklingskraft men samhällsförändring tar tid

Den samlade bilden är att Umeå har goda grundförutsättningar och en tydlig utvecklingskraft. Kommunen står stark inom flera områden, bland annat attraktivitet, trygghet och tillit, jämställd stadsutveckling, universitetens betydelse och ett diversifierat näringsliv. År 2024 utsågs Umeå till Sveriges bästa kommun att leva i av Fokus och Infostat. Samtidigt visar uppföljningen att positiva insatser och stärkta förutsättningar inte alltid omedelbart avspeglas i de övergripande resultaten.

Flera av inriktningsmålen handlar om långsiktiga och trögrörliga samhällsprocesser. Bostadsbyggande, klimatomställning, kompetensförsörjning och minskade socioekonomiska skillnader förändras över längre tidsperioder och påverkas av många aktörer. Det innebär att utvecklingen behöver bedömas både utifrån faktiska resultat och utifrån om kommunen stärker de strukturer och den kapacitet som krävs för att nå resultat över tid.

På motsvarande sätt är arbetet för en sammanhållen stad ett exempel på hur flera perspektiv kan förstärka varandra. Sociala, ekologiska, kulturella och ekonomiska perspektiv integreras i stadsutvecklingen. En tät och sammanhållen stad kan samtidigt skapa bättre förutsättningar för hållbart resande, möten mellan människor, tillgänglighet och social sammanhållning. Den fysiska utvecklingen blir därmed också ett verktyg för social hållbarhet, klimat och attraktivitet.

Omvärlden får allt större betydelse för den lokala utvecklingen

Utvecklingen i Umeå påverkas i hög grad av faktorer utanför kommunens direkta rådighet. Konjunkturen påverkar bostadsbyggande och företagens investeringar, nationella beslut påverkar klimatutsläppen och den demografiska utvecklingen påverkar både befolkningstillväxt och framtida kompetensförsörjning. Även inom trygghetsområdet blir omvärldsberoendet tydligare när organiserad brottslighet, digital rekrytering och andra former av brottslighet i allt mindre utsträckning begränsas av kommunens geografiska gränser. Det ökar behovet av omvärldsbevakning och förmåga att anpassa kommunens insatser när förutsättningarna förändras.

Samverkan har utvecklats från arbetssätt till strategisk förmåga

Samverkan är en av kommunens viktigaste förmågor för att åstadkomma förändring. Det handlar både om samverkan mellan kommunens förvaltningar och bolag, och samarbete mellan universitet, näringsliv, civilsamhälle samt andra myndigheter. Flera goda exempel visar också att samverkan ger stor effekt när den kombineras med en gemensam riktning och tydlig samordning. Arbetet med

kompetensförsörjning, trygg och jämställd stadsutveckling och klimatomställning visar på olika sätt hur kommunen kan samla flera aktörer kring gemensamma samhällsutmaningar.

Kommunens roll förändras när den direkta rådigheten minskar

När en större del av måluppfyllelsen är beroende av marknaden, staten, näringslivet, universiteten och invånarnas val blir kommunens roll bredare än att själv genomföra åtgärder. En allt viktigare uppgift är att skapa förutsättningar för andra att agera genom till exempel fysisk planering, mark- och infrastrukturarbete, upphandling, samordning, kunskapsbyggande och partnerskap.

Det innebär också att uppföljningen behöver skilja mellan vad kommunen direkt kan påverka och de samhällseffekter som kommunen endast delvis har rådighet över. En sådan distinktion skapar bättre förutsättningar för realistiska bedömningar av måluppfyllelse och för prioritering av de insatser där kommunen kan göra störst skillnad.

Förmågan att hålla riktning och samtidigt ställa om blir viktigare

Rapporten visar sammantaget på behovet av både uthållighet och anpassningsförmåga. De långsiktiga målen kräver en stabil riktning över tid, samtidigt som vägen mot målen behöver kunna förändras när omvärlden förändras.

Kommunens utvecklingskraft handlar därför inte enbart om resultatet under ett enskilt år. Den handlar också om förmågan att bygga långsiktig kapacitet, identifiera förändrade förutsättningar och omsätta dem i nya prioriteringar och arbetssätt. Att kunna hålla fast vid den långsiktiga riktningen samtidigt som insatserna anpassas blir därmed en central förutsättning för framtida måluppfyllelse.

Umeå Eco Industrial Park är ett tydligt exempel. Genom industriell symbios kan avfall, restprodukter och spill från en verksamhet bli resurser i en annan. Här blir klimat och tillväxt delar av samma utvecklingslogik, där resurseffektivitet kan bidra till både klimatnytta, innovation och ekonomisk utveckling.

Det finns samtidigt tydliga exempel på genomförandekraft

Även om flera av de övergripande samhällseffekterna tar tid att förändra finns konkreta resultat som visar kommunens förmåga att omsätta ambitioner i handling. Jämställd stadsplanering, fossilfria entreprenader, Umeå växer tryggt och säkert, och förmågan att attrahera och genomföra stora evenemang är exempel på detta.

Dessa exempel är inte enbart enskilda framgångar. Tillsammans visar de på en bredare kommunal förmåga att samla aktörer, utveckla nya arbetssätt och driva komplexa utvecklingsprocesser över verksamhetsgränser. Det är en viktig tillgång när kommunen ska hantera samhällsutmaningar där resultaten är långsiktiga och där den egna rådigheten är begränsad.

När perspektiven kopplas samman uppstår en större effekt än om frågorna drivs var för sig

Den fortsatta utmaningen är inte att välja mellan tillväxt, klimatneutralitet eller social hållbarhet. Utmaningen är att få dem att förstärka varandra ytterligare. De stora samhällsutmaningarna kan sällan lösas av en enskild förvaltning, ett enskilt program eller ens av kommunen ensam. De kräver att vi bygger vidare på befintliga samverkansstrukturer och fortsätter hitta de beröringspunkter där arbetet ger störst effekt.

Inriktningsmål

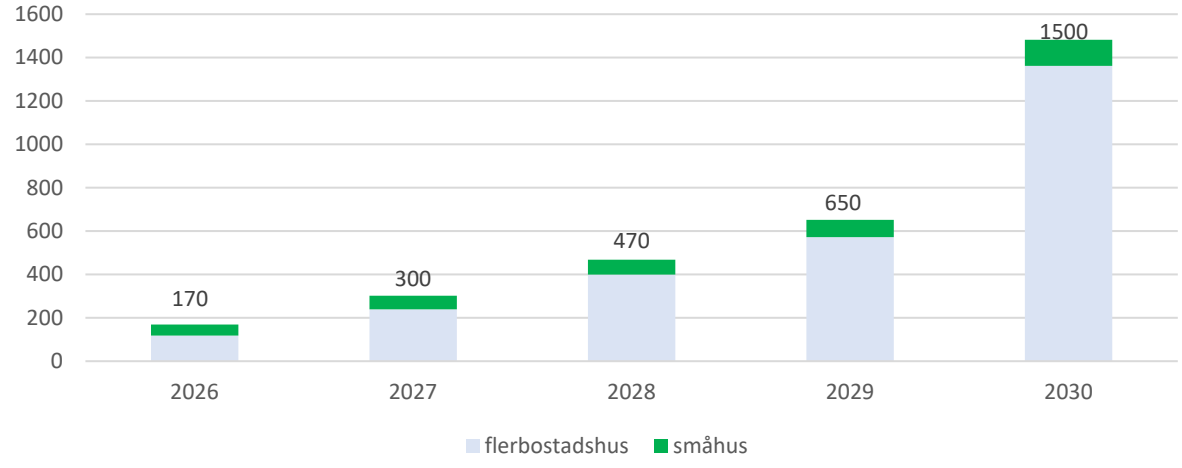
Umeås tillväxt ska klaras med social, ekologisk, kulturell och ekonomisk hållbarhet med visionen om 200 000 medborgare år 2050

Bostadsbyggande och attraktiva livsmiljöer

Umeå fortsätter att erbjuda attraktiva livsmiljöer och uppvisar en stark utveckling i jämförelse med många av våra jämförelsekommuner. Under året har den kommunkoncernövergripande samplaneringen stärkts ytterligare, vilket skapat bättre förutsättningar att samordna bostadsförsörjning, markberedskap och kommunala investeringar. Samtidigt har den nationella utvecklingen med svagare befolkningstillväxt och fortsatt lågt barnafödande märkbart påverkat den kommunala verksamheten, vilket ställer nya krav på den långsiktiga planeringen.

Bostadsmarknaden visar tecken på återhämtning genom en stabilisering av priser och förbättrade marknadsförutsättningar. Bostadsbyggandet ligger fortsatt på en låg nivå inom samtliga bostadstyper. Särskilt tydligt är behovet av fler småhus och större lägenheter då dessa bostäder efterfrågas av barnfamiljer, eftersom dessa grupper är viktiga för både befolkningsutvecklingen och den framtida kompetensförsörjningen.

Figur 1. Förväntat antal nyproducerade bostäder 2026–2030



Källa: Prognos för bostadsbyggandet, Umeå kommun

Det långsiktiga arbetet med jämställd stadsplanering och utvecklingen av centrala Umeå är ett exempel på hur investeringar i stadsmiljön bidrar till ökad attraktivitet, trygghet och livskvalitet.

Sammantaget har viktiga förutsättningar för framtida bostadsutveckling stärkts under året, men byggtakten och bostadsutbudet utvecklas inte i den omfattning som krävs för att möta kommunens långsiktiga tillväxtambitioner. Arbetet med att skapa förutsättningar för ett ökat och mer varierat bostadsbyggande behöver därför fortsätta.

Universiteten som tillväxtmotorer

Universiteten är fortsatt Umeås starkaste tillväxtmotorer och bidrar genom att attrahera studenter, forskare och kompetens från hela landet och internationellt. Umeå universitet har även under året haft ett mycket starkt söktryck och stärkt sin position som ett av Sveriges mest attraktiva lärosäten.

Under året har arbetet med att stärka studenters kvarstanning fått ökad strategisk betydelse. Genom analyser, dialoger och samverkansinsatser har kunskapen ökat om vilka faktorer som påverkar studenters beslut att stanna kvar efter examen. Samtidigt har arbetet med att stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad utvecklats genom ökad samverkan mellan universitet, kommun och arbetsgivare genom Karriärcentret som planeras att starta fullt ut under hösten 2026. Genom har arbetet med Karriärcentret utvecklas en gemensam plattform mellan universitet, kommun och arbetsgivare för att stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad.

Utvecklingen av Universitetsstaden har fortsatt och bidrar till att skapa en mer attraktiv och integrerad miljö för studier, innovation och arbetsliv. Tillsammans stärker dessa insatser universitetens förutsättningar att bidra till kompetensförsörjning, innovation och långsiktig tillväxt.

Sammantaget har viktiga steg tagits för att stärka universitetens roll som tillväxtmotorer. Trots detta kvarstår utmaningar kopplade till studenters kvarstanning och övergången mellan studier och arbetsmarknad. För att fullt ut tillvarata den kompetens som utbildas i Umeå behöver arbetet med matchning, attraktiva karriärvägar och platsens attraktivitet fortsätta utvecklas.

Etableringar och företagens tillväxt

Umeås näringsliv visar fortsatt stark utvecklingskraft. Antalet företag fortsätter att öka samtidigt som kommunen har en långsiktigt positiv utveckling av befolkningen i arbetsför ålder. Trots ett mer utmanande konjunkturläge och en viss minskning av antalet anställda under året finns flera tecken på att näringslivet befinner sig i en omställningsfas snarare än en period av försvagning.

Under året har arbetet med strategiska etableringar och näringslivsutveckling stärkts. Kunskapen har ökat om vilka branscher och verksamheter som har särskilt goda förutsättningar att växa i Umeå, samtidigt som samverkan mellan kommun, näringsliv och andra aktörer har utvecklats. Detta skapar

bättre förutsättningar för att möta framtida kompetensbehov och stärka näringslivets konkurrenskraft.

Samtidigt har betydelsen av markberedskap och strategisk infrastruktur blivit allt tydligare. På kort sikt kan mycket av näringslivets utveckling hanteras inom befintliga strukturer, men på längre sikt riskerar begränsad tillgång till verksamhetsmark att hämma etableringar och expansion. Infrastrukturinvesteringar och ett samordnat etableringsarbete är därför fortsatt avgörande för att skapa långsiktiga förutsättningar för tillväxt.

Gymnasiets yrkesutbildningar och etableringen av Teknikcollege är exempel på hur utbildningssystemet utvecklas i nära samverkan med arbetslivet för att möta företagens framtida kompetensbehov.

Sammantaget har viktiga steg tagits för att stärka Umeås framtida tillväxtkapacitet. Samtidigt kvarstår utmaningar kopplade till markförsörjning, infrastruktur och genomförandekraft i etableringsarbetet, vilket innebär att ytterligare insatser krävs för att fullt ut möta framtidens behov.

Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden

Umeå är en kommun med höga värden när det gäller tillit och trygghet. För att uppnå kommunens mål om att växa hållbart krävs ett långsiktigt arbete tillsammans med en rad olika samhällsaktörer. I enlighet med målsättningen om att växa hållbart har två delmål fastställts, att *Stärka inkludering och jämlikhet,* samt att *Förebygga brottslighet och våld.*

Stärka inkludering och jämlikhet

I arbetet med att stärka inkludering och jämlikhet har ett antal nyckelfaktorer identifierats:

- Att främja goda och jämlika levnadsvillkor samt likvärdiga möjligheter för alla.
- Att skapa förutsättningar för social blandning genom att öka flöden mellan stadsdelar och stärka mötesplatser.
- Att stärka möjligheterna till dialog och delaktighet så att alla känner sig som en del av samhället och har möjlighet att göra sina röster hörda.

Det kvalitativa arbetet med inkludering och jämlikhet har vägts samman med ett antal kvantitativa indikatorer inom området. Resultatet visar att det finns ett aktivt arbete med att minska sociala skillnader och stärka människors möjligheter att delta i samhällslivet. Samtidigt kvarstår stora skillnader mellan olika grupper i befolkningen vad gäller livsvillkor, hälsa, ekonomi och delaktighet.

En viktig del av arbetet handlar om att skapa delaktighet genom hela livet. Seniortorget erbjuder aktiviteter och mötesplatser för äldre invånare i syfte att motverka ensamhet, främja hälsa och stärka äldres delaktighet i samhället. Summer Zone är en annan satsning som bidrar till ökad inkludering bland barn och unga genom kostnadsfria aktiviteter, mötesplatser och kulturupplevelser

under sommarlovet. Genom att aktiviteterna är öppna för alla ges fler möjlighet att delta oavsett ekonomiska förutsättningar.

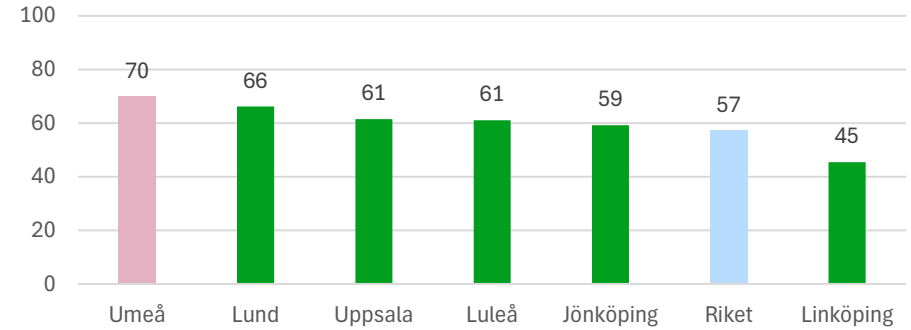
För personer som riskerar att leva i utanförskap har ytterligare stödinsatser tillförts utöver de redan existerande verksamheterna i kommunen. Kraftverket erbjuder vägledning och stöd till de som behöver hjälp att hitta rätt stödinsatser, arbete, studier eller ett socialt sammanhang. Ett annat gott exempel är implementeringen av Bostad först, där personer i hemlöshet kan erbjudas en permanent bostad utan krav på nykterhet eller genomförd behandling. Utgångspunkten är att en trygg bostad är en grundläggande förutsättning för att kunna förbättra sin livssituation.

Den sammantagna bedömningen är att arbetet med att stärka inkludering och jämlikhet bedrivs systematiskt och på bred front. Flera kommunala verksamheter bedriver arbete med inkludering och jämlikhet inom sitt grunduppdrag. Genom riktade insatser skapas dessutom förutsättningar för ökad delaktighet, mer inkludering och förbättrade livsvillkor. Fortsatta insatser krävs dock för att ytterligare främja området och för att minska de skillnader som finns mellan olika grupper i befolkningen.

Förebygga brottslighet och våld

Umeå har ingen stadsdel på polisens lista över utsatta områden och står sig väl i en jämförelse med andra kommuner, både när det gäller trygghet, säkerhet och tillit.

Figur 2. Kommunindex, trygghet och säkerhet[34]



Källa: Tillväxtverket

Det största hotet mot Umeås trygghet utgörs fortsatt av den organiserade brottsligheten. Kriminella grupperingar i Umeå är aktiva inom narkotikahandel, arbetslivskriminalitet, välfärdsbrott och bedrägerier, och fortsätter att rekrytera arbetskraft, inklusive bland barn och unga. Tack vare polisens arbete med att lagföra nyckelaktörer, och det förebyggande arbetet som sker i samverkan, så syns en viss ljusning under hösten 2026 när det gäller läget i Umeå, där de lokala nätverken har försvagats35. Risken att rekryteras digitalt är dock fortsatt hög, här spelar inte geografi inte någon

[34] Kommunindex för tema Trygghet och säkerhet baseras på indikatorerna Invånare 16–84 år som avstår från att gå ut ensam, andel (%). Elever i åk 8: Känner du dig trygg i skolan? Gymnasieelever i år 2: Känner du dig trygg i skolan? Andelar som har svarat "Helt och hållet" eller "Till stor del".

[35] För mer information om det delvis förändrade läget, se beskrivningen i följande artikel: Så tappade Dalen sitt järngrepp om Umeå

roll. Polisen ser att andelen unga tjejer bland de som rekryteras digitalt har ökat markant, vilket är något alla förebyggande aktörer bör ha i åtanke.

Säkerhetsenheten samordnar arbetet med att rusta kommunen mot ekonomisk brottslighet, infiltration och otillåten påverkan, som förblir stora och viktiga utmaningar. Inom UVTS fortsätter det långsiktiga arbetet med att stärka barn och ungas motståndskraft mot kriminell rekrytering. Många samarbeten har pågått länge och fortsätter utvecklas, till exempel SSPF, medan nya goda initiativ startar upp, som SAO-jobben på högstadiet eller kultursamordnaren på Väven.

Det finns även behov av förstärkningar inom det våldsförebyggande fältet. Våld i nära relation, främst mäns våld mot kvinnor, är ett allvarligt och återkommande problem i Umeå som kräver förstärkta insatser på kort och lång sikt. Även hedersrelaterat våld och förtryck utgör en viktig utmaning. Goda exempel på förebyggande arbete är förskolans kompetenshöjande satsning Trygga barn – hållbar framtid eller Dragonskolans förebyggande arbete mot sexuell exploatering och människohandel.

Det blir allt tydligare, både när det gäller organiserad brottslighet och våld, att Umeås brottslighet inte längre är lokal utan global. Umeå påverkas i realtid av utvecklingar inom den globala narkotikahandeln, sexuell exploatering av barn på nätet och våldsbejakande misantropin, något sommarens rättegång kopplad till 764 tydligt visar. Det skapar ett ökat behov av kompetensutveckling bland personal inom många olika verksamheter, för att möjliggöra tidig upptäckt och ett samordnat förebyggande arbete.

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

Under 2025 antog kommunfullmäktige en ny Policy för jämställdhetsarbete i Umeå kommun som är tänkt att fungera som ett stöd till framför allt nämnder i förståelsen av hur jämställdhetsarbete ska integreras i den egna nämndens ordinarie arbete. Umeå kommuns jämställdhetsarbete utgår ifrån följande bärande principer: datadrivet jämställdhetsarbete som bygger på kunskap, jämställdhetsarbete med utgångspunkt i formulerade problem, vikten av samverkan och lösningar över verksamhetsgränserna, förståelse av makt och motstånd, samt jämställdhetsarbete är utvecklingsarbete och en del av omställning. Som en del i förankringsprocessen för den nya policyn har jämställdhetsutskottet under 2026 erbjudit samtliga nämnder föredragning och dialog.

Umeå kommuns Unga-undersökning 2024 omfattar elever i högstadiet och gymnasiet. Undersökningen inkluderade en ny jämställdhetspolitisk fråga med fokus på upplevelse av makt. Enligt resultatet tycker 47 procent av alla tjejer att de har mindre makt än killarna, medan 13 procent av killarna tycker att tjejer har mer makt. Denna indikator visar på ett behov av fortsatt arbete.

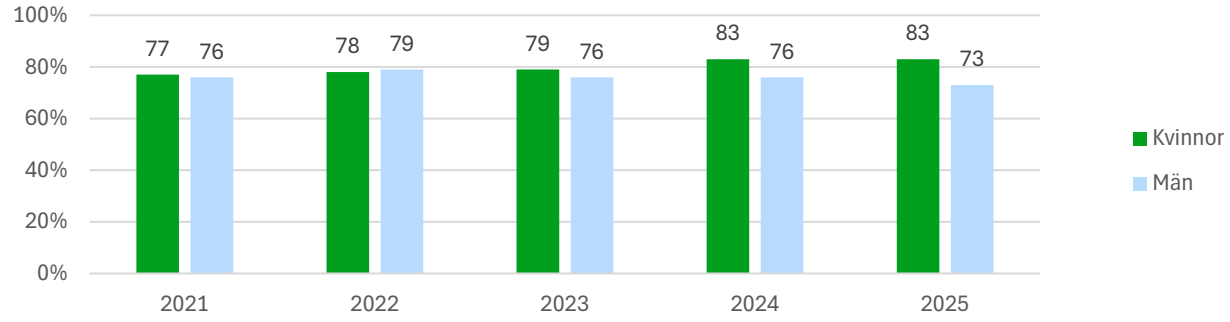
Figur 3. Ungas upplevelser av maktfördelning i samhället



Källa: Umeå kommun, Unga-undersökningen 2024[36]

Relativt riket och jämförbara kommuner är det en hög andel invånare som kan rekommendera andra att flytta till kommunen. Andra index från SCB:s medborgarundersökning, till exempel *sociala relationer och tillit* samt *kommunen är en bra plats att bo och leva på*, ligger också på en bra nivå vilket sammantaget ger en generell bild av Umeå kommun som en plats med goda förutsättningar att leva och verka. Andelen kvinnor som uppger att de kan rekommendera andra att flytta till Umeå kommun har ökat över tid, men däremot minskat något bland männen.

Figur 4. Kan du rekommendera andra att flytta till kommunen, andelar[37]



Källa: Medborgarundersökningen, SCB

Jämställdhet är en övergripande strategisk fråga för kommunen och ska även fortsatt genomsyra samtliga program och verksamheter genom ett aktivt jämställdhetsarbete inom ramen för sina grunduppdrag. För att främja den sociala hållbarheten pekas i program för social hållbarhet särskilt ut två utvecklingsområden inom jämställdhetsarbete; fortsätta arbetet med jämställd stadsplanering samt systematiskt utmana och ifrågasätta könade maktrelationer i arbetet med hållbar utveckling.

Fortsätta arbetet med jämställd stadsplanering

Arbete med jämställdhet i samhällsutvecklingen har varit en central del av utformningen av staden i över fyra decennier. Umeå är en ledande stad i Europa inom jämställd och hållbar stadsutveckling

[36] Tycker du att du som kille för det mesta har samma makt som tjejer i samhället? Tycker du att du som tjej för det mesta har samma makt som tjejer i samhället?

[37] Andel som har svarat "Helt och hållet" eller "Till stor del" på frågan "Kan du rekommendera andra som inte bor här i kommunen att flytta hit?" i SCB:s medborgarundersökning. De som har svarat "Ingen åsikt" har exkluderats.

och både bredd och spets är nödvändiga i arbetet för att skapa en stad som är inkluderande och rättvis för alla invånare. Några exempel på detta arbete är pilotsatsningar för jämställdhet i investeringsplanen, arbete med sociala konsekvensanalyser i detaljplaneskedet, Bostadens arbete med trygghet och våldsförebyggande och den treåriga samverkanssatsningen Stadsdelslyft Ålidhem.

En viktig del i arbetet med jämställd stadsplanering är upplevd trygghet i det offentliga rummet. Här finns en könsskillnad där kvinnor anger en något lägre grad av trygghet än män. Däremot upplever sig både kvinnor och män mer trygga i Umeå än i många andra jämförbara städer.

Systematiskt utmana och ifrågasätta könade maktrelationer i arbetet med hållbar utveckling

I takt med klimatomställningen är det viktigt att säkerställa en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser i samhället som innebär att vinsterna kommer flertalet till del samtidigt som kostnaderna och ansvaret fördelas efter bärkraft. Rättvisa är också centralt för att skapa acceptans för den hållbara utvecklingen. På detta sätt är arbetet med rättvis omställning nära sammanlänkat med jämställdhetsarbetet som handlar om att genomföra åtgärder för en jämnare fördelning av makt och resurser samt för att skapa förutsättningar för alla att ha samma makt och möjlighet att påverka sin livssituation, genom att synliggöra livsvillkor.

Några exempel på detta arbete är fortsättningsprojektet om hållbar och jämställd arbetspendling på Västerslätt och det nyligen uppstartade Horizon-projektet CareFabric som ska utforska hur kulturell delaktighet kan stärka social sammanhållning, tillit och medborgarengagemang – och därigenom bidra till en rättvis och inkluderande grön omställning.

Umeå ska vara klimatneutralt till 2040

Figur 5. Utsläpp (scope 1–2, kton CO_2e)

	1990		2022	2023	2024	Mål 2040
Territoriella utsläpp (scope 1–2) Umeå kommun	482		317	330	365	72*
Kommunkoncernens utsläpp (scope 1–2)	–		94	96	95	5

Källa: Nationella emissionsdatabasen, SCB och egna beräkningar

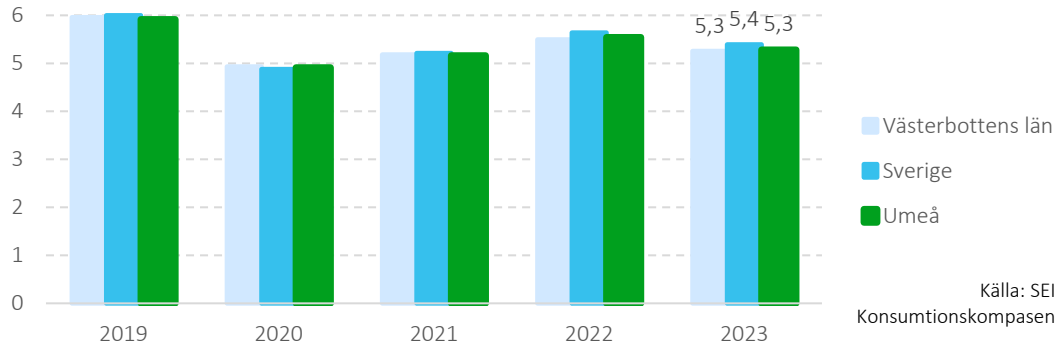
* Parisavtalet kräver mycket snabba utsläppsminskningar, för Umeå cirka 41 procent redan till nästa år.

De territoriella utsläppen i Umeå kommun ökade mellan år 2023 och 2024, från 330 kton CO_2e till 365 kton CO_2e. Utsläppen ökade främst inom kategorierna transporter och arbetsmaskiner. Detta beror till stor del på förändringen av reduktionsplikten som trädde i kraft 1 januari 2024. Från och med detta datum krävdes lägre nivå av inblandat biobränsle i bensin och diesel vilket gjorde att utsläppen ökade. De territoriella utsläppen per capita i Umeå är betydligt lägre än rikssnittet: 2,7 kton CO_2e jämfört med 4,5 kton CO_2e. På både nationell och lokal nivå har utsläppen per capita ökat under de senaste åren.

Transporter tillsammans med el och fjärrvärme står för 67 procent av Umeås totala utsläpp inom scope 1 och 2.

När det gäller kommunkoncernen så har utsläppen legat på en liknande nivå under de senaste åren med endast små förändringar mellan åren. Det finns ett mål om klimatneutralitet till 2025 men som kan utläsas ur tabellen ovan nåddes det inte.

Figur 6. Hushållens konsumtion (kton CO_2e)



Statistiken ovan visar hushållens konsumtionsbaserade utsläpp. De ingår i kommunens målsättning där en marginell förändring ses mellan 2022 och 2023 och mer behöver göras.

Klimatomställningen pågår för fullt, men målen är ännu inte inom räckhåll

Växthusgasutsläppen minskar inte i den takt som Parisavtalet anger, och kommunkoncernens mål om klimatneutralitet till 2025 nås inte. Ökningen mellan 2023 och 2024 förklaras till stor del av det nationella beslutet om sänkt reduktionsplikt snarare än av förändrade förutsättningar lokalt. Det visar att Umeås klimatomställning är sårbar för styrmedelsförändringar när den delvis är beroende av inblandning av biodrivmedel i befintliga fordon. Flera åtgärder som nu genomförs syftar därför till att byta ut själva tekniken till framför allt el som drivmedel.

Transporter samt el och fjärrvärme står för cirka 67 procent av utsläppen i scope 1 och 2[38], och det är också där de största insatserna görs. Inom transportområdet har UKF investerat i 50 elbussar som även bidrar till minskat buller och gör kollektivtrafiken mindre känslig för påverkan av eventuella framtida förändringar i drivmedelspolitik och tillgång på drivmedel. Under 2026 erbjöds gratis sommarlovsbiljetter för barn och unga vilket syftade till att både etablera vanor inom och öka det hållbara resandet genom att fler väljer kollektivtrafik. På längre sikt kan planerna på produktion av e-bränslen i Umeå minska utsläpp inom delar av transportsektorn.

Elektrifieringen är en avgörande pusselbit för Umeås klimatomställning. Umeå Energi genomför flera åtgärder för att stärka elnätet och öka eleffekten in till Umeå, vilket är en viktig förutsättning för att flera sektorer ska kunna ställa om och för att nya gröna industrier ska kunna etablera sig. För att minska utsläppen från förbränning av avfall planerar bolaget också en avfallssorteringsanläggning på

[38] Scope 1 är organisationens direkta utsläpp från egna verksamheter, medan Scope 2 är indirekta utsläpp från inköpt el, värme och kyla.

Umeå Eco Industrial Park som både kan ge betydande utsläppsminskningar från fjärrvärmeproduktionen och bidra till ett mer cirkulärt samhälle.

Arbetsmaskiner är den andra kategorin där utsläppen ökade under 2024. Umeå var bland de första kommunerna i Sverige att införa fossilfria krav i ramavtal och driver omställningen till utsläppsfria bygg- och anläggningsentreprenader genom upphandling och samverkan med branschen. Genom projektet E-NORM utvecklar och testar Umeå tillsammans med andra norrländska kommuner och branschen upphandlingskrav, affärsmodeller och laddlösningar för att göra elektrifierade arbetsmaskiner till det nya normala.

För de konsumtionsbaserade utsläppen saknas i dag fullständiga data för kommunens och kommunkoncernens upphandling och inköp, vilket gör att måluppfyllelsen inte kan bedömas fullt ut. Däremot genomförs åtgärder i rätt riktning: Måltidsservice har minskat matsvinnet med mer än 30 procent genom mer exakt planering och minskad överproduktion. Matsvinn utgör en relativt stor del av de konsumtionsbaserade utsläppen. Inom bygg använder Fastighet och AB Bostaden Umeåmodellens gränsvärden och klimatberäkningsanvisningar vid beställning av byggnader. Återbruk sker till exempel genom Byggåterbruket som erbjuder kvalitetsbedömda bygg- och anläggningsmaterial till privatpersoner och företag och drivs av Umeå kommun i samarbete med ABC Ekonomisk förening. Internt inom kommunen sker återbruk bland annat via appen Återbruksportalen som möjliggör att Teknik- och fastighetsförvaltningen på ett enklare sätt kan återbruka material, byggprodukter och fast inredning. Ytterligare en Fritidsbanken har öppnat på Ersboda och gör det möjligt för fler att låna sport- och friluftsutrustning utan kostnad. Dessa åtgärder visar att återbruk ger värde för ekonomi, klimat och jämlikhet.

Gemensamt för nämnda åtgärder är att effekten ännu inte syns i statistiken. Flera av åtgärderna förväntas få genomslag under kommande år.

Bilaga 4. Sammanställd rapportering av personalpolitiska mål

I planeringsdirektivet för 2026 fastställde kommunfullmäktige tre personalpolitiska mål. I underlagen till delårsrapporten har nämnderna lämnat en bedömning av arbetet med de personalpolitiska målen utifrån om arbetet går enligt plan eller om mer arbete krävs. Respektive nämnd redovisas på följande sidor.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Kompetensförsörjningen är en fortsatt utmaning för flera av Kommunstyrelsens verksamheter. Det är därför av stor vikt att förvaltningen utvecklar och arbetar för att utveckla och behålla redan anställda medarbetare. Det görs bland annat genom ett kontinuerligt arbete för en god arbetsmiljö och genom att säkerställa att anställningsvillkoren är konkurrenskraftiga.

Med utgångspunkt i behålla-perspektivet, deltar förvaltningen i det EU-finansierade projektet SAMBA, Samverkansmodell för att behålla arbetskraft. Projektet syftar till att finna nya former för att knyta samman rehabiliterings- och kompetensförsörjningsprocesserna och därigenom skapa förutsättningar att finna nya vägar tillbaka till arbete för medarbetare som drabbats av ohälsa.

Ledarskap (mål 6)

Antalet medarbetare per chef är inom kommunstyrelsens verksamheter fortsatt lägre än riktvärdet 30 för samtliga chefer. Ambitionen är att bibehålla den chefstätheten. I de fall antalet anställda närmar sig 30 vidtas därför åtgärder som säkerställer att gränsen hålls.

Vid cirka två tillfällen per termin hålls Stadsledningskontorets chefsforum. Forumet är ett mötesforum för utbyte mellan chefer och för information till och kompetensutveckling för chefer på olika teman som rör chefs-/ledarskap. En kommunikations- och samarbetsyta på Teams finns för förvaltningens chefer. Den möjliggör snabb och enkel dialog med samtliga chefskollegor inom SLK.

Friskfaktorer (mål 7)

Vid vårens workshop för dialog om det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter, identifierade förvaltningens chefer och arbetstagarorganisationer ett behov av att i verksamheterna öka kunskapen om Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, NPF, i arbetslivet. Under tertial två har förberedelser pågått inför SLK-dagen 1 oktober då samtliga medarbetare kommer att erbjudas en föreläsning med fokus på NPF i arbetslivet. Konkreta tips på strategier kopplat till tidiga insatser och arbetsanpassningar kommer lyftas, samt även återhämtningsmetoder, som är gynnsamma för alla, både för medarbetargruppen med NPF och för samtliga medarbetare.

Den totala sjukfrånvaron inom kommunstyrelsens verksamheter har under perioden sjunkit något. Den förändring som skett återfinns bland män, för vilka andelen långtidsfriska ökar samtidigt som antalet sjukdagar per årsarbetare minskar. Förändringen bland kvinnor är däremot minimal, se tabell nedan. Andelen långtidsfriska inom kommunstyrelsens verksamhetsområde ligger på 78 procent (jämfört kommunen totalt: 63 procent), sjukfrånvaron ligger på totalt 3,2 procent (jämför kommunen: 6,4 procent), antalet sjukdagar per årsarbetare är för kommunstyrelsens verksamheter 7,6 (jämför kommunens genomsnitt: 15,1. Med andra ord ser sjuk-/friskstatistiken för kommunstyrelsens verksamheter bra ut.

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	95	88	**93**	95	91	**93**
Långtidsfriska, procent	74	88	**78**	73	77	**74**
Personalomsättning, procent	4,4	4,2	**4,3**	3,7	3,0	**3,5**
Sjukdagar per årsarbetare, antal	9,2	3,6	**7,6**	9,3	6,3	**8,4**
Sjukfrånvaro, procent	4,0	1,3	**3,2**	3,8	2,5	**3,4**
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	98	96	**97**	98	97	**97**
Tillsvidareanställda, procent	95	83	**91**	95	85	**92**
Utomnordisk bakgrund, procent	8	3	**7**	8	3	**7**

Byggnadsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Byggnadsnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	enligt plan	saknas
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	saknas
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	enligt plan	saknas

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Delar av verksamheten har haft stort fokus på kompetensutveckling med anledning av ny lagstiftning som trädde i kraft före årsskiftet.

Representanter från verksamheten har deltagit i Umeå kommuns monter på arbetsmarknadsdagen på Umeå Universitet, Uniaden. Verksamheten har under våren haft praktikanter från olika studieprogram.

Vårens förvaltningsträff handlade om personlig hållbarhet (grunden till effektivt självledarskap och medveten återhämtning) och om att kommunicera på hjärnans villkor och nå fram till mottagaren.

Ledarskap (mål 6)

Förvaltningen fortsätter sitt arbete med att stärka chefer via det gemensamma chefsnätverket, vilket erbjuder framför allt möjlighet att utbyta erfarenheter chefer och ledare emellan. Vårens träffar har handlat om brottsförebyggande arbete och uppföljning från den gemensamma förvaltningsträffen (”Neuroledarskap och Neurokommunikation – konsten att leda sig själv och andra på hjärnans villkor”).

Friskfaktorer (mål 7)

Den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete har genomförts under våren, vilken visar på att verksamheterna har ett strukturerat och systematiskt arbete gällande arbetsmiljön. Handlingsplan är föreslagen och beslutad av nämnd. Det pågår arbete inom samtliga friskfaktorer, mer eller mindre, och målvärdena bedöms uppnås under året.

Nyckeltal	Målvärde 2026	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, procent	5,0	4,7	3,1	**4,0**	6,1	3,6	**4,9**
Andel långtidsfriska, procent	80	68	90	**78**	62	82	**71**
Andel heltidsanställda, procent	90	98	96	**97**	97	98	**97**

Fritidsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Fritidsnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	enligt plan	enligt plan
Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	enligt plan	enligt plan

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

I likhet med rapporteringen för tertial ett vittnar samtliga verksamheter inom fritidsnämnden om gott kandidatunderlag vid rekryteringar. För de båda avdelningarna Bad och Unga saknas direkt matchande utbildningar för deras befattningar vilket innebär att förvaltningen inom badverksamheten fortsatt utbildar internt för att uppnå önskad kompetensnivå samt att Fritid unga rekryterar fritidsledare med annan motsvarande utbildning. Verksamheten vittnar inte om några förestående betydande utmaningar kopplat till kompetensförsörjning även om Fritid drift ser vissa utmaningar kopplat till rekryteringar då de lönemässigt konkurrerar med privat marknad. Verksamheterna rekryterar alltid med intentionen att spegla mångfalden i samhället. Andelen arbetstagare med utomnordisk bakgrund är 8 procent, samma som motsvarande period föregående år.

Nämndens arbetstagare har för perioden i genomsnitt 94 procent sysselsättningsgrad och 85 procent av arbetstagarna är tillsvidareanställda.

Ledarskap (mål 6)

Fritidsnämndens chefer anses sammantaget ges förutsättningar för ett närvarande ledarskap. Inom nämnden skiljer det sig åt något mellan de olika verksamheterna utifrån storlek på personalgrupper samt geografiska förutsättningar. Samtliga chefer förutom en har färre medarbetare än 30 och cheferna har även ett nära stöd inom till exempel HR och ekonomi.

Friskfaktorer (mål 7)

Fritidsnämnden visar för perioden en låg sjukfrånvaro om totalt 3,8 procent och både korttids- och långtidsfrånvaron är låga. Långtidsfrånvaron är lägre än de senaste två åren motsvarande period. Korttidsfrånvaron motsvarar de två föregående åren för motsvarande period.

Den absoluta majoriteten av långtidsfrånvaro är ej arbetsrelaterad och grundar sig i planerade operationer, olycksfall i det privata och dylikt. Korttidsfrånvaron under tertial två har varit på något lägre nivåer än tertial ett och ackumulerat för perioden är den totala korttidsfrånvaron 2,4 procent. Även delar av korttidsfrånvaron är relaterad till ovan nämnda skäl.

Framför allt har långtidsfrånvaron halverats jämfört med föregående år, motsvarande period. Detta härrör dels till ett antal avslutade långtidsärenden, dels till ändrade förutsättningar på individnivå. Förvaltningens chefer arbetar även med Aktiv rehabilitering, vilket bland annat stärker relationen och dialogen mellan chef och medarbetare.

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	78	83	**81**	77	83	**80**
Långtidsfriska, procent	74	69	**71**	59	65	**62**
Sjukdagar per årsarbetare, antal	8,4	9,9	**9,2**	9,9	15,2	**12,8**
Sjukfrånvaro, procent	3,8	3,8	**3,8**	4,6	5,6	**5,2**
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	94	94	**94**	95	95	**95**
Tillsvidareanställda, procent	79	89	**85**	78	88	**84**
Utomnordisk bakgrund, procent	4	11	**8**	4	11	**8**

För- och grundskolenämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

För- och grundskolenämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	enligt plan	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	mer arbete krävs
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	enligt plan	mer arbete krävs

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Omställningsarbetet som genomförs på grund av den demografiska förändringen ställer stora krav på en flexibilitet i organisationen samtidigt som medarbetarnas kompetenser behöver tas tillvara där behov uppstår. Under perioden har kompetensbehovsprognosen reviderats för att ge bättre underlag till beslut om anpassningar. Trots lägre tillväxttakt och behov av omställning beräknas det på nationell nivå bli en brist på behöriga lärare och förskollärare vilket bidrar till krav på långsiktighet i kompetensförsörjningsplaneringen.

Anpassningar har genomförts under perioden genom förvaltningens personalplanering. 125 medarbetare var övertaliga inom för- och grundskolan, samtliga medarbetare som var i behov av ny placering har fått det inom för- och grundskoleförvaltningen. Inga omplaceringar till övriga förvaltningar har genomförts, inte heller några uppsägningar.

Fritidshemmen har under perioden inte haft någon övertalighet, däremot har det funnits behov av att rekrytera. För att klara kompetensförsörjningen och möta behovet inom förskolans verksamhetsområde har tio förskollärare anställts varav sex nyexaminerade, för de sistnämnda har en introduktionsperiod påbörjats som kommer att pågå under hösten.

Syftet är att ge en bra grund att utgå från i fortsatt arbete med målet att säkerställa kvalité, samt att skapa förutsättningar så medarbetare väljer att kvarstå i sin anställning. Ett arbete har initierats

under perioden för att utarbeta den kompetensförsörjningsplan som ska beslutas av för- och grundskolenämnden i november. Inom grundskolan har en kartläggning påbörjats med målet att säkerställa kompetens vad gäller ämneslärare i åk 7–9.

Ledarskap (mål 6)

Mot bakgrund av de demografiska förändringarna har anpassning av ledningsorganisationen inom förskola genomförts. I förändringsarbetet har färre medarbetare per chef och geografisk närhet eftersträvats för att skapa förutsättningar för ett närvarande ledarskap. Vilket förväntas ge positiva effekter på chefernas arbetssituation, arbetsmiljön för medarbetarna och ökad likvärdighet och kvalitet i verksamheten. Under perioden har kompetensutvecklingsinsatser genomförts för samtliga rektorer om pedagogiskt ledarskap, de nationella faktorerna för framgångsrik skolutveckling, samt de nya lagkraven i skollagens nya kapitel om skolsäkerhet. Inom förskolan har ett fördjupat arbete som handlar om ledarskapets betydelse för framgångsrik förskola genomförts med bland annat workshop om närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap.

Friskfaktorer (mål 7)

Åtgärder som beskrivs i handlingsplan för arbetsmiljö och aktiva åtgärder 2025, har under perioden påbörjats. Fortsatt arbete med pilotprojektet Friskare Förskola där nio förskolor deltar tillsammans med Folkhälsomyndigheten. Målsättningen är att vidareutveckla arbetet med hygienrutiner, minska smittspridning och därigenom öka närvaron och minska sjukfrånvaron. Fortsatt implementering och vidareutveckling av systemstödet Opus för dokumentation av systematiskt arbetsmiljöarbete pågår.

Förvaltningen har utrett förutsättningarna om införande av arbetsskor i förskolan och fritidshemmet. Nämnden fattade därefter beslut om Införande av arbetsskor. Förvaltningen har beslutat om en vägledning för användning av digitala enheter i syfte att säkerställa barns och elevers integritet och även ett stöd för att upprätthålla en professionell gränsdragning vid användning av digitala enheter i arbetet och säkra en närvarande, trygg och professionell arbetsmiljö.

Ett kontinuerligt och systematiskt arbete med arbetsanpassning och rehabilitering bedrivs och under pågående omställningsarbete hanteras kontinuerligt konsekvenserna i arbetsmiljön och tidiga signaler på ohälsa. Sjukfrånvaron sjunker under perioden jämfört med samma period förra året, både när det gäller korttids- och långtidssjukfrånvaro.

Trenden med sjunkande sjukfrånvaro ses i alla verksamheter utom inom anpassad grundskola där både korttids- och långtidssjukfrånvaron ökar. Medarbetare under 29 år har fortsatt en högre kortidssjukfrånvaro jämfört med andra åldersgrupper. Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män.

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	92	91	**92**	92	92	**92**
Långtidsfriska, procent	59	70	**61**	53	66	**56**

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Personalomsättning, procent	4,3	5,0	**4,5**	5,3	5,8	**5,4**
Sjukdagar per årsarbetare, antal	16,2	9,3	**14,8**	17,9	9,5	**16,2**
Sjukfrånvaro, procent	7,0	4,1	**6,4**	7,6	4,3	**6,9**
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	97	97	**97**	97	98	**97**
Tillsvidareanställda, procent	93	89	**92**	92	88	**91**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Arbete pågår i enlighet med kompetensförsörjningsplan, aktivitets- och handlingsplaner	Arbete pågår i enlighet med kompetensförsörjningsplan, 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 genomfört i enlighet med kompetensförsörjningsplan, aktivitets- och handlingsplaner	Arbete genomfört i enlighet med kompetensförsörjningsplan, aktivitets- och handlingsplaner
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Arbete genomfört i enlighet med kompetensförsörjningsplan, aktivitets- och handlingsplaner	Arbete genomfört i enlighet med kompetensförsörjningsplan, aktivitets- och handlingsplaner

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Kompetensförsörjningsarbetet löper på i enlighet med nämndens kompetensförsörjningsplan och förvaltningens prioriterade aktiviteter. Kompetensförsörjningsplanen har reviderats under prognosperioden och beslutades av GVN i juni för perioden 2026–2029.

Omfattande både beslutad lagstiftning och förslag till nya lagstiftningsförändringar som berör verksamheter inom nämndens område har varit föremål för insatser under tertialet. Analys och beredning kopplat till dessa har på olika sätt legat i förvaltningens fokus likväl som frågor kopplat till arbetsorganisation och arbetstid. Fortsatt planering och förberedelser inför start av ny gymnasieskola samt arbete enligt rutin med personalplanering inför kommande läsår har fortlöpt.

Planering och förberedelser för att omhänderta uppdraget gällande aktivitetskrav för mottagare av försörjningsstöd har även prioriterats under perioden. Organisationsanpassningar inom arbetsmarknad och integration (AMI) har genomförts under tertial två för att möta förvaltningens nya uppdrag. Ett konstruktivt samverkansarbete med stöd- och omsorgsförvaltningen genomförs i linje med tilläggsuppdrag 2023:2.

Kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare vidtas i alla verksamheter efter behov, till exempel arbete med psykologisk trygghet inom AMI samt hedersrelaterat våld och förtryck inom UGS.

Partsgemensamt arbete kring tjänstefördelningsprocessen med Sveriges lärare har fortgått och implementering planeras för hösten. Beredning inför implementering av professionsprogrammet har inletts samt revidering och implementering av rutiner kopplat till utökade registerkontroller. Personalplanering har genomförts i enlighet med årshjul och kommunens övergripande personalomställningsriktlinjer.

Ledarskap (mål 6)

Kompetensutveckling och stöd till chefer inom nämndens område planeras gemensamt av förvaltningsledning och ges kontinuerligt över året. Prioriterade ledarutvecklingsinsatser under rapporteringsperioden har varit kopplat till psykologisk trygghet och ledarskap, datadrivet ledarskap, förändringsledning och aktuella arbetsgivarfrågor.

Åtgärder inom ramen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i syfte att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning genomförs löpande. Chefernas arbetssituation följs upp både på grupp och individnivå och där individuellt behov identifieras ges stöd till exempel med prioriteringar, handledning och avlastning.

Stöd till cheferna i det trygghetsskapande arbetet mot hot och våld ute i verksamheterna fortlöper i form av utbildningsinsatser, säkerhetsvandringar och införlivande av skollagens säkerhetskapitel. Arbetet med att utveckla lokala rutiner kopplat till fysisk arbetsmiljö och egenkontroll fortgår. Inom ramen för årlig löneöversyn har chefer prioriterats.

Friskfaktorer (mål 7)

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och lika rättigheter och möjligheter har genomförts i enlighet med årshjul. Planering och genomförande av prioriterade åtgärder som beskrivs i handlingsplan för arbetsmiljö och aktiva åtgärder fortlöper under perioden på övergripande nivå inom nämndens område. Implementering av systemstöd för systematiskt arbetsmiljöarbete (OPUS) fortgår under perioden. Arbetet med utveckling av rutiner och stöd för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier har prioriterats och implementering planeras hösten 2026.

Tabellen nedan redovisar mätvärden för kommunövergripande nyckeltal tertial två. Utfall av i princip alla mätvärden visar en positiv utveckling i jämförelse med föregående års tertial. Särskilt positivt är att andel långtidsfriska ökar samt att antal sjukdagar och sjukfrånvaro sjunker. Cheferna bedriver ett kontinuerligt arbete med arbetsanpassning och rehabilitering utifrån medarbetares behov och individuella situation. Arbete sker med fokus på tidiga signaler och förebyggande åtgärder. Sammantaget konstateras ett stabilt läge för nämndens område kopplat till kommunens personalpolitiska mål avseende friskfaktorer och arbetsmiljö.

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	86	91	**88**	87	89	**87**
Långtidsfriska, procent	76	89	**80**	74	82	**77**
Sjukdagar per årsarbetare, antal	10,8	5,0	**8,7**	12,2	7,8	**10,6**
Sjukfrånvaro, procent	4,3	2,3	**3,6**	4,9	3,1	**4,2**
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	96	98	**97**	95	97	**96**
Tillsvidareanställda, procent	93	96	**94**	92	92	**92**
Utomnordisk bakgrund, procent	10	9	**9**	9	10	**10**

Individ- och familjenämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Under våren och sommaren 2026 genomfördes en pilot av Lärcentrum inom Funktionshinderomsorgen. Insatsen riktade sig till nya sommarvikarier och syftade till att komplettera den digitala introduktionen med verksamhetsnära utbildning, reflektion och erfarenhetsutbyte på plats. Totalt deltog 151 personer i introduktionsutbildningen och 33 personer i förflyttningsutbildningen. Deltagarutvärderingen visade mycket goda resultat där 99 procent av deltagarna uppgav att utbildningen varit mycket bra eller ganska bra. Pilotverksamheten har visat att konceptet skapar mervärde genom dialog, gemensamt lärande och ökad förståelse för uppdraget inom Funktionshinderomsorgen. Erfarenheterna visar samtidigt att ett fortsatt Lärcentrum förutsätter en tydlig samordningsfunktion och tillgång till ändamålsenliga lokaler.

Under första halvåret har införandet av registerutdrag inom förvaltningen förberetts och implementerats. Förvaltningen har tre olika utdrag vilket har skapat ett merarbete för bemanningsfunktionerna när intermittenta behöver inkomma med förnyat utdrag var sjätte månad. Förhoppningen är att få ett bättre systemstöd via Visma.

Bemanningsstrategin som införs i funktionshinderområdet syftar till att säkerställa rätt kompetens, i rätt omfattning, på rätt plats och vid rätt tid, utifrån verksamhetens behov och mål. Under första halvåret har område Öst fortsatt arbetet med samplanering. Det har också genomförts riktade

workshops för berörda chefer även inom Barn och unga korttids och stödfunktioner. Förberedelser har även genomförts för att starta samplanering inom område Väst.

Ledarskap (mål 6)

Personalomsättningen bland chefer som sagt upp sig på egen begäran ligger kvar på samma nivå som föregående period ifjol, det vill säga 2,6 procent.

Två utbildningsomgångar för chefer är planerade av grupputvecklingsmodellen HUSET och kommer genomföras senare i höst. Modellen hjälper chefer och deras medarbetare att utvecklas och skapa trygghet där alla får växa.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron har sjunkit både bland män och kvinnor från fjolåret som totalt visar 7,1 procent jämfört med föregående år 7,7 procent. Arbetet med grupputvecklingsmetoden HUSET kan vara en del i förklaringen. Genom att skapa trygga och välfungerande arbetsgrupper stärks trivseln och arbetsglädjen, vilket kan förebygga faktorer som kan bidra till ohälsa och frånvaro.

Kombinationen av tidiga insatser vid sjukfrånvaro, ett närvarande ledarskap och fokus på delaktighet och psykologisk trygghet bidrar till goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Medarbetare med utomnordisk bakgrund har ökat något från föregående mätperiod från 20 till 21 procent. Här kan man se att andelen kvinnor ökar medan andelen män har minskat.

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	89	91	**90**	89	91	**89**
Långtidsfriska, procent	60	66	**62**	57	62	**58**
Sjukdagar per årsarbetare, antal	19,3	11,7	**17,1**	20,5	14,5	**18,7**
Sjukfrånvaro, procent	8,0	4,8	**7,1**	8,5	5,9	**7,7**
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	98	98	**98**	98	98	**98**
Tillsvidareanställda, procent	81	78	**80**	80	76	**79**
Utomnordisk bakgrund, procent	19	25	**21**	17	27	**20**

Kulturnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Sammantaget ser förvaltningen inga betydande utmaningar kopplat till kompetensförsörjning. Förvaltningen har en hög andel sökanden vid externa rekryteringar och bland de sökande finns en god andel kvalificerade kandidater. Sammantaget finns små eller inga utmaningar. Som exempel på kommande och befintliga små utmaningar nämns ett fåtal musiklärare i specifika instrument samt bristande tillgång på utbildade och kvalificerade scentekniker i riket.

Biblioteksverksamheten vittnar inte om några direkta utmaningar kopplat till kompetensförsörjning och tillgången till utbildade bibliotekarier är fortsatt god, även med skolbibliotekens nya krav på utbildade bibliotekarier.

Ledarskap (mål 6)

Alla verksamheternas chefer klarar det personalpolitiska målet med färre än 30 tillsvidareanställda medarbetare. De faktiska förutsättningarna för ett närvarande och engagerat ledarskap skiljer sig beroende på till exempel geografisk sammanhållen eller spridd verksamhet samt storlek på och sammansättning av medarbetargrupp. Cheferna upplever ett gott stöd från HR i ärendehantering. HR träffar samtliga ledningsgrupper tertialvis för uppföljning och dialog.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron är något högre än motsvarande period föregående år. Korttidsfrånvaron är högre än tidigare år och härrör i stor utsträckning från virussjukdomar under våren. Den registrerade långtidsfrånvaron är med något undantag inte arbetsrelaterad. Under perioden har bland annat flertalet benbrott inom bibliotekens verksamhet påverkat sjukfrånvaron samt ett antal svårare diagnoser hos ett antal medarbetare. Sjukfrånvaron skiljer sig mellan de olika verksamheterna. Kulturskolan ser som exempel, trots stora organisatoriska förändringar samt flytt av lokaler, en långsamt nedåtgående trend i sjukfrånvaron.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Under perioden har verksamheterna arbetat utifrån sina olika OSA-mål där medarbetarna varit delaktiga i prioriteringar och planering. Några exempel på arbete med OSA-målen är samtalsklimat och kultur, fokus på fysisk och psykosocial arbetsmiljö samt stärkande av gruppens arbetskultur. Flertalet risk- och konsekvensanalyser har genomförts kopplat till pågående förändringsarbeten.

Inom Kulturskolan har stort fokus legat på att skapa förutsättningar för ändrat arbetstidsavtal och nya lokaler parallellt med arbete för att föra samman kollegor som tidigare inte arbetat tillsammans.

Programavdelningen har arbetat med kunskaps- och kompetenshöjande insatser och kompetensöverföring, tydlighet i organisation och nya arbetssätt.

Biblioteken har arbetat med processer kopplade till samtalsklimat och arbetskultur. De har även arbeta med den fysiska arbetsmiljön bland annat i form av ljuddämpande installationer.

Inom staben har flera insatser kopplat till den fysiska arbetsmiljön genomförts. Ljuddämpande åtgärder har gjorts i mötesrum och en ljudisolerad möteskub installerats. Beställning av uppförande av dörr samt glasvägg för att stoppa ljudöverföring från sociala ytor till kontorslandskap har gjorts men väntar på genomförande.

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	81	78	**80**	83	79	**81**
Långtidsfriska, procent	63	65	**64**	65	73	**68**
Sjukdagar per årsarbetare, antal	13,9	13,0	**13,6**	13,1	11,3	**12,5**
Sjukfrånvaro, procent	5,8	5,1	**5,5**	5,4	4,7	**5,2**
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	94	92	**93**	93	91	**93**
Tillsvidareanställda, procent	91	89	**91**	90	93	**91**
Utomnordisk bakgrund, procent	10	6	**9**	11	6	**9**

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Förvaltningen har en gemensam träff varje termin och vårens förvaltningsträff innehöll en föreläsning om personlig hållbarhet (grunden till effektivt självledarskap och medveten återhämtning) och om att kommunicera på hjärnans villkor och nå fram till mottagaren.

Verksamheten har deltagit på arbetsmarknadsdagen på Umeå Universitet, Uniaden, och har under vårterminen haft ett antal praktikanter.

Ledarskap (mål 6)

Den nya organisationen med fem enheter är på plats och efter sommaren har enhetschefen för Förvaltarenheten börjat sin anställning. Det kommer ge bättre förutsättningar för ett närvarande ledarskap inom verksamheten.

Förvaltningen fortsätter sitt arbete med att stärka chefer via det gemensamma chefsnätverket, vilket erbjuder framför allt möjlighet att utbyta erfarenheter chefer och ledare emellan. Vårens träffar har handlat om brottsförebyggande arbete och uppföljning från den gemensamma förvaltningsträffen (”Neuroledarskap och Neurokommunikation –konsten att leda sig själv och andra på hjärnans villkor”).

Friskfaktorer (mål 7)

Både den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete och den fördjupade analysen av sjukfrånvaron som gjordes under våren, visar på att verksamheterna har ett strukturerat och systematiskt arbete gällande arbetsmiljön. Arbete pågår utifrån handlingsplan och beslutade aktiviteter, mer eller mindre inom samtliga friskfaktorer.

Sjukfrånvaron fortsätter att minska under året och även jämfört med föregående år, och ligger efter åtta månader nära målvärdet för året.

Nyckeltal	Målvärde 2026	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, procent	5,0	6,2	4,5	**5,6**	7,8	5,4	**7,0**
Andel långtidsfriska, procent	80	61	60	**60**	65	67	**66**
Andel heltidsanställda, procent	90	98	100	**99**	98	100	**99**

Personalnämnden

Nämndens arbete med att nå personalpolitiska mål

Personalnämnden har inget eget verksamhetsuppdrag, men nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen sammanfaller med nämndens grunduppdrag som redovisas i bilaga 1. Redovisningen här avser övergripande arbete med de personalpolitiska målen i Umeå kommun.

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Nämnden har behandlat eller i övrigt tagit del av bland annat följande som är relaterat till kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare:

- Kontroller vid anställning
- Karriärcentra, Umeå kommun-Umeå universitet
- Upphandling av rekryteringssystem
- Datadriven befolknings- och kompetenstillväxt i norr, DBK
- Äldre medarbetare, utveckling i Umeå kommun
- Samtliga nämnders personalrapporter, 2025
- Ändrade rutiner för exit-enkät
- Personalföreningen Sporren
- Överenskommelse om aktivitetskrav
- Nytt kollektivavtal om SAO-jobb
- Lönekartläggning 2025
- Nämndernas kompetensförsörjningsplanering
- Individuella överenskommelser

Personalnämnden noterar bland annat att Umeå kommuns nämnder behöver fördjupa arbetet och beskrivningarna om på vilket sätt man jobbar med hela det personalpolitiska målet om att klara kompetensförsörjningen och spegla mångfalden i samhället. Nämnden har även för avsikt att under hösten fördjupa uppföljningen av olika verksamheters personal-omsättning och på vilket sätt det adresseras i nämndernas kompetensförsörjningsplaner.

Ledarskap (mål 6)

- Nämnden har följt det pågående arbetet med revidering av ledar- och medarbetarpolicy samt värdegrunden MÖTS.

Friskfaktorer (mål 7)

Nämnden har behandlat eller i övrigt tagit del av bland annat följande som är relaterat till friskfaktorer:

- Hot, våld och annan otillåten påverkan
- Arbetsmiljöhändelser
- Kommunens rehabiliteringsprocess
- Skyddsombudens förutsättningar
- SAMBA som gott exempel hos Suntarbetsliv

Personalnämnden kan konstatera att trenden med minskande sjuktal under de senaste åren håller i sig under inledningen av året. Det är positivt att utvecklingen går åt rätt håll för både kvinnor och män. Inte minst är det glädjande att utvecklingen är positiv med minskade sjukdagar, fler långtidsfriska och fortsatt lägre sjukfrånvaro för både män och kvinnor med bibehållet hög sysselsättningsgrad och hög andel heltidsanställda. Samtliga är viktiga faktorer för att även stärka verksamhetens förutsättning för kompetensförsörjning. Det är även en positiv trend att andelen medarbetare med utomnordisk bakgrund fortsätter att ligga i linje med målsättningen om att spegla befolkningen.

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	93	94	**93**	92	94	**93**
Långtidsfriska, procent	60	70	**63**	56	66	**59**
Sjukdagar per årsarbetare, antal	17,2	10,1	**15,1**	18,3	11,4	**16,2**
Sjukfrånvaro, procent	7,3	4,3	**6,4**	7,7	4,8	**6,8**
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	98	98	**98**	97	98	**98**
Tillsvidareanställda, procent	86	81	**84**	86	81	**84**
Utomnordisk bakgrund, procent	18	24	**20**	17	24	**19**

Tekniska nämnden

Nämndens arbete med att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Den årliga lönekartläggningen har genomförts inom Umeå kommun och förvaltningen Teknik och fastighet. Resultatet visar att lönerna inom förvaltningen är jämställda mellan kvinnor och män, både utifrån löneläge och arbetsvärdering. I arbetsvärderingen ingår bland annat arbetets krav, utbildningsnivå och marknadspåverkan.

Lönekartläggningen genomförs i syfte att upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i enlighet med diskrimineringslagen. Inom Teknik och fastighet finns cirka 70 olika befattningar som har jämförts med varandra samt med övriga befattningar inom Umeå kommun. Att kunna visa på jämställda och rättvisa löner är en viktig faktor, inte minst för

arbetsgivarvarumärket. Det bidrar också till att stärka kommunens och förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare.

Under perioden har det nuvarande lärplattformen Learning Management Systemet (LMS) utvärderats utifrån hela Umeå kommuns behov. Utvärderingen visar att systemet bör avvecklas och ersättas med ett liknande system som redan används Infocaption Kunskapsbanken. Förändringen bedöms ge en mer effektiv budgetanvändning och bättre möta verksamhetens behov.

HR-enheten Teknik och fastighet har genomfört en workshop för chefer inom Fastighet med fokus på dialog och erfarenhetsutbyte inom kompetensförsörjning. Dialogerna berörde karriär, utveckling, arbetsgivarvarumärke samt resultat- och utvecklingssamtal. Workshopen kopplades till verksamhetens kompetensförsörjningsplan och syftade till att stärka det strategiska arbetet med att utveckla, behålla och attrahera kompetens.

En omvärldsbevakning genomfördes för att få en bild av fastighetsbranschen, dess utveckling och de behov som finns inom området.

Ledarskap (mål 6)

Fokusområdet för ledarskapet inom Teknik och fastighet är chefers förutsättningar och synliggöra samt tillvarata lärande i arbetsvardagen. Under april samlades Ledarforum i Medlefors i Skellefteå för nätverkande och erfarenhetsutbyte inom förvaltningen. När cheferna har rätt förutsättningar att leda blir vardagen bättre för alla som arbetar inom förvaltningen.

Friskfaktorer (mål 7)

I maj genomfördes en workshop med Teknik och fastighets nya skyddsombud och nya chefer på har genomförts. Workshopen handlade om roller och ansvar, arbetsmiljöns regler och vikten med att göra riskbedömningar.

Nu har arbetet i projektet SAMBA (Samverkansmodell för att behålla arbetskraft) resulterat i tio prototyper på nya och effektiva samverkansformer med målet att behålla arbetskraft på arbetsmarknaden, sex från hösten 2025 och fyra under vårterminen 2026. Prototyperna kommer finnas med i det fortsatta arbetet under hösten där planen är att djupdyka i förutsättningar, möjligheter och behov i de egna deltagande organisationers rehabprocesser, bland annat inom Teknik och fastighet, för att fånga upp tidiga signaler och möjliggöra och etablera tidiga insatser.

Som en del av implementeringen av arbetet med säkerhetskultur har förvaltningens arbetsmiljöingenjör genomgått utbildning i MTO (Människa, Teknik och Organisation). MTO metodiken ger stöd för att identifiera både riskfaktorer och friskfaktorer och bidrar till ett mer systematiskt arbetsmiljöarbete. Kompetenshöjningen utgör en grund för det fortsatta arbetet med att utveckla en stark säkerhetskultur och en hållbar arbetsmiljö inom verksamheten.

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	95	98	**96**	95	98	**97**
Långtidsfriska, procent	58	68	**63**	56	64	**60**
Sjukdagar per årsarbetare, antal	16,5	9,4	**13,4**	18,4	11	**15,2**
Sjukfrånvaro, procent	6,6	3,8	**5,4**	7,3	4,6	**6,1**
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	98	99	**99**	98	99	**99**
Tillsvidareanställda, procent	94	94	**94**	95	95	**95**
Utomnordisk bakgrund, procent	29	20	**25**	28	19	**24**

Valnämnden

Under perioden har valkansliet personal utökats ytterligare och vid slutet av perioden så är det nio personer som arbetar vid valkansliet, av dessa är två timanställda. Valkansliets arbetstid utgår från ett schema med oregelbunden arbetstid. Förtidsröstningen pågår sju dagar i veckan även på kvällstid vilket innebär att även valkansliets personal måste vara i tjänst. Stöttning har också skett med gruppledare från förtidsröstning.

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Att bibehålla valkansliets kompetens och erfarenhet av valadministration är en prioriterad fråga för Valnämnden. Valkansliets personal har under perioden fortsatt arbetet med att vara Personuppgiftskoordinatorer för valnämnden, kommunstyrelsen och personalnämnden samt kommungemensamma utredningsuppdrag.

Nämndens bedömning är att mål 5 kommer att vara uppfyllt vid årets slut.

Ledarskap (mål 6)

Valkansliets chef ingår i ledningsgruppen för Avdelning Demokrati och juridik. Via SLK HR ges möjligheter till kompetenshöjande utbildningar och seminarium.

Valnämnden uppfyller mål där chef har max 30 medarbetare.

Nämndens bedömning är att mål 6 är uppfyllt

Friskfaktorer (mål 7)

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

Nämndens bedömning är att mål 7 kommer vara uppfyllt vid årets slut.

Valkansliet består under perioden av 9 medarbetare, om antalet anställda understiger 10 medarbetare redovisas inte resultatet för nyckeltalen.

Äldrenämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Äldrenämnden	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Äldrenämnden fortsätter att utveckla attraktiva arbetsvillkor, kompetensutveckling och nya arbetssätt för att möta framtidens ökade kompetensbehov och den demografiska utvecklingen. Beslut har tagits om förstärkningar i bemanning både inom vård - och omsorgsboende och hälso- och sjukvårdsverksamheten	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.	Nämnden har gett ett särskilt uppdrag till förvaltningen avseende ett närvarande ledarskap och chefers förutsättningar. Uppdraget redovisas till nämnd i slutet av året.	mer arbete krävs
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Äldrenämnden fortsätter arbetet med friskfaktorer och förebyggande arbetsmiljöarbete. Förutsättningarna att minska sjukfrånvaron påverkas även av ett hållbart ledarskap och en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning och hänger således ihop med mål 5 och mål 6.	mer arbete krävs

Äldrenämnden har under året vidtagit flera åtgärder för att möta upp de personalpolitiska målen. Det behöver dock understrykas att det är ett generellt utmanande rekryteringsläge vilket medför att nödvändiga förstärkningar inte kommer på plats i den tid som nämnden önskar.

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Arbetet med att stärka äldreomsorgens långsiktiga kompetensförsörjning har fortsatt under året. Samverkan med skolor har utvecklats genom grupp-prao för elever i årskurs 8–9, klassrumsbesök på vård- och omsorgsprogrammet samt inspirationsinsatser i grundskolan. Samarbetet med Ung

Omsorg har etablerats på tre vård- och omsorgsboenden. Syftet är att öka kännedomen om äldreomsorgens yrkesroller och stärka intresset för framtida arbete inom verksamheten.

Från och med i år är äldreomsorgens basutbildning obligatorisk för nyanställda och cirka 450 medarbetare har genomfört utbildningen under årets första halvår. En språkpilot har genomförts i samarbete med Umevux för att stärka språkkompetens och yrkeskunskap hos medarbetare. Piloten har utvärderats och utgör underlag för fortsatt utveckling.

34 kvalitetsundersköterskor har anställts inom vård- och omsorgsboenden samt två inom hemtjänsten. Rekrytering pågår av ytterligare fyra varav en är till hemtjänsten. Rollen bidrar till arbetsplatsnära lärande, kvalitetsstärkning och kompetensutveckling.

Rutin för hantering av registerkontroll är implementerad och tillämpas vid samtliga anställningar och praktikplatser.

Sommaren har förflutit bra i verksamheterna trots stora utmaningar i att rekrytera sjuksköterskor. Gällande omvårdnadspersonal så har rekryteringen gått bra även om det som tidigare år tar lång tid att få alla kandidater på plats, trots att rekryteringen påbörjas redan i december.

Ledarskap (mål 6)

De kvalitetsundersköterskor som rekryterats under våren fungerar som stöd till enhetschefer i det arbetsplatsnära lärandet och bidrar till att stärka kvaliteten i det dagliga arbetet.

Arbetet med att skapa förutsättningar för ett mer närvarande ledarskap har inletts. En arbetsgrupp med representanter från verksamhet, HR och fackliga organisationer har bildats och en plan för det fortsatta arbetet har tagits fram. Förutsättningarna för närvarande ledarskap påverkas bland annat av antal medarbetare, verksamhetens komplexitet, administrativa krav och tillgång till stödresurser.

Friskfaktorer (mål 7)

Arbetet med att stärka hållbara arbetsförhållanden sker bland annat genom kompetensutveckling, arbetsplatsnära lärande och ökad delaktighet i verksamheten. För att bidra till bättre balans mellan krav och resurser för chefer genomförs en pilot med utökad kvällsbemanning på två vård- och omsorgsboenden. Ytterligare ett boende ansluter under hösten.

För att stärka medarbetarnas delaktighet har schemaansvariga medarbetare utsetts på två arbetsplatser. Funktionen bidrar till ett ökat inflytande i schemaprocessen och ett närmare samarbete mellan medarbetare, chef och schemastöd.

Andelen långtidsfriska har ökat från 50 till 55 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Samtidigt är sjukfrånvaron fortsatt hög och uppgår till 8,4 procent, vilket innebär att fortsatta insatser krävs för att nå målet om minskad sjukfrånvaro.

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	98	99	**98**	97	98	**97**
Långtidsfriska, procent	53	59	**55**	48	54	**50**
Personalomsättning, procent	7,4	6,3	**7,1**	7,4	12,9	**8,9**
Sjukdagar per årsarbetare, antal	21,4	13,7	**19,2**	21,2	13,5	**19,1**
Sjukfrånvaro, procent	9,4	5,9	**8,4**	9,4	5,9	**8,3**
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	99	99	**99**	99	99	**99**
Tillsvidareanställda, procent	74	63	**71**	73	65	**71**
Utomnordisk bakgrund, procent	30	49	**36**	29	52	**36**

Brand- och räddningsnämnden

Nämndens arbete för att personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Arbetet med kompetensförsörjning har bedrivits enligt den plan som nämnden fastställt. Rekrytering i enlighet med den pågående utökningen och förberedelser inför driftsättningen av Umeå östra pågår och insatser som genomförts inom RiB-verksamheten börjar nu ge effekt.

Ledarskap (mål 6)

Det påbörjade arbetet med att utveckla både organisation och verksamhet har fortgått under året. Utvecklingsarbetet medger verksamhetens chefer att kunna bedriva ett ledarskap som ger bättre förutsättningar för goda resultat. Arbetet börjar ge effekt vilket också syns i verksamheten.

Personalen är fortsatt delaktiga i den utveckling som pågår genom dialogtillfällen med möjlighet att lämna synpunkter innan förslag samverkas och förhandlas.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron inom brand- och räddningsnämndens verksamhet ligger för perioden högt när det gäller kvinnor. Detta beror på sjukskrivningar som inte är arbetsrelaterade och ger stor påverkan på utfallet då det är få kvinnor anställda inom verksamheten.

För att främja arbetet med friskfaktorer inom verksamheten pågår personalutvecklingsarbete genom den personalutvecklingsplan som fastställts. I planen ingår insatser och aktiviteter för att skapa en hållbar organisation, vilket bland annat omfattar jämställdhet, lika behandling, medarbetarskap och mångfald.

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	100	100	**100**	100	100	**100**
Långtidsfriska, procent	73	85	**83**	91	86	**87**
Personalomsättning, procent	0,0	1,2	**1,0**	8,3	2,7	**3,5**
Sjukdagar per årsarbetare, antal	18,2	5,5	**7,4**	2,4	4,4	**4,2**
Sjukfrånvaro, procent	6,8	2,0	**2,7**	0,9	1,8	**1,7**
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	100	100	**100**	100	100	**100**
Tillsvidareanställda, procent	83	85	**85**	86	85	**85**
Utomnordisk bakgrund, procent	0	1	**1**	0	2	**2**

IT-kapacitetsnämnden

Nämnden har ingen anställd personal.

PA-nämnden

Nämnden har ingen anställd personal.

Överförmyndarnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Överförmyndarenheten har goda förutsättningar för att rekrytera ny personal till verksamheten oavsett yrkesroll samt att bibehålla personal. Personalomsättningen har varit låg. En ny medarbetare har anställts under perioden. Nämnden tar till vara på medarbetare över 65 år på ett bra sätt och de ges möjlighet att förlänga arbetslivet och på så sätt kan verksamheten hantera ett visst vikariebehov. Överförmyndarenheten har under perioden haft en person som arbetsträning vid verksamheten.

Nämndens bedömning är att mål 5 är uppfyllt.

Ledarskap (mål 6)

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

Överförmyndarnämndens bedömning är att mål 6 är uppfyllt.

Friskfaktorer (mål 7)

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

Överförmyndarnämndens bedömning är att mål 7 kommer vara uppfyllt vid årets slut.

Nyckeltal	Utfall januari–augusti 2026			Utfall januari–augusti 2025		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Heltidsanställda, procent	100	100	**100**	96	80	**93**
Långtidsfriska, procent	72	100	**77**	65	67	**65**
Personalomsättning, procent	5,3	0,0	**4,3**	4,8	0,0	**4,2**
Sjukdagar per årsarbetare, antal	12,1	3,9	**10,6**	11,5	5,0	**10,5**
Sjukfrånvaro, procent	4,6	1,7	**4,0**	5,2	1,9	**4,6**
Sysselsättningsgrad, genomsnittlig	100	100	**100**	97	98	**97**
Tillsvidareanställda, procent	100	80	**96**	91	60	**86**
Utomnordisk bakgrund, procent	5	0	**4**	4	0	**4**

Bilaga 5. Sammanställd rapport av tilläggsuppdrag

Av totalt 14 tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige för verksamhetsåret 2026 är tre genomförda och elva delvis genomförda. Prognosen för årets slut är att åtta uppdrag kommer att vara genomförda och sex delvis genomförda.

Uppdrag	Status januari–augusti	Motivering/kommentar	Prognos januari–december
2025:1 Kommunfullmäktige ger alla nämnder i uppdrag att genomföra en analys av konsekvenser utifrån förändrade demografiska förutsättningar. Arbetet ska säkerställa att kommunen inte åtar sig kostnader som inte kan bäras över tid, samt ske i enlighet med av fullmäktige fastställd riktlinje för god ekonomisk hushållning. Förslag på förändring av principiell karaktär ska tillställas fullmäktige.	Delvis genomfört	Kommunstyrelsen fastställde i april anvisning för nämndernas hantering av tilläggsuppdraget. Den innehåller vad analysen ska innehålla samt att nämnd ska överlämna analys och konsekvensbeskrivning till kommunstyrelsen och tekniska nämnden senast 30 oktober 2026 för att möjliggöra att nämndernas analyser infogas som underlag till planeringsprocess för 2028. Efter att nämnderna rapporterat kommer underlagen från nämnderna att sammanställas och en kommunövergripande analys göras till kommunstyrelsen.	Genomfört
2025:2 Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden i uppdrag att som en konsekvens av förändrade demografiska förutsättningar säkerställa ett fortsatt effektivt lokalnyttjande, inklusive att tillse att frigjorda lokaler så långt det är möjligt nyttjas till verksamheter med ökade behov av lokaler, i syfte att hålla nere kommunens lokalkostnader och minska investeringsbehovet i nya lokaler. Förändrade investeringsbehov ska lyftas inom ramen för ordinarie planeringsprocess.	Delvis genomfört	Det pågår dialoger med övriga nämnder avseende deras analyser av tilläggsuppdrag 2025:1 inför TN:s tilläggsuppdrag 2025:2.	Genomfört
2025:3 Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden och individ- och familjenämnden i uppdrag att analysera behovet och utreda förutsättningarna för annan boendeform.	Delvis genomfört	TN: Arbetet med rapporten är uppstartad. IFN: Arbetet har påbörjats under 2026. Behov och prognos utreds av förvaltningen och dialog med Tekniska nämnden/Fastighet är planerad genom gemensamma arbetsträffar under hösten. Ambitionen är att ta fram en rapport senast i början av 2027 som beskriver behov, möjliga lösningar samt konsekvenser för investerings- och förhyrningsbudget. Resultatet ska kunna utgöra underlag för budgetarbetet 2027 och kommande 10-årsplanering.	Delvis genomfört

Uppdrag	Status januari–augusti	Motivering/kommentar	Prognos januari–december
2025:4 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, samt tekniska nämnden i uppdrag att i dialog med berörda verksamheter och externa parter ta fram förslag på samverkan kring och samnyttjande av anläggningar för djurhållning.	Delvis genomfört	Arbetet med uppdraget pågår. Behoven och möjligheterna har preciserats, ett studiebesök till Skara genomförts tillsammans med SLU och alternativa lösningar har kartlagts. Delrapportering har gjorts i GVN och TN. Ett förslag håller nu på att tas fram och det kommer att inarbetas i budgetprocessen för 2028 och framåt.	Genomfört
2025:5 Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden i uppdrag att analysera behovet och utreda förutsättningarna för idrottshall för Vasaskolan, samt att gymnasie- och vuxenutbildningen ges i uppdrag att se över framtida programstrukturen på kommunens gymnasieskolor.	Delvis genomfört	Utredning och dialog pågår för att se över om det går att uppfylla nämndens önskan och behov av en idrottshall.	Delvis genomfört
2025:6 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen, fritidsnämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och tekniska nämnden i uppdrag att i dialog med berörda verksamheter och föreningslivet utreda förutsättningarna för att utveckla idrottsanläggningarna Gammlia Arena, Visionite Arena och Nolia Arena ur ett tillväxtperspektiv.	Genomfört	Arbetet är i slutfas och en slutrapport kommer att göras innan årsskiftet.	Genomfört
2025:7 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en översyn av kommunens arbete med antidiskriminering i syfte att göra en nulägesanalys av befintliga insatser, styrning och behov av aktiva åtgärder på området. Översynen ska också innehålla en omvärldsanalys av andra kommuner.	Delvis genomfört	Arbetet med uppdraget pågår. En nulägesanalys har genomförts av befintliga insatser, styrning och behov av aktiva åtgärder inom antidiskrimineringsområdet, med särskilt fokus på Umeå kommun som arbetsgivare. Parallellt har en omvärldsanalys gjorts där erfarenheter och arbetssätt från andra kommuner samlas in. Underlaget håller på att kompletteras med relevanta tillsynsrapporter och meddelanden från Diskrimineringsombudsmannen. Utifrån den samlade analysen planeras möjliga förslag till fortsatta insatser för Umeå kommun att tas fram och presenteras under hösten 2026.	Genomfört
2025:8 Kommunfullmäktige ger Umeå kommunföretag i uppdrag att utreda förutsättningarna för att införa ett sommarlovskort i kollektivtrafiken för barn och unga 7–19 år.	Genomfört	Genomfördes under sommaren med gott resultat.	Genomfört

Uppdrag	Status januari–augusti	Motivering/kommentar	Prognos januari–december
2025:9 Kommunfullmäktige ger personalnämnden tillsammans med för- och grundskolenämnden, individ- och familjenämnden och äldrenämnden i uppdrag att utreda förutsättningarna för ett införande av arbetsskor inom för- och grundskolenämndens, individ- och familjenämndens samt äldrenämndens verksamheter.	Delvis genomfört	PN: Personalnämndens förvaltning har bistått verksamhetsnämndernas utredning för införande av arbetsskor. ÄN: Nämnden har sedan tidigare finansierat arbetsskor inom hemtjänst och hemsjukvård. Avsatta medel har nu använts för ytterligare inköp. FGN: Avrapporterat i för- och grundskolenämnden juni 2026. IFN: Nämnden har under våren påbörjat arbetet med att ta fram en rutin för arbetsskor och prioritera införandet, som påbörjas under hösten. Medarbetare kommer kunna börja hämta ut skor under hösten 2026.	Genomfört
2025:10 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och fritidsnämnden i uppdrag att teckna nytt avtal med Fritidsbanken och att det i överenskommelsen ska ingå ytterligare en fritidsbank.	Genomfört	Kommunstyrelsen näringslivs- och arbetsutskott har beslutat att bevilja fritidsnämnden 3 mnkr per år till ett idéburet offentligt partnerskap med Fritidsbanken under avtalstiden 2026–2029 från kommunstyrelsens tillväxtanslag, med förbehåll: - att kommunstyrelsens medfinansiering inkluderar en ny fritidsbank på Ersboda och ska reduceras i omfattning till dess att ett hyresavtal för Fritidsbanken på Ersboda har tecknats och avtalet justerats till att inkludera verksamheten på Ersboda. - att fritidsnämnden får i uppdrag att tillse att kommunens finansiering av partnerskapet anpassas till verksamhetens omfattning i enlighet med ovanstående.	Genomfört
Tilläggsuppdrag 2025:11 Kommunfullmäktige ger fritidsnämnden och kulturnämnden i uppdrag att initiera samarbete med och aktivera föreningslivet och studieförbunden utifrån civil beredskap.	Delvis genomfört	Påbörjats tillsammans genom gemensam arbetsgrupp där plan för samverkan med studieförbunden planeras under tertial 3.	Delvis genomfört
Tilläggsuppdrag: 2023:1 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.	Delvis genomfört	En fördjupad analys av framtida tillgång till och efterfrågan av kompetens är genomförd och hanterad i berörda nämnder under 2025. För att bredda ansatsen och ta med fler parametrar som är väsentliga för formulering av framtida inriktning för respektive nämnd är tilläggsuppdrag 2025:1 och den analys av demografiska förändringar som ingår en viktig komplettering och förutsättning för att komma vidare med uppdrag 2023:1.	Delvis genomfört

Uppdrag	Status januari–augusti	Motivering/kommentar	Prognos januari–december
		Nämndernas ska rapportera på tilläggsuppdrag 2025:1 senast 30 oktober. Därefter kommer tilläggsuppdrag 2023:1 återigen att aktualiseras med avseende på formulering av framtida inriktning för respektive nämnd.	
Tilläggsuppdrag: 2023:2 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndgränser.	Delvis genomfört	Under året har uppdraget/syftet och agendan för stadsdirektörens ledningsgrupp omformats för att nyttja den gemensamma kompetensen och mandatet för att utveckla kommunen i den riktning som pekats ut av kommunfullmäktige.	Delvis genomfört
Tilläggsuppdrag 2021:8 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med kommunens nämnder och bolag undersöka risken för att skattemedel, som bekostar verksamheter inom välfärdssektorn, även med annan utförare än kommunen, används på ett felaktigt sätt och/eller i kriminellt syfte, till exempel för att finansiera organiserad brottslighet, samt att ta fram förslag på åtgärder för att förebygga och förhindra detta.	Delvis genomfört	Kompetenshöjande insatser avseende välfärdsbrottslighet har genomförts. Arbete med lokal lägesbild är utvecklad för att fånga upp risker för välfärdsbrott. En grundstruktur är framtagen för att motverka möjliggörare. Stöd till myndighetsutövning inom stöd- och omsorg har tagits fram för att upptäcka välfärdsbrott, tillsammans med nationell samverkansgrupp “CURA”. Inom Säkerhetsenheten pågår arbetet med att ta fram en nulägesanalys samt förslag till fortsatt arbete för att motverka välfärdsbrottslighet och korruption/otillbörlig påverkan inom kommunens organisation. Denna analys och förslag kommer sedan att ligga till grund för kommunövergripande strukturer och styrning för att motverka välfärdskriminalitet.	Delvis genomfört

Bilaga 6. Tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder januari–augusti 2026, drift respektive investeringar

Diarienummer (mnkr)	KS-2024/00433 Driftbudget 2026	KS-2025/00607 FGN och GVN tvåförvaltnings-lösning	KS-2025/00965 Teknisk ramjustering, städning	KS-2025/01084 Teknisk ramjustering, Navet	KS-2025/01094 Teknisk ramjustering, skolskjutsar	Aktuell driftbudget 2026 efter beslutade omföringar
11 Överförmyndarnämnden	−16,75					−16,75
12 Kommunstyrelsen	−1 348,39			−3,82		−1 352,21
13 Kommunfullmäktige	−4,05					−4,05
14 Personalnämnden	−1,34					−1,34
15 Valnämnden	−19,94					−19,94
20 Tekniska nämnden	−1 633,70		−1,70	−33,74		−1 669,14
21 Byggnadsnämnden	−65,54					−65,54
23 Miljö- och hälsoskyddsnämnden	−22,65					−22,65
25 Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	−104,50					−104,50
31 Äldrenämnden	−1 511,64					−1 511,64
32 Individ- och familjenämnden	−1 872,19					−1 872,19
40 Fritidsnämnden	−166,27			37,56		−128,71
45 Kulturnämnden	−177,71					−177,71
50 För- och grundskolenämnden	−2 384,94				5,80	−2 373,94
55 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	−680,84	−5,21	1,70		−5,80	−690,15
70 Gemensam IT-nämnd, Umeå/Skellefteå	−1,91					−1,91
71 Gemensam PA-nämnd, Umeåregionen	−5,20					−5,20
Summa	**−10 017,54**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**−10 017,54**

Diarienummer (mnkr)	KS-2024/00433 Investeringsbudget 2026	KS-2024/00433 MEX, budget 2026	KS-2024/00588 Ombudgetering från 2024	KS-2025/00278 Ombudgetering från 2025	Aktuell investeringsbudget 2026 efter beslutade omföringar
12 Kommunstyrelsen	−72,39	−250,30			−322,69
15 Valnämnden	−0,50				−0,50
20 Tekniska nämnden	−1 170,08		−226,54	−117,22	−1 513,84
21 Byggnadsnämnd	−0,47				−0,47
23 Miljö- och hälsoskyddsnämnden	−0,28				−0,28
25 Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	−47,58			−10,51	−58,09
31 Äldrenämnden	−24,44			−7,50	−31,94
32 Individ- och familjenämnden	−15,25			−4,23	−19,49
40 Fritidsnämnden	−16,45		−0,25	−2,26	−18,96
45 Kulturnämnden	−7,85				−7,85
50 För- och grundskolenämnden	−19,32			−1,96	−21,28
55 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	−10,50			0,77	−9,74
Summa	**−1 385,12**	**−250,30**	**−226,79**	**−142,91**	**−2 005,12**

Bilaga 7. Avstämning av utfall mot kommunfullmäktiges budget för styrelse och nämnder

(mnkr)	2026			2025	2026	
	Budget jan–aug	Utfall jan–aug	Budget-avvikelse jan–aug	Utfall jan–aug	Budget jan–dec	Prognos budget-avvikelse jan–dec
Kommunfullmäktige (revision)	−3	−3	**0**	−1	−4	**0**
Kommunstyrelsen	−897	−773	**124**	−837	−1 352	**144**
Valnämnden	−1	0	**1**	−2	−20	**−1**
För- och grundskolenämnden	−1 503	−1 456	**47**	−1 445	−2 374	**50**
Äldrenämnden	−1 006	−961	**46**	−871	−1 512	**60**
Tekniska nämnden	−1 091	−1 042	**49**	−1 002	−1 669	**7**
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	−428	−413	**15**	−389	−690	**14**
Individ- och familjenämnden	−1 237	−1 238	**−1**	−1 182	−1 872	**−6**
Fritidsnämnden	−86	−88	**−1**	−103	−129	**−1**
Kulturnämnden	−113	−114	**−1**	−109	−178	**0**
Byggnadsnämnden	−41	−37	**4**	−27	−66	**5**
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	−13	−13	**0**	−13	−23	**0**
Personalnämnden	−1	−1	**0**	−1	−1	**0**
Överförmyndarnämnden	−11	−12	**−1**	−8	−17	**0**
Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	−69	−64	**5**	−54	−104	**6**
Gemensam IT-kapacitetsnämnd, Umeå/Skellefteå	−1	−3	**−2**	0	−2	**−3**
Gemensam PA-nämnd, Umeåregionen	−3	−3	**0**	0	−5	**0**
Summa styrelse och nämnder	**−6 504**	**−6 220**	**285**	**−6 044**	**−10 018**	**276**

Bilaga 8. Nyckeltal inrapporterade från kommunens bolag per 2026-08-31

Tabellen redovisar en sammanställning av värden som kommunens bolag har rapporterat per sista augusti och bygger på varje bolags egen redovisning. Det ska inte förväxlas med värden i koncernredovisning för Umeå kommunkoncern, där elimineringar och klyvning görs utifrån ägd andel.

	Resultat efter finansiella poster (mnkr)				Soliditet (%)		Investeringar (mnkr)			Självfinansieringsgrad (%)
	Utfall jan–aug 2026	Utfall jan–aug 2025	Prognos 2026	Utfall 2025	Utfall jan–aug 2026	Utfall jan–aug 2025	Utfall jan–aug 2026	Prognos 2026	Utfall 2025	Utfall jan–aug 2026
Umeå Kommunföretag AB	8	6	0	−3	53	55	3	4	12	–
Umeå Energi AB	177	38	231	97	43	42	305	540	508	101
Infrastruktur i Umeå AB	−8	1	−13	−4	21	21	3	24	8	–
Umeå Hamn AB	−21	−17	−36	−20	8	7	150	287	122	–
Umeå Parkerings AB	10	11	18	17	25	30	1	4	2	–
AB Bostaden i Umeå	195	192	222	206	44	43	322	580	342	109
Umeå Deponi och Avfallscenter AB	18	13	13	31	63	62	4	16	19	–
Umeå Vatten och Avfall AB	−2	−3	−8	−4	2	2	145	305	246	38
Västerbottens Museum AB	2	2	2	2	47	47	2	3	4	154
Visit Umeå AB	1	1	0	0	28	25	0	0	0	–
Nolia AB	6	2	3	1	55	48	1	3	0	–
Norrlandsoperan AB	13	12	0	0	36	40	0	0	0	–
Kvarken Link OY	71	3	68	110	49	37	13	17	48	100
Uminova Innovation AB	0	0	−2	1	40	21	0	0	0	–