



Delårsrapport januari–augusti 2025

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.....	14
Helårsprognos i förhållande till budget	21
Balanskravsresultat	23
Resultaträkning	24
Balansräkning.....	25
Översiktlig beskrivning av kommunens driftverksamhet	26
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	75
Bilaga 3. Sammanställd rapportering av inriktningsmål	87
Bilaga 4. Sammanställd rapportering av personalpolitiska mål	95
Bilaga 5. Sammanställd rapport av tilläggsuppdrag	116
Bilaga 6. Tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder januari–augusti 2025, drift respektive investeringar	118
Bilaga 7. Avstämning av utfall mot kommunfullmäktiges budget för styrelse och nämnder	120
Bilaga 8. Nyckeltal inrapporterade från kommunens bolag per 2025-08-31.....	121

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 2025 eller efter periodens slut men innan delårsrapporten upprättas¹.

Händelser av väsentlig betydelse under perioden

Några händelser av väsentlig betydelse under perioden har inte identifierats.

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, pågående arbete inom strategiska områden samt personalstatistik.

Personalpolitiska mål

Kommunfullmäktige har fastställt tre kommunövergripande personalpolitiska mål för 2025. 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). I tabell 2 redovisas nyckeltalen, kallade resultatmått, för kommunen som helhet.

Tabell 2. Resultatmått

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%) ²	6,5	7,7	4,8	6,8	7,6	4,9	6,8
Andel långtidsfriska (%)	60	57	66	59	58	68	61
Andel heltidsanställda (%)	92	92	94	93	92	92	92

Övergripande bedömning och motivering

För merparten av nämnderna har arbetet med de personalpolitiska målen fortlöpt enligt plan och de gör samma bedömning för helåret.

Fritidsnämnden och miljö- och hälsoskyddsnämnden bedömer att mer arbete krävs för att reducera sjukfrånvaro. I äldre- och barnnämndens verksamhet krävs mer arbete när det gäller samtliga personalpolitiska mål. Det är på grund av en ansträngd situation kopplad till större rekryteringsbehov, svårighet att rekrytera erfaren arbetskraft samt behov av att ytterligare stärka chefers förutsättningar att hantera ett ökande antal komplexa personalärenden och händelser av allvarlig karaktär.

² Totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Kompetensförsörjning

De centrala kollektivavtalen har påverkan på hela personalområdet. Under 2025 har samtliga centrala kollektivavtal för kommunal sektor löpt ut och både nya huvudöverenskommelser och tillhörande avtalsskrivningar är nu på plats, utan större konflikter eller stridsåtgärder mellan parterna.

En enhetlig och sammanhållen lönepolitik är en av flera förutsättningar för kompetensförsörjning. Under början av året antogs en reviderad lönepolicy och en riktlinje för lönestrategiskt arbete. För att stärka chefernas förutsättningar har ett arbete börjat för att revidera nuvarande vägledning för chefer när det gäller lönebildning. Därutöver har förberedelser inletts inför kommande lönetransparensdirektiv. Lönekartläggning för 2024 har genomförts utan avvikelser, vilket också tyder på att det långsiktiga arbetet ger resultat.

En rad insatser har vidtagits för att bidra till samordning i arbetsmarknadsregionen och länet. Bland annat fortsätter samplaneringen av insatser mellan kommunerna i Umeåregionen. Ett exempel är projektet SAMBA, som ska utveckla modeller för att kunna behålla arbetskraft. Under våren har gemensamma områden ringats in för vidare arbete under hösten. Umeå kommun och Skellefteå kommun har också tagit initiativ till ett personalchefsnätverk för länets femton kommuner och Region Västerbotten. Nätverket bereder bland annat frågor som behandlas i SKR, Sveriges kommuner och regioners HR-direktörsnätverk.

Alla nämnder utom en bedömer att arbetet med kompetensförsörjning går enligt plan.

Äldrenämnden beskriver svårigheter att rekrytera erfaren arbetskraft. Samtidigt har det varit ett högre tryck när det gäller rekrytering då förvaltningen har fått ta över hemtjänsttagare efter att tidigare utförare har sagt upp sitt avtal. Det har sammantaget påverkat förvaltningens förmåga att klara sina åtaganden. Positivt är att sommarrekryteringen gick över förväntan med ett högt inflöde av ansökningar. Även individ- och familjenämnden beskriver att en majoritet av vikariaten tillsattes för sommarperioden.

För- och grundskolenämnden har under perioden haft fokus på arbete med analyser och beredning av kompetensförsörjningsprognos för förskolans verksamhetsområde. Antalet barn minskar nämnvärt, vilket kräver strategier för personalomställning framåt.

Brand- och räddningsnämnden har fortsatt att utveckla organisationen under perioden. Syftet är att organisationen ska kunna bedriva räddningstjänst från två stationer samt möta kraven när Umeå växer, omvärldsläget förändras och uppdragen blir fler och bredare.

Ledarskap

Utbildning för nyanställda chefer fortsätter löpande. Det finns också ett antal utbildningar som riktar sig till kommunens samtliga chefer. Välfärdsbrott och praktisk konflikthantering är teman som har lyfts på seminarier under perioden. För att stärka cheferna inom området kompetensförsörjning

alla chefer en digital rekryteringsutbildning och erbjudande om utbildning i fördomsmedveten och strukturerad rekrytering.

Inom ramen för Program för social hållbarhet ska åtgärder vidtas för att bredda rekrytering och öka inkludering, bland annat till den kommungemensamma traineeutbildningen. En statistikuppföljning av sökande och antagna trainees har påbörjats och en enkät om upplevelser av urvalsprocessen har skickats ut. Analys beräknas vara klar hösten 2025.

När det gäller nämnderna beskriver de flesta att arbetet med ledarskap löper enligt plan. Äldrenämnden framhåller att fler åtgärder behövs för att ytterligare stötta chefer i svåra individärenden som tenderar att öka i antal och i komplexitet och därmed är mer tidskrävande än tidigare.

Friskfaktorer

Utifrån uppföljningar av både det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder har insatser inletts när det till exempel gäller kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Som exempel kan nämnas att Umeå kommun har bidragit till en utbildning på området som Sveriges kommuner och regioner, SKR står bakom.

Området hot och våld och otillåten påverkan har blivit en allt viktigare aspekt av arbetsmiljön för både chefer och medarbetare i flera nämnder. Förstärkningar av kommunens säkerhets- och rutinarbete har genomförts i samarbete mellan förvaltningar och säkerhetsenheten på stadsledningskontoret.

Opus, ett systemstöd för systematiskt arbetsmiljöarbete, har börjat tas i bruk och implementeringen beräknas bli klar under året.

Fritidsnämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden och äldrenämnden anger att sjukfrånvaron har varit högre än beräknat eller högre än motsvarande period 2024 och att mer arbete därmed krävs. Ökningen för fritidsnämnden och äldrenämnden gäller främst korttidsfrånvaro i början av året, troligen orsakad av utbrott av förkylning och influensa. För miljö- och hälsoskyddsnämnden har långtidsfrånvaron ökat.

Personalstatistik

Medelantalet anställda³ i kommunen totalt har minskat med 0,9 procent (+1,2 procent) jämfört med samma period föregående år. Variationen är stor mellan nämnderna och störst minskningar stt till antal förekommer i äldrenämnden och för- och grundskolenämnden, likt läget i slutet av 2024.

³ Medeltal anställda årsarbetare och arbetad tid definieras i nedanstående noter. Förväxla inte medelantal anställda med fysiskt antal anställda personer.

För äldre- och omsorgsnämnden beror minskningen av medelantal anställda dels på att enheter för vård- och omsorgsboende har stängt, dels på anpassningar inom hemtjänsten. När det gäller för- och grundskolenämnden är minskningen ett utslag av anpassningar till minskade volymer/minskat antal barn i förskolan.

Tabell 3. Medelantal anställda och arbetad tid

	2025 januari–augusti	2024 januari–augusti	Förändring	Förändring (%)
Medelantal anställda ⁴	9 704	9 791	-87	-0,9
varav kvinnor	6 638	6 686	-48	-0,7
varav män	3 066	3 106	-40	-1,3
Arbetad tid (timmar) ⁵	10 998 167	11 096 995	-98 828	-0,9

Tabell 4. Medelantal anställda och arbetad tid per nämnd

Nämnd	2025, januari–augusti		2024, januari–augusti		Förändring		
	Medel- antal	Arbetad tid (timmar)	Medel- antal	Arbetad tid (timmar)	Medel- antal	Arbetad tid (timmar)	Arbetad tid (%)
Överförmyndarnämnden	22	24 619	21	23 419	1	1 200	5
Kommunstyrelsen	261	295 801	252	285 055	9	10 746	4
Valnämnden	4	4 217	8	8 519	-4	-4 302	-51
Tekniska nämnden	970	1 099 396	942	1 067 555	28	31 841	3
Byggnadsnämnden	92	103 703	95	107 952	-4	-4 249	-4
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	64	72 621	64	72 391	0	230	0
Brand- och räddningsnämnden	87	98 884	81	91 581	6	7 302	8
Äldrenämnden	1 902	2 155 352	1 967	2 229 280	-65	-73 929	-3
Individ- och familjenämnden	1 715	1 943 417	1 712	1 939 774	3	3 644	0
Fritidsnämnden	162	183 588	162	183 699	0	-110	0
Kulturnämnden	193	218 381	192	217 081	1	1 300	1
För- och grundskolenämnden	3 332	3 776 462	3 405	3 859 309	-73	-82 847	-2
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	902	1 021 725	892	1 011 379	9	10 346	1
Umeå kommun totalt	9 704	10 998 167	9 791	11 096 995	-87	-98 828	-1

Tabell 5. Sjukfrånvaro i kommunen⁶

Sjukfrånvaro (procent)	2025 jan–aug	2024 jan–aug	2024 jan–dec
Total sjukfrånvaro i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid	6,8	6,8	7,1
varav frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer	59	59	62
Kvinnor	7,7	7,6	8,0
Män	4,8	4,9	5,0
29 år eller yngre	6,3	6,7	7,1
30–49 år	6,6	6,5	6,8
50 år eller äldre	7,3	7,1	7,3

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.

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.

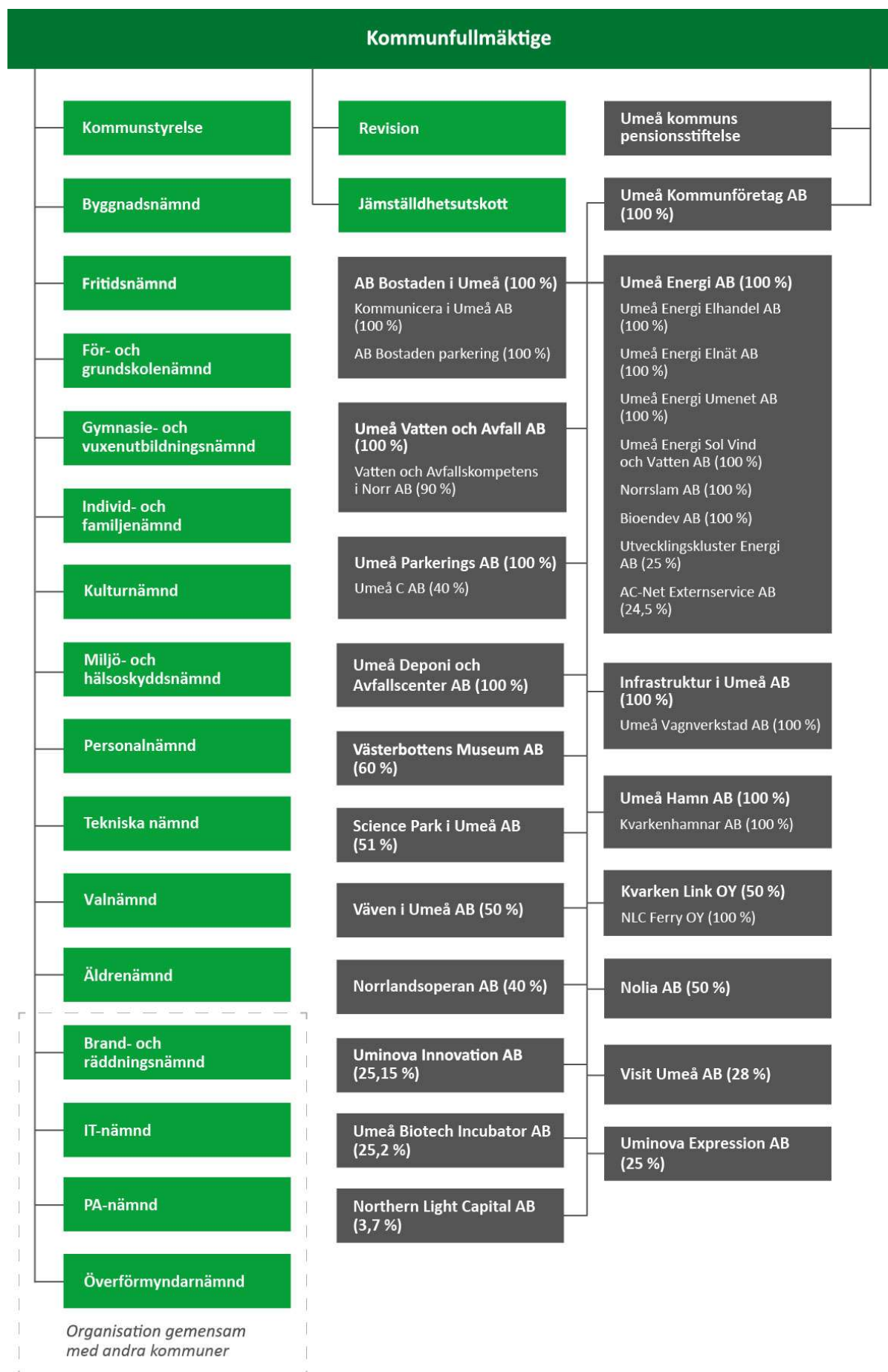
Under 2025 har följande förändringar skett i den kommunala koncernen:

- Bolaget Dåva Deponi och Avfallscenter AB har ändrat namn till Umeå Deponi och Avfallscenter AB per 2025-05-19.

Även privata utförare⁷ 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.

Kommunfullmäktige antog i december 2024 (KF 2024-12-16, § 220) en ny riktlinje för god ekonomisk hushållning. I riktlinjen 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 2025.

I avsnittet ingår även uppföljning av fyra inriktningsmål och åtta tilläggsuppdrag som kommunfullmäktige har fastställt i "Planeringsförutsättningar, budget och investeringar för 2025". 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 och inriktningsmål, personalpolitiska mål och tilläggsuppdrag har kommunfullmäktige också fastställt ett stort antal mål, uppdrag och aktiviteter i anslutning till fristående planer, program och strategier. 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. Kommunfullmäktige ansvarar för att fastställa grunduppdrag till nämnd och kommunalt ändamål för bolag. Uppföljning sker genom att respektive nämnd/bolag lämnar rapport med bedömning av hur väl de uppfyller sitt grunduppdrag.

För perioden har 13 av 16 nämnder gjort bedömningen att uppdraget uppfylls i hög grad. Tre nämnder bedömer att det uppfylls i viss grad. Äldrenämnden grundar sin bedömning på ökade väntetider till vård- och omsorgsboende och ihållande köer i hemsjukvården. Brand- och räddningsnämnden bedömer att mål för tillsynsverksamheten inte kan nås och att nämnden inte kan hålla full beredskap enligt handlingsprogram med utgångspunkt från lag om skydd mot olyckor (LSO). Överförmyndarnämnden bedömer att ytterligare åtgärder behöver vidtas på grund av lång väntetid att få en god man eller förvaltare. Se mer utförlig redovisning i bilaga 1.

Tabell 6. Nämndernas bedömning av grunduppdraget januari–augusti 2025

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 viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Brand och räddningsnämnden (gemensam nämnd)	i viss grad uppfyllt	i viss 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 13 av 18 bolag gjort bedömningen att uppdraget uppfylls i hög grad. Tre bolag bedömer att det uppfylls i viss grad och för två bolag saknas bedömning. Se mer utförlig redovisning i bilaga 2.

Tabell 7. Bolagens bedömning av grunduppdraget januari–augusti 2025

Bolag (kommunens ägarandel)	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
Västerbottens museum AB (60 %)	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Science Park i Umeå AB (51 %)	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
Visit Umeå AB (28 %)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Biotech Incubator AB (25,2 %)	saknas	saknas
Uminova Innovation AB (25,15 %)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Uminova Expression AB (25 %)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Finansiellt mål

Kommunfullmäktige har satt upp ett finansiellt mål för 2025. 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 2025	Motivering/kommentar	Måluppfyllelse prognos helår 2025	Motivering/kommentar
8	Resultatet i förhållande till skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning ska uppgå till 2 procent 2025–2028.	helt uppfyllt	Resultatet per 31 augusti uppgår till 457 mnkr och skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning uppgår till 6 496 mnkr. Detta ger ett utfall per 31 augusti om 7 procent. Målet är uppnått per sista augusti.	helt uppfyllt	Resultatet per 31 december prognostiseras till 314 mnkr och skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning till 9 746 mnkr. Det ger en prognos för helåret om cirka 3 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. Styrning för att nå inriktningsmålen samlas i tre program. Inriktningsmålen följs upp genom rapportering av utveckling i programmen. Bedömningen är om det görs tillräckligt, om mer arbete krävs eller om det behöver göras mycket.

Programrapporteringen visar att för ett av kommunfullmäktiges fyra inriktningsmål bedöms att det görs tillräckligt, för två är bedömningen att mer arbete krävs och för ett att mycket 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.	mer arbete krävs
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

Tilläggsuppdrag

När det gäller tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige till kommunens nämnder och bolag är två genomförda och fyra delvis genomförda. Prognosen för årets slut är att tre uppdrag kommer att vara genomförda och tre delvis genomförda. Ser 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: 2024:1 Kommunövergripande målstyrning	delvis genomfört	delvis genomfört
Tilläggsuppdrag: 2023:1 Omställning	delvis genomfört	delvis genomfört
Tilläggsuppdrag 2023:2 Samarbete över nämndsgränser	genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2023:3 Klimatpolitiskt råd	genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2022:11 Revidering upphandlingspolicy	delvis genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2021:8 Välfärds kriminalitet	delvis genomfört	delvis genomfört

Bedömning god ekonomisk hushållning

Uppföljning av nämndernas grunduppdrag för perioden januari–augusti visar att 13 av 16 nämnder bedömer att grunduppdraget uppfylls i hög grad och tre nämnder att det uppfylls till viss grad.

Uppföljning av bolagens grunduppdrag för perioden anger att 13 av 18 bolag bedömer att grunduppdraget uppfylls i hög grad, tre bolag att det uppfylls till viss grad och för två 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.

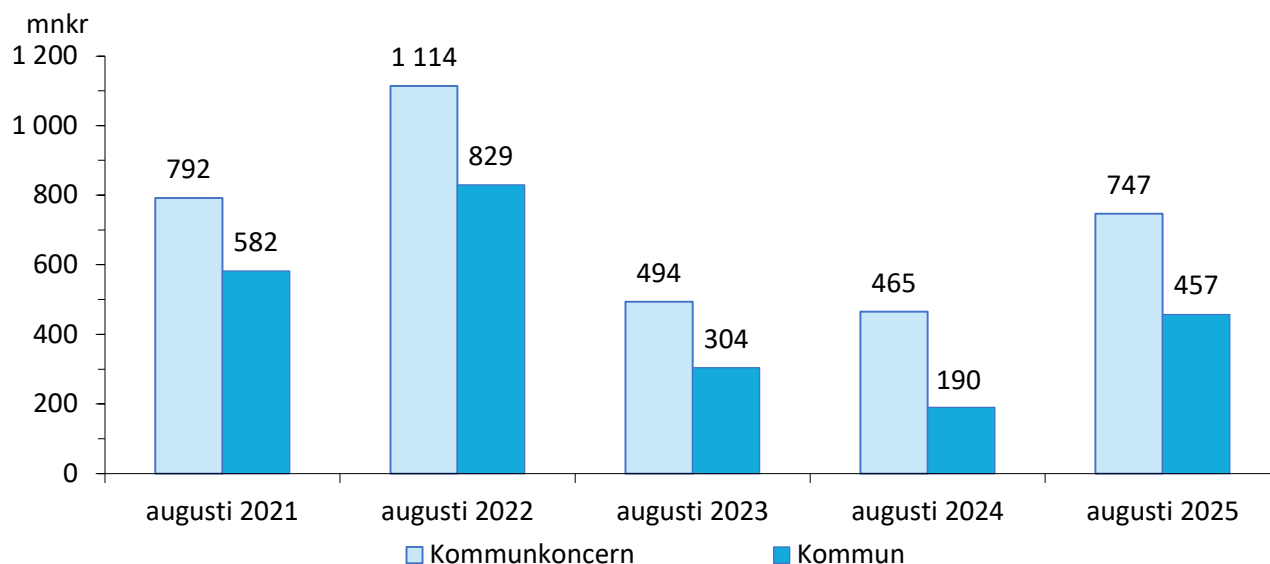
Kommunstyrelsen bedömer mot bakgrund av ovanstående att god ekonomisk hushållning delvis nås för kommunen och kommunkoncernen för perioden januari till augusti 2025.

Kommunstyrelsen bedömer mot bakgrund av ovanstående prognos att god ekonomisk hushållning delvis kommer att nås för kommunen och kommunkoncernen för helåret 2025.

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 2025 blev 747 mnkr (465 mnkr), vilket är 282 mnkr högre än samma period föregående år. Förändringen består främst i en ökning av skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning med 238 mnkr jämfört med samma period föregående år.

Kommunens resultat jämfört med föregående år

Kommunens redovisade resultat för årets åtta första månader uppgår till 457 (190 mnkr) och har därmed ökat med 267 mnkr jämfört med samma period föregående år.

Verksamhetens intäkter är 53 mnkr lägre jämfört med samma period föregående år och uppgår till 1 281 mnkr (1 334 mnkr). Minskningen beror främst på lägre bidrag från länsstyrelsen (sanering av Norrbyskär), lägre försäkringsersättningar (brandstationer) och lägre intäkter från försäljning av exploateringsfastigheter.

Verksamhetens kostnader har minskat med 96 mnkr jämfört med motsvarande period föregående år och uppgår till 6 765 mnkr (6 862 mnkr). Minskningen beror främst på kraftigt lägre pensionskostnader, på grund av inflationens påverkan på värdesäkring av förmånsbestämda pensionsdelar.

Kostnader för avskrivningar är 47 mnkr högre än samma period föregående år och uppgår till 465 mnkr. Av ökningen hänför sig 9 mnkr till avskrivning på finansiella leasingtillgångar. Periodens ökning i avskrivningar utöver dessa uppgår till 38 mnkr.

Kommunens skatteintäkter uppgår till 5 531 mnkr och har efter årets åtta första månader ökat med 267 mnkr jämfört med motsvarande period föregående år. Inför 2025 var förväntad ökning av skatteintäkter 271 mnkr för perioden.

Generella statsbidrag och utjämning uppgår till 965 mnkr, vilket är 29 mnkr lägre än motsvarande period föregående år. I utfallet per 31 augusti 2025 ingår generella statsbidrag som har klassificerats om från riktade statsbidrag med 5 mnkr.

Umeå kommuns finansnetto har förbättrats med cirka 33 mnkr jämfört med samma period föregående år. Det beror på lägre ränteintäkter för utlåning till kommunens bolag och lägre räntekostnader på pensionsavsättning.

Kommunens resultat jämfört med budget⁸

Kommunens resultat efter årets åtta första månader om 457 mnkr innebär en positiv budgetavvikelse på 158 mnkr.

Verksamhetens intäkter är 169 mnkr högre än budget för perioden. Det beror främst på ökade bidrag från Socialstyrelsen, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Skolverket och högre intäkter från försäljning av exploateringsfastigheter.

Verksamhetens kostnader är 9 mnkr högre än budget för årets första åtta månader. Det förklaras främst av ökade kostnader för insatser för barn och unga, insatser inom missbruksvård för vuxna och högre kostnader för fastighets- och gatuunderhåll än förväntat. Samtidigt är kostnader för pensioner lägre på grund av lägre inflation och antal anställda har minskat mer än förväntat.

Redovisade kostnader för avskrivningar är i paritet med budget.

Kommunens skatteintäkter är efter årets åtta första månader i paritet med budget.

För årets åtta första månader redovisas generella statsbidrag och utjämning med ett belopp som är 24 mnkr lägre än budget. Det förklaras främst av lägre inkomstutjämningsbidrag än förväntat och det kompenseras till en del av högre regleringsbidrag.

Umeå kommuns finansnetto är sammantaget cirka 22 mnkr bättre än budget. Det beror på lägre ränteintäkter på grund av lägre utlåning till kommunens bolag och lägre räntekostnader på upplåning på grund av lägre investerings- och räntenivåer än förväntat.

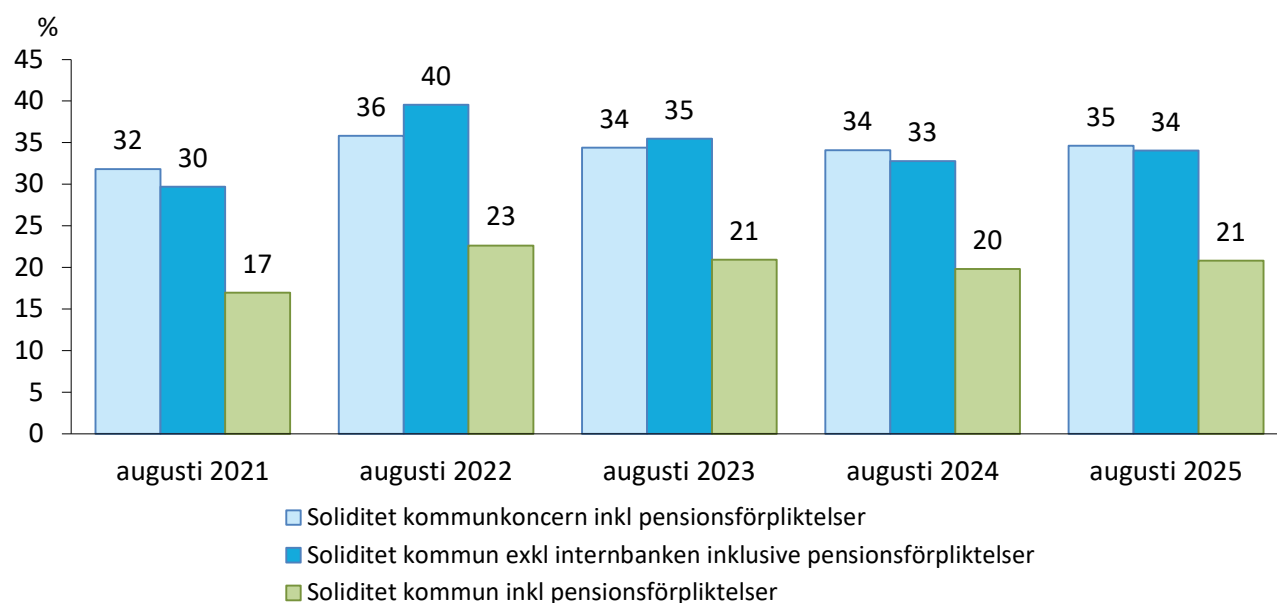
⁸ Någon budget har inte upprättats för den kommunala koncernen som helhet. Därför redovisas budgetavvikelse enbart för Umeå kommun.

Kommunkoncernens och kommunens ekonomiska ställning

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

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 år⁹



Kommunkoncernens soliditet beräknad med kommunens pensionsförpliktelser i ansvarsförbindelsen uppgår till 35 procent per 31 augusti 2025 (34 procent). Vid årsskiftet var den 33 procent. Under den senaste femårsperioden var soliditeten på årsbasis i koncernen i snitt cirka 32 procent. Soliditeten inklusive pensionsförpliktelser i kommunkoncerner i Umeås storlek¹⁰ var i snitt de senaste fem åren 32 procent.

Kommunens soliditet beräknad med pensionsförpliktelser i ansvarsförbindelsen uppgick 31 augusti till 21 procent (20 procent). Vid årsskiftet var den 19 procent. I genomsnitt för den senaste femårsperioden var soliditeten i kommunen vid årsskiftet cirka 18 procent. Soliditeten inklusive pensionsförpliktelser i kommuner i Umeås storlek¹¹ var i snitt de senaste fem åren 31 procent.

Kommunens soliditet¹² beräknad med pensionsförpliktelser i ansvarsförbindelsen, men utan koncernbolagens upplåning via kommunens internbank, uppgick 31 augusti till 34 procent (33

⁹ För Umeå kommuns siffror har internbanken eliminerats. I Kolada-statistiken görs ingen sådan eliminering.

¹⁰ Kommuner med 100 000–199 000 invånare. Källa: Kolada.

¹¹ Kommuner med 100 000–199 000 invånare. Källa: Kolada.

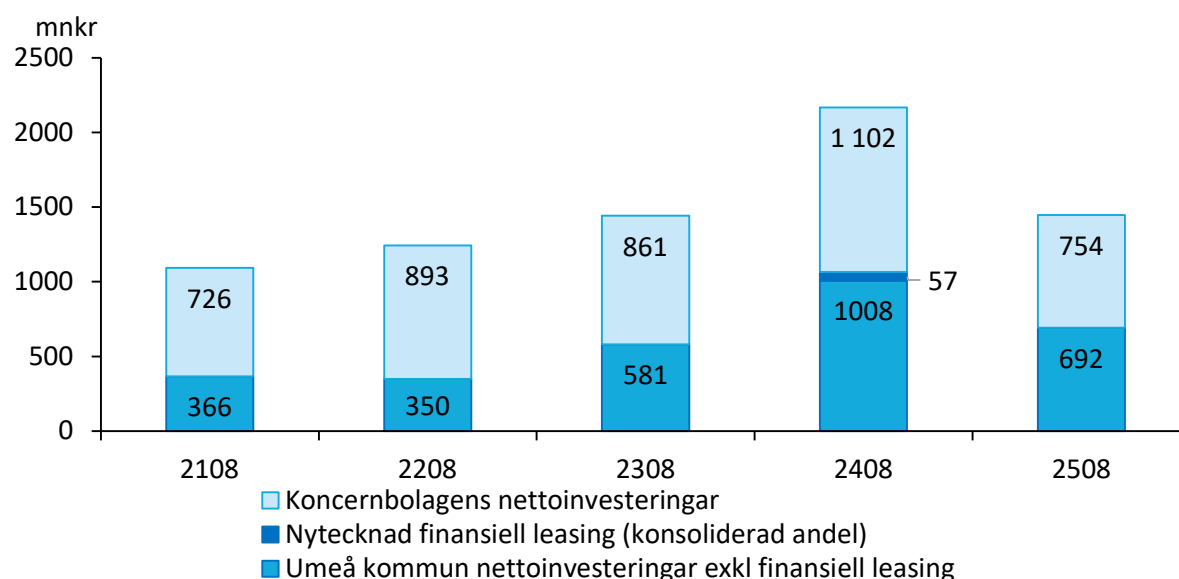
¹² Soliditet exklusive internbanken, inklusive pensionsförpliktelser.

procent). Vid årsskiftet var den 31 procent. Under den senaste femårsperioden (helår) har soliditeten enligt denna beräkning varit cirka 32 procent i genomsnitt.

Under perioden har pensionsförpliktelser inklusive löneskatt minskat med 24 mnkr till 2 112 mnkr sedan årsskiftet (2 136 mnkr). Kommunens skulder och avsättningar har under samma period minskat med 303 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 nettoinvesteringar¹³



Kommunkoncernens nettoinvesteringar uppgår per 31 augusti 2025 till 1 446 mnkr (2 167 mnkr).

Kommunkoncernens investeringar är på en lägre nivå jämfört med föregående år, främst beroende på att kommunen har lägre investeringsnivå jämfört med samma period föregående år.

Nybyggnation av 144 bostäder på Dragonfältet har slutförts. På Västteg har byggnation av cirka 350 bostäder i form av omsorgsboende och lägenheter slutförts. På Ålidhem pågår ombyggnation av enkelrum och ett antal gemensamhetsutrymmen till totalt 508 små lägenheter. I

elnätsverksamheten har flera större fördelningsstationer börjat byggas eller börjar byggas inom kort. Utbyggnaden av Forslunda vattenverk invigdes 17 september. Ett nytt reningsverk kommer att byggas i Djäkneböle för att möta behov som etablering av fler bostäder kräver och förbättra verkets

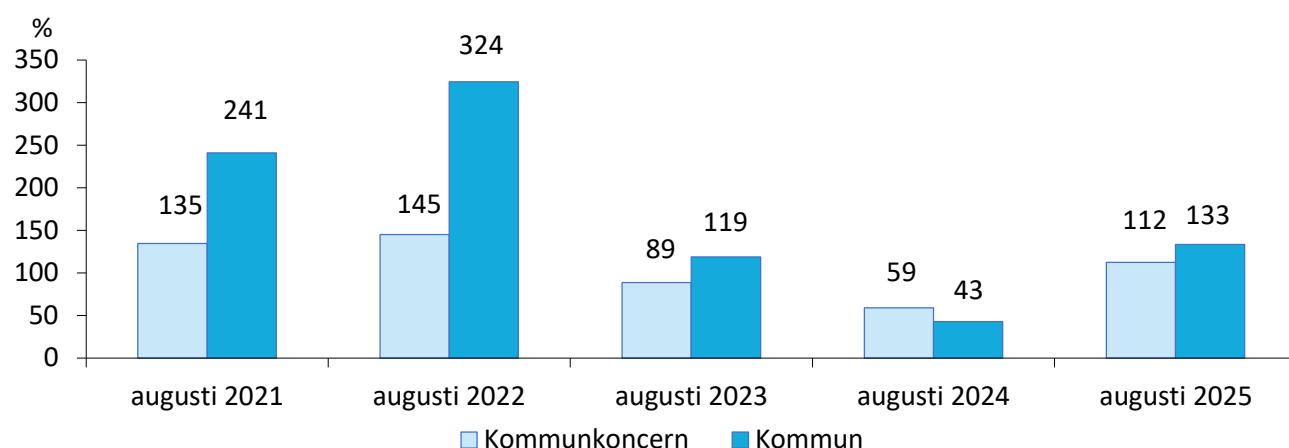
¹³ Från och med 2022 har kommunen ändrat redovisningsprincip för mark- och exploateringsprojekt för att efterfölja god redovisningssed för redovisning av kommunal markexploatering. Förändringen innebär att pågående exploateringsprojekt har klassificerats om från att redovisas från omsättningstillgång 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.

reningseffektivitet. I hamnen pågår ett arbete med ny- och ombyggnation av Norra kajen, renovering av färjepir och för att ställa i ordning verksamhetsyta.

Kommunens nettoinvesteringar¹⁴ för årets åtta första månader uppgick till 692 mnkr (1 427 mnkr). Utfallet är 735 mnkr lägre än föregående år, då fjolåret inkluderade anskaffning av Nolia arena för 260 mnkr och nytecknade och förlängda finansiella leasingavtal för 418 mnkr. Innevarande period innehåller inga nytillkomna finansiella leasingavtal. Periodens utfall utgör 66 procent av budget vilket beror på att investeringar i kommunens exploateringsverksamhet, fastighetsinvesteringar och investeringar i gator och vägar har blivit försenade eller framflyttade.

Nyckeltalet *självfinansieringsgrad*¹⁵ 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 fem senaste åren.

Diagram 4. Självfinansieringsgrad kommunkoncern och kommun



Kommunkoncernens självfinansieringsgrad uppgick per 31 augusti 2025 till 112 procent (59 procent). Även vid årsskiftet var den 59 procent. För den senaste femårsperioden var självfinansieringsgraden i genomsnitt 80 procent, mätt vid årsskiftet.

Kommunens självfinansieringsgrad uppgick per 31 augusti 2025 till 133 procent, jämfört med 43 procent samma period året innan. Vid årsskiftet var den 40 procent. Kommuner i Umeås storlek¹⁶ hade den sista december i genomsnitt de senaste fem åren en självfinansieringsgrad på 96 procent. Umeå kommuns självfinansieringsgrad var i genomsnitt under samma femårsperiod 126 procent.

¹⁴ Nettoinvesteringar = investeringar efter avdrag för erhållna investeringsbidrag.

¹⁵ 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.

¹⁶ Kommuner med 100 000–199 000 invånare. Källa: Kolada.

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	2025-08-31	2024-12-31	2023-12-31	2022-12-31	2021-12-31
Internbankens låneskuld	-10 371	-10 408	-9 756	-8 918	-9 133
Nettoutlåning till kommunkoncernen	<u>8 459</u>	<u>8 534</u>	<u>8 310</u>	<u>7 594</u>	<u>7 126</u>
Nettoskuld Umeå kommun	-1 912	-1 874	-1 446	-1 323	-2 007
Finansiella intäkter och kostnader					
Ränteintäkter från lån	154	239	200	144	147
Borgensintäkter	3	4	4	4	5
Räntekostnader för lån	<u>-147</u>	<u>-233</u>	<u>-92</u>	<u>-129</u>	<u>-148</u>
Internbankens räntenetto	10	9	112	19	3
Övriga finansiella intäkter	0	6	3	12	4
Övriga finansiella kostnader	-100	-174	-252	-92	-9
Finansnetto	-90	-168	-249	-61	-1

Internbankens upplåning uppgår till 10 371 mnkr (10 408 mnkr), en nettominskning med 37 mnkr jämfört med vid årsskiftet.

Utöver lån via internbanken lånar kommunkoncernen 1 121 mnkr (1 148 mnkr vid årsskiftet) direkt från externa kreditgivare. I det ingår ett lån på 35 miljoner euro¹⁷ upptaget hos Europeiska investeringsbanken (EIB) för finansiering av färja (Aurora Botnia) som trafikerar sträckan Umeå–Vasa.

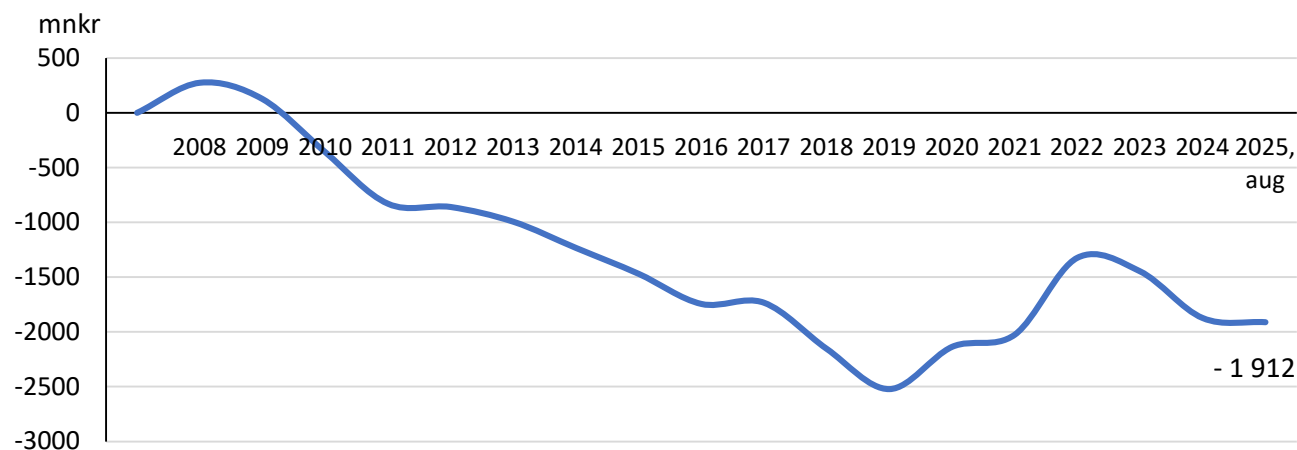
Kommunkoncernens totala låneskuld minskade under årets åtta första månader med 63 mnkr till 11 492 mnkr (11 556 mnkr). Umeå kommun ökade sin upplåning med 38 mnkr medan bolagen tillsammans minskade upplåningen med 101 mnkr. Kommunens skuld uppgick vid utgången av augusti månad till 1 912 mnkr (1 874 mnkr) och utgör 17 procent (16 procent) av den totala låneskulden för kommunkoncernen.

¹⁷ Omräknat till balansdagens valutakurs.

Tabell 12. Kommunkoncernens låneskuld¹⁸

mnkr	2025-08-31	2024-12-31	+/-
Kommunkoncernens låneskuld	11 492	11 556	-63
varav internbanken			
Umeå kommun	1 912	1 874	38
AB Bostaden i Umeå	4 042	4 131	-89
Umeå Energi AB	1 439	1 392	47
Umeå Vatten och Avfall AB	1 705	1 704	2
Umeå Kommunföretag AB	-122	-37	-85
Infrastruktur i Umeå AB	674	711	-37
Umeå Hamn AB	734	681	53
Umeå Folkets Husförening	84	85	-1
Västerbottens Museum AB	14	17	-3
Övriga bolag plussaldo	-111	-151	39
Internbankens låneskuld	10 371	10 408	-37
varav upplåning utanför internbanken			
Umeå Kommunföretag AB	360	360	0
Umeå Energi AB	374	386	-12
Kvarken Link OY, 35 miljoner EUR	387	402	-15
Total låneskuld	11 492	11 556	-63

Internbankens genomsnittliga upplåningsränta under årets åtta första månader var 2,08 procent jämfört med 2,35 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

¹⁸ 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

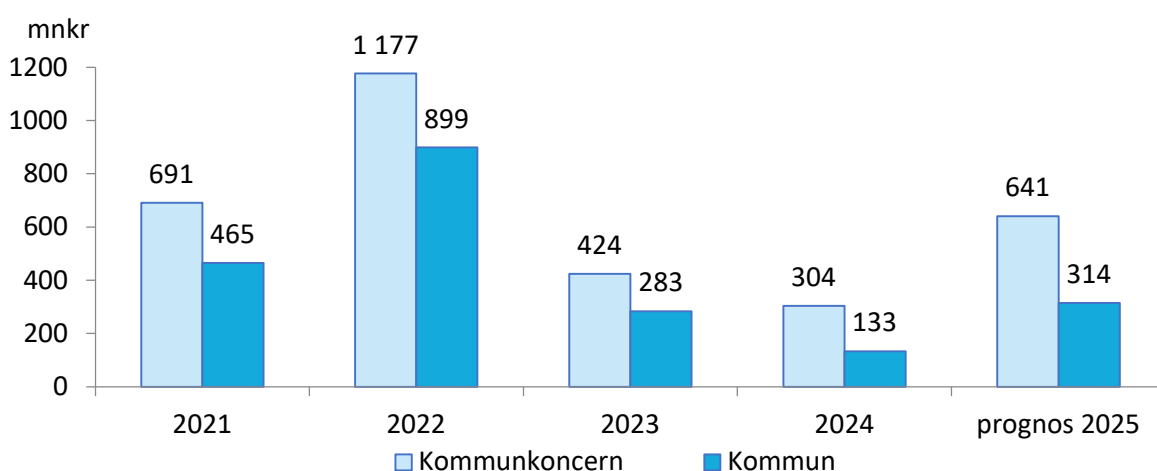
Avsnittet innehåller en redovisning av hur helårsprognosen förhåller sig till kommunfullmäktiges budget. För kommunfullmäktiges budget, se bilaga 6 Tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder januari–augusti 2025, avsnitt för driftbudget.

Helårsprognosen för kommunkoncernens resultat beräknas till 641 mnkr (308 mnkr).

Kommunens prognosticerade resultat uppgår till 314 mnkr (133 mnkr), vilket är 181 mnkr högre än resultatet föregående år. Det prognosticerade resultatet innebär en positiv budgetavvikelse på 118 mnkr och förklaras främst av:

- lägre pensionskostnader, på grund av lägre inflation
- ökade priser kopplade till insatser för barn och unga och inom missbruksvård för vuxna
- lägre kostnader på grund av lägre volym inom hemtjänsten än beräknat och tidsförskjutning av införande av verksamhetssystem
- bättre finansnetto än förväntat
- högre intäkter från försäljning av exploateringsfastigheter

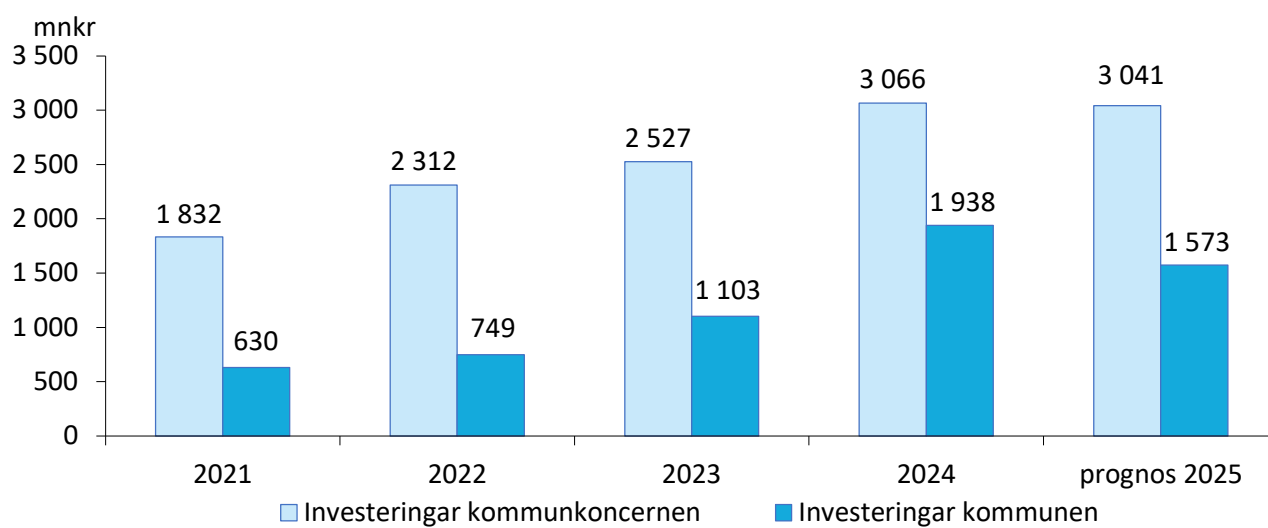
Diagram 6. Kommunkoncernens och kommunens resultat och prognos



Prognosen för kommunkoncernens investeringar för innevarande år beräknas till 3 041 mnkr (3 398 mnkr).

Prognosen för kommunens investeringar beräknas för helåret till 1 573 mnkr (2 145 mnkr).

Prognosen motsvarar 77 procent av årets ramanslag (2 046 mnkr). Avvikelsen beror på förseningar och framflyttade investeringsprojekt. Prognosen baseras på en högre investeringstakt de sista fyra månaderna under året och att avräkningen mellan kommunen och Trafikverket när det gäller byte av ansvar för vägarna kopplade till ringleden inklusive Västra länken bedöms inträffa under perioden.

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 görs av balanskravet utifrån lämnad prognos för helåret 2025 och utifrån krav som LKBR ställer på redovisningen¹⁹. 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 värdepapper²⁰, 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 2025.

Tabell 13. Balanskravsutredning

Mnkr	Utfall 2025-08-31	Prognos 2025-12-31	Utfall 2024-12-31
Periodens/årets resultat enligt resultaträkningen	457	314	133
– Samtliga realisationsvinster	–7	–7	–3
+ Realisationsvinster enligt undantagsmöjlighet	–	–	–
+ Realisationsförluster enligt undantagsmöjlighet	–	–	–
–/+ orealiserade vinster och förluster i värdepapper	–14	–14	–4
+/- Återföring av orealiserade vinster och förluster i värdepapper	–	–	–
= Periodens/årets resultat efter balanskravsjusteringar	436	293	126
– Reservering av medel till resultatreserv ²¹	–	–	–
+ Användning av medel från resultatreserv	–	–	–
– Reservering av medel till resultatutjämningsreserv	–	–	–
+ Användning av medel från resultatutjämningsreserv ²²	–	–	–
= Periodens/årets balanskravsresultat	436	293	126

¹⁹ Från och med 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.

²⁰ Avser värdeförändring placeringar Umeå kommuns pensionsstiftelse.

²¹ 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.

²² Från och med 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) och 2021 (251 mnkr), 2022 (47 mnkr) och 2023 (43 mnkr); sammantaget 903 mnkr.

Resultaträkning

mnkr	Not	Umeå kommunkoncern		Umeå kommun		Umeå kommun				
		2025-01-01– 2025-08-31	2024-01-01– 2024-08-31	2025-01-01– 2025-08-31	2024-01-01– 2024-08-31	Budget jan–aug 2025	Budget- avvikelse jan–aug 2025	Budget 2025	Prognos 2025	Prognos budget- avvikelse 2025
Verksamhetens intäkter	2,3	3 532	3 717	1 281	1 334	1 112	169	1 686	1 909	222
Verksamhetens kostnader	2,3	–8 187	–8 450	–6 765	–6 862	–6 756	–9	–10 417	–10 513	–96
Avskrivningar		–876	–810	–465	–418	–468	3	–705	–705	0
Verksamhetens nettokostnader		–5 530	–5 543	–5 949	–5 946	–6 112	163	–9 436	–9 310	126
Skatteintäkter	3	5 531	5 264	5 531	5 264	5 535	–4	8 303	8 299	–4
Generella statsbidrag och utjämning	3, 6	965	994	965	994	989	–24	1 483	1 447	–36
Verksamhetens resultat		966	715	547	313	412	135	350	436	86
Finansiella intäkter		14	40	157	176	185	–28	284	232	–52
Finansiella kostnader		–233	–290	–247	–299	–298	51	–439	–355	84
Resultat efter finansiella poster		747	465	457	190	299	158	196	314	118
Extraordinära poster		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Periodens /årets resultat		747	465	457	190	299	158	196	314	118

Balansräkning

mnkr	Not	Umeå kommunkoncern		Umeå kommun	
		2025-08-31	2024-12-31	2025-08-31	2024-12-31
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>					
Programvaror och licenser		38	33	1	2
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>					
Mark, byggnader och tekniska anläggningar		18 867	18 772	9 655	9 459
Pågående anläggningar		3 599	3 080	1 621	1 618
Maskiner och inventarier		5 350	5 446	583	554
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>					
Aktier, andelar, bostadsrätter		324	287	378	378
Långfristiga fordringar		203	210	8 465	8 535
Summa anläggningstillgångar		28 381	27 828	20 702	20 546
Omsättningstillgångar					
Förråd och lager		246	228	54	56
Kortfristiga fordringar	5	1 367	1 555	896	883
Kortfristiga placeringar		179	198	120	134
Likvida medel		202	217	3	2
Summa omsättningstillgångar		1 993	2 199	1 073	1 074
SUMMA TILLGÅNGAR		30 375	30 027	21 775	21 621
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER					
Eget kapital					
Eget kapital vid årets början		11 875	11 498	6 188	6 057
varav resultatreserv		0	0	0	0
varav resultatutjämningsreserv		903	903	903	903
Årets resultat		747	304	457	133
Eget kapital vid årets slut		12 622	11 892	6 645	6 188
varav resultatreserv		0	0	0	0
varav resultatutjämningsreserv		903	903	903	903
Avsättningar					
Pensioner och liknande förpliktelser		1 218	1 178	1 218	1 178
Andra avsättningar		985	985	126	126
Summa avsättningar		2 203	2 163	1 344	1 304
Skulder					
Långfristiga skulder		13 001	13 177	12 106	12 221
Skuld investeringsbidrag		103	100	103	100
Kortfristiga skulder		2 447	2 695	1 578	1 809
Summa skulder		15 550	15 972	13 786	14 129
SUMMA EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER		30 375	30 027	21 775	21 621
Panter och ansvarsförbindelser	6				
Panter och därmed jämförliga säkerheter		105	105	1 267	1 267
Ansvarsförbindelser					
a) Pensionsförpliktelser som inte har upptagits bland skulderna eller avsättningarna		2 112	2 136	2 112	2 136
b) Övriga ansvarsförbindelser		81	10	81	10

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) ²³	2025			2024	2025			2024	
	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	-1	2	-1	-4	-4	0	-4	0
Kommunstyrelsen ²⁴	-791	-737	53	-755	-1 196	-1 141	55	-1 063	148
Valnämnden	-2	-2	0	-18	-3	-3	0	-18	1
För- och grundskolenämnden ²⁵	-1 468	-1 445	22	-1 461	-2 338	-2 320	18	-2 307	2
Äldrenämnden ²⁵	-929	-875	54	-902	-1 397	-1 343	54	-1 347	0
Tekniska nämnden	-1 010	-1 002	8	-967	-1 554	-1 553	1	-1 509	-35
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ²⁵	-408	-389	19	-376	-652	-630	22	-601	19
Individ- och familjenämnden	-1 167	-1 182	-15	-1 141	-1 774	-1 813	-38	-1 737	-48
Fritidsnämnden	-106	-103	3	-102	-159	-158	1	-153	0
Kulturnämnden	-109	-109	0	-106	-170	-170	0	-166	0
Byggnadsnämnden	-39	-27	12	-45	-63	-53	10	-69	-10
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	-13	-13	0	-12	-22	-22	0	-21	-1
Personalnämnden	-1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	0
Överförmyndarnämnden	-11	-8	2	-10	-16	-14	2	-14	2
Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	-57	-54	3	-50	-86	-84	2	-76	-3
Gemensam IT-kapacitetsnämnd, Umeå/Skellefteå	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gemensam PA-nämnd, Umeåregionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summa verksamhetens nettokostnader	-6 112	-5 949	164	-5 946	-9 436	-9 310	126	-9 086	77

²³ Beloppen i tabellen är avrundade till närmaste miljontal kronor.

²⁴ 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.

²⁵ 2024-12-31 redovisades minskad timanställning, utökad bemanning sjuksköterskor, upprätthålla kvalitet i undervisningen och allmänna val (EU-val) som generella statsbidrag.

Per 2024-08-31 redovisas utökad bemanning sjuksköterskor, som generellt statsbidrag i likhet med tidigare år. Under 2025 har statsbidraget Digiexam tillkommit.

I driftredovisningen per 2025-08-31 ingår därmed inte generella statsbidrag med följande belopp: äldrenämnden: (4 mnkr), för- och grundskolenämnden (0,3 mnkr) samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (0,3 mnkr). I prognosen för helåret 2025 ingår inte generella statsbidrag med följande belopp: äldrenämnden: (6 mnkr), för- och grundskolenämnden (0,3 mnkr) samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (0,3 mnkr).

Styrelsens och nämndernas sammantagna utfall som framkommer i verksamhetens nettokostnader är 5 949 mnr (5 946 mnr) per 31 augusti 2025, vilket är i paritet med samma period föregående år.

Styrelsen och nämndernas sammantagna utfall per 31 augusti 2025 är 164 mnr lägre än budget. Det förklaras främst av att verksamhetens intäkter är betydligt högre än budget för perioden. Det beror på:

- ökade bidrag från Socialstyrelsen, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Skolverket
- intäkter från försäljning av exploateringsmark.

Samtidigt är verksamhetens kostnader något högre än budget. Det förklaras främst av ökade kostnader för insatser för barn och unga, inom missbruksvård för vuxna och högre kostnader för fastighets- och gatuunderhåll än förväntat. Samtidigt är kostnader för pensioner lägre på grund av lägre inflation och att antal anställda har minskat.

Redovisade kostnader för avskrivningar är i paritet med budget.

De största budgetavvikelseerna inom verksamhetens nettokostnader för årets åtta första månader har äldrenämnden (54 mnr), kommunstyrelsen (53 mnr), för- och grundskolenämnden (22 mnr), gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (19 mnr), byggnadsnämnden (12 mnr) och individ- och familjenämnden (-15 mnr).

Prognosen för helåret är att verksamhetens nettokostnader beräknas uppgå till 9 310 mnr. Det medför en prognostiserad budgetavvikelse på 126 mnr i lägre utfall än budget. Prognosen för styrelse och nämnder bygger på att pågående positiva trender stannar av och att pågående negativa trender kommer att fortsätta under årets fyra sista månader. Det pågår åtgärdsprogram under 2025 som bedöms ge effekt på kostnadsminskningar under 2026.

Nämnder som prognostiserar störst budgetavvikelse är kommunstyrelsen (55 mnr), äldrenämnden (54 mnr), gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (22 mnr), för- och grundskolenämnden (18 mnr), byggnadsnämnden (10 mnr) och individ- och familjenämnden (-38 mnr). I prognosen ingår inte generella statsbidrag enligt tabell 14.

Äldrenämndens budgetavvikelse förklaras främst av högre bidrag från Socialstyrelsen, lägre kostnader på grund av lägre volymer inom hemtjänsten och förskjutet införande av verksamhetssystem. Den prognostiserade budgetavvikelsen uppgår till 54 mnr.

Kommunstyrelsens budgetavvikelse förklaras främst av högre intäkter från försäljning av exploateringsmark och lägre kostnader för pensioner på grund av lägre inflation. Prognosen för helåret är 55 mnr i budgetavvikelse.

För- och grundskolenämndens budgetavvikelse förklaras främst av bidrag från Skolverket och Arbetsförmedlingen. Prognosen för helåret är 18 mnr i budgetavvikelse.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens budgetavvikelse förklaras främst av bidrag från Migrationsverket. Prognosen för helåret är 22 mnkr i budgetavvikelse.

Byggnadsnämndens budgetavvikelse förklaras av att intäkterna ökat samtidigt med väsentligt lägre kostnader då genomförda åtgärdsprogram tidigare år har fått genomslag. Prognosen för helåret är en budgetavvikelse på 10 mnkr.

Individ- och familjenämndens negativa budgetavvikelse förklaras främst av fortsatt höga priser och något högre volymer än budgeterat inom insatser för barn och unga. Den prognostiserade negativa budgetavvikelsen uppgår till 38 mnkr.

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 nettoinvesteringar²⁶ i materiella och immateriella anläggningstillgångar under årets åtta första månader uppgår till 692 mnkr (1 427 mnkr). Periodens utfall är 735 mnkr lägre än samma period föregående år som inkluderade anskaffningen av Nolia arena för 260 mnkr och nytecknade och förlängda finansiella leasingavtal för 418 mnkr. Inga nya eller förlängda finansiella leasingavtal har tillkommit under innevarande period.

Utfallet är 66 procent av periodens budget på 1 047 mnkr vilket är 354 mnkr lägre än beslutad investeringsram. Det beror på att investeringar i kommunens exploateringsverksamhet, fastighetsinvesteringar och investeringar i gator och vägar har blivit försenade eller framflyttade.

På verksamhetsnivå finns största avvikelserna mot budget inom *Infrastruktur, skydd med mera* 176 mnkr och *Pedagogisk verksamhet* 99 mnkr.

Avvikelsen för verksamheter inom *Infrastruktur, skydd med mera* beror främst på investeringar i verksamheten Mark och exploatering som har den största budgetavvikelsen på 114 mnkr. Det beror på att många projekt är förskjutna i tiden. Huvudsakligen beror det på förseningar i planeringsprocessen, en process som har blivit svårare i och med att staden har blivit tätare, ökade lagkrav och påverkan från klimatförändringar. Särskilt stort genomslag får förseningar i projekten Klockarbäcken (28 mnkr), Tomtebostrand (20 mnkr), Teg (16 mnkr) och Obbola (15 mnkr).

Verksamheten Gator och parker redovisar en avvikelse mot budget på 54 mnkr för perioden. Det beror främst på att projekt har blivit försenade eftersom avräkningen mellan kommunen och Trafikverket när det gäller byte av ansvar för vägarna kopplade till ringleden inklusive Västra länken blivit försenad till senhösten 2025.

För *Pedagogisk verksamhet* är budgetavvikelsen 99 mnkr och består främst av projekt i för- och grundskoleverksamheten som har blivit förskjutna i tid. Det inkluderar bland annat investeringar i utemiljön på Tegs centralskola (12 mnkr) vilket har skjutits upp till nästa år. När det gäller utbyggnad av Berghemskolan (11 mnkr) återstår arbete med utemiljön och projektet väntas färdigställas till en kostnad 10 mnkr under budget. Utbyggnaden av kök och matsal på Grisbackaskolan (9 mnkr) har försenats på grund av takmontering, men väntas nyttja hela budgeten till projektets slut.

I gymnasieverksamheten är projektet med om- och tillbyggnationer för vuxenutbildning på Berghem (12 mnkr) för fler vuxenelever i slutfasen. Det är kommunens största färdigställda projekt under perioden med ett ackumulerat utfall på 93 mnkr. Den nya byggnaden har slutbesiktigats och tagits i

²⁶ Nettoinvesteringar = investeringar efter avdrag för erhållna investeringsbidrag

bruk av verksamheten under juni månad. Renovering och anpassning av den äldre byggnaden är försenad vilket beror på fynd av asbest och arbetet förväntas vara färdigt under september.

Prognosen för kommunens investeringar för helåret är en nettoutgift på 1 573 mnkr, vilket motsvarar 77 procent av årets ramanslag (2 046 mnkr). Prognosen baseras på en högre investeringstakt de sista fyra månaderna under året och att avräkningen mellan kommunen och Trafikverket när det gäller byte av ansvar för vägarna kopplade till ringleden inklusive Västra länken bedöms inträffa under perioden.

Tabell 15. Investeringsredovisning per verksamhet²⁷

Investeringar per verksamhet (mnkr)	Budget för januari–augusti 2025	Utfall för januari–augusti 2025	Budgetavvikelse januari–augusti 2025
Affärsverksamhet	24	6	18
Infrastruktur, skydd med mera	430	254	176
Kommunövergripande verksamheter	145	108	37
Kultur och fritid	38	31	7
Pedagogisk verksamhet	303	204	99
Vård och omsorg	107	90	17
Totalsumma	1 047	692	354

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 för januari–augusti 2025	Utfall för januari–augusti 2025	Budgetavvikelse januari–augusti 2025
Kommunstyrelsen	216	77	139
Valnämnden	0	0	0
Tekniska nämnden	734	560	175
Byggnadsnämnden	0	1	0
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	0	0	0
Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	22	15	7
Äldrenämnden	26	7	19
Individ- och familjenämnden	9	4	4
Fritidsnämnden	11	4	7
Kulturnämnden	3	2	2
För- och grundskolenämnden	14	12	2
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	10	11	-1
Totalsumma	1 047	692	354

²⁷ 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.

Här redovisas de största investeringsprojekt som är färdigställda/aktiverade under perioden januari–augusti 2025, respektive de största pågående projekten per sista augusti 2025.

Tabell 17. Största färdigställda/aktiverade och pågående investeringsprojekt²⁸

Största färdigställda/aktiverade investeringsprojekt, augusti 2025 (mnkr)	Ackumulerade utgifter			Utgifter 2025		
	Budget t.o.m. 2025-12-31	Utfall t.o.m. 2025-08-31	Budget-avvikelse t.o.m. 2025-08-31	Budget augusti 2025	Utfall augusti 2025	Budget-avvikelse, augusti 2025
Vuxenutbildning Berghem, utbyggnad	130	93	37	25	13	12
Kungsgården förskola, nybyggnad	88	71	17	17	11	6
Sjöfruskolan, utbyggnad	71	67	5	5	3	2
Mariedal förskola, nybyggnad	61	56	5	10	9	0
Kontorsbyggnad, anskaffning	40	22	18	0	0	0
Holmsund kommunkontor, reinvestering	0	18	-18	0	2	-2
Bergatrollet förskola, reinvestering	16	16	0	1	1	0
Kvarnvägen, reinvestering	13	15	-2	0	2	-2
Mätar-/Kabelvägen, reinvestering	10	14	-4	0	2	-2
Krusbärs-/Vinbärsvägen, reinvestering	12	12	0	0	0	0
Berghemsskolan, reinvestering	20	11	10	13	2	11
Största pågående investeringsprojektaugusti 2025 (mnkr)						
Kungsvägen, reinvestering	29	50	-21	11	35	25
Hedlundaskolan, utbyggnad	63	47	16	27	22	5
Vasaskolan, utbyggnad	92	41	51	6	12	-7
Bölevägen, reinvestering	22	35	-14	-4	8	-11
Västra stallet, ombyggnation	42	33	9	28	25	3
Grisbackaskolan, utbyggnad	61	30	31	33	25	9
Vasagatan, reinvestering	16	29	-13	-10	-1	-9
Umeå Västra brandstation, reinvestering	30	28	2	25	28	-2
Matrisen, anpassning för hemsjukvård	20	25	-5	6	15	-8
Gruppboende Sandlådan, nybyggnad	25	23	2	7	9	-2
Gruppboende Obbola, nybyggnad	23	22	1	6	8	-2
Nygatan, reinvestering	20	22	-2	1	3	-2
Gruppboende Komministern, nybyggnad	23	20	3	8	9	-1
Holmsund brandstation, reinvestering	30	16	14	15	15	0

²⁸ 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) 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 2024.

Sammanställd redovisning

Den kommunala koncernen i Umeå omfattar kommunen tillsammans med de kommunala koncernföretagen²⁹. 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.

²⁹ 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 2025 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 40,84 procent (44,05 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 vinterväghållning.

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 neråt.

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 mnkr³⁰ eller mer. I årsredovisningen för 2024 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 innevarande och föregående år.

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

Jämförelsestörande poster (mnkr)	Beskrivning	Kommunkoncernen		Kommunen	
		2025 (8 månader)	2024 (8 månader)	2025 (8 månader)	2024 (8 månader)
Verksamhetens intäkter ökar /minskar (+/-)		0	0	0	0
Summa jämförelsestörande poster		0	0	0	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	2025		
		Beviljat	Intäktsfört jan-aug	Ännu inte intäktsfört
Utökad bemanning av sjuksköterskor på särskilda boenden	Äldrenämnden	6	4	2
Inställda nationella prov våren 2025	För- och grundskolenämnden	0	0	0
Inställda nationella prov våren 2025	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	0	0	0
Summa generella statsbidrag		7	5	2

³⁰ 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 24 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 vad gäller trafikplats vid Dåva. Överenskommelsen rör framtida medfinansiering av trafiklösningar kopplade till Dåva/Umeå Eco Industrial Park. Kommunens preliminära åtagande för en ny trafikplats var vid tidpunkten för beslutet 71 mnkr. Under 2025 kommer en fördjupad utredning att genomföras för att identifiera olika alternativ och deras inverkan på kostnader, markintrång med mera. Faktiska kostnader och därmed kommunens åtagande kan därför förändras i ett senare skede, av till exempel platsspecifika förutsättningar och marknadsläge.

Övriga ansvarsförbindelser redovisas till samma värde som vid årsskiftet, då några uppgifter per 2025-08-31 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.

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

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 viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Brand och räddningsnämnden (gemensam nämnd)	i viss grad uppfyllt	i viss 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	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Kommunstyrelsens planering i enlighet med direktiv från kommunfullmäktige är konkretiserad i styrelsens verksamhetsplan för 2025. Bedömningen av grunduppdraget vilar på i vilken grad verksamhetsplanen har verkställts. Väsentliga delar i verksamhetsplanen är genomförda eller uppfyllda och grunduppdraget bedöms därför vara i hög grad uppfyllt.

I tabellen redogörs för väsentliga delar av kommunstyrelsens grunduppdrag inklusive resultat och bedömning.

Uppföljning kommunstyrelsens grunduppdrag		
Uppföljning	Resultat	Bedömning
Styrning ledning och samordning		
Genomförande av styrelsens uppsiktsplikt	Kommunstyrelsen har under rapporteringsperioden verkställt sin uppsiktsplikt över bolag, nämnder och övrig verksamhet.	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. Kommunstyrelsens följer upp ekonomin månadsvis och nämndernas grunduppdrag i samband med delårsbokslut och årsbokslut. Arbete pågår också med att arbeta in de nya riktlinjerna för god ekonomisk hushållning i riktlinjer för bland annat planering och uppföljning.	i hög grad uppfyllt
Ansvar som anställande myndighet	Avtalsrörelse är avslutad utan konflikter och i tid. Lönekartläggning visar inte på några osakliga löneskillnader relaterat till kön. Chefsstöd och traineeutbildningar genomförs med gott resultat.	i hög grad uppfyllt
Beredning inför och uppföljning av kommunfullmäktiges beslut		
Efterlevnad av riktlinje för styrdokument	Riktlinjen efterlevs och process för aktualitets- och relevansprövning av styrdokument genomförs återkommande (två gånger/år)	i hög grad uppfyllt
Uppföljning av motionshantering	Sammanställning av motioner som är under beredning har redovisats till KF i april 2025. Motionshanteringen håller sig inom den stipulerade tiden ett år.	i hög grad uppfyllt
Utveckling av strategiskt viktiga områden		
Uppföljning av inriktningsmål i delårs- och årsrapport	Inriktningsmål och program är återrapporterade till fullmäktige och fördjupad uppföljning finns även tillgänglig på externwebben.	i hög grad uppfyllt
Utveckling av modell för programhantering	Ledningsstruktur har setts över och ansvar för mål har blivit tydligare på nämnds och bolagsnivå. Ett program har fått tydligare fokus inför 2026.	i hög grad uppfyllt

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

I februari genomfördes återigen Rally Sweden (Svenska rallyt) i Umeå med omnejd. Umeå kommun är värdkommun och Rally Sweden AB är arrangör. Det är ett av de största sportarrangemangen som genomförs i Sverige och en folkfest med stor publik. Tävlingarna genomförs i renbetesland och det har funnits utmaningar att hitta lösningar som uppfyller både sportsliga krav och rennäringens krav.

Det första spadtaget för den nya stadsdelen Tomtebo strand har tagits. Bygget markerar starten för en omfattande satsning på cirka 3 000 bostäder med ett starkt fokus på hållbarhet, bland annat genom cirkulära lösningar och helt fossilfria maskiner under byggnationen. Stadsdelen ska kännetecknas av närhet till naturen och goda möjligheter till gång, cykel och kollektivtrafik.

Under perioden har styrelsen implementerat ny riktlinje för god ekonomisk hushållning. Riktlinjens principer påverkar både kommunkoncernens planerings- och uppföljningsprocesser på olika sätt. Utmaningar på grund av demografiska förändringar har varit kända länge, men under perioden har aktuell befolkningsprognos och utmaningar den ger fått större genomslag i planeringen. Det är framför allt minskade barnkullar som påverkar den långsiktiga investeringsplaneringen, men också hur verksamheten behöver anpassas på sikt.

Även styrning över anskaffning och upphandling är under översyn och förslag till reviderad policy och riktlinjer innebär vissa förändringar i roll- och ansvarsfördelning och ökat fokus på strategisk styrning och avtalsuppföljning/förvaltning. Ärendet bereds och behandlas av kommunfullmäktige i oktober.

Samordning och styrning av inriktningsmål och program har utvecklats. Samtliga program har en tydlig koppling till ordinarie ledningsstruktur och leds nu av den högsta tjänstemannaledningen i kommunkoncernen. Det ger ökad tydlighet i ansvar och beslutskraft. Programmet för social hållbarhet har fått ett tydligare fokus. Satsningar har gjorts för att öka extern finansiering av till exempel klimatåtgärder, hållbar tillväxt och takten i klimatomställningen.

Under perioden har Elin Pietroni rekryterats som ny stadsdirektör och förvaltningsdirektör för stadsledningskontoret. Elin tillträdde sin tjänst under hösten 2025 och ersätter därmed Margaretha Alfredsson.

Byggnadsnämnden

Nämndens grunduppdrag

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

Bedömning och motivering

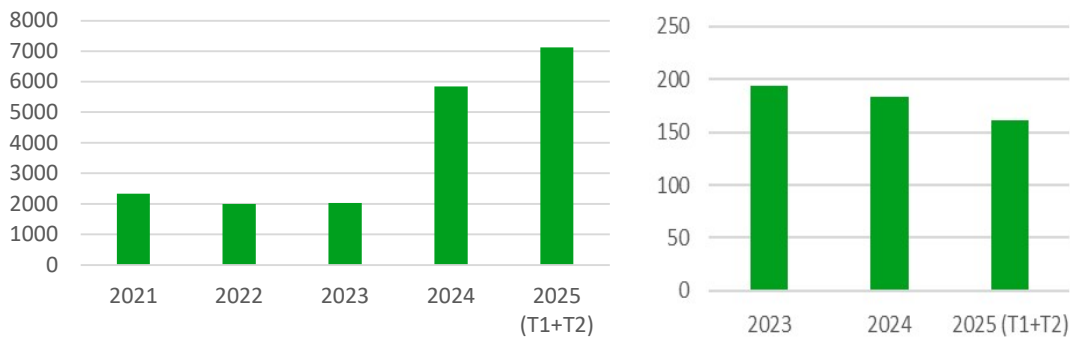
Nämnden gör utifrån nyckeltal i perspektiven kund, personal, ekonomi och verksamhet bedömningen att grunduppdraget i hög grad är uppfyllt. Uppföljning av nyckeltal och nämndspecifika mål sker i nämndens verksamhetsuppföljning.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Nämnden tog under 2024 fram en handlingsplan för en budget i balans senast 2026. Planen är helt genomförd vilket i delar utmanat verksamheten under perioden.

Förberedelser inför förändringarna i PBL 2025-12-01 har genomförts vilket nämnden tror kommer underlätta för kommuninvånare inför en eventuell bygglovsansökan.

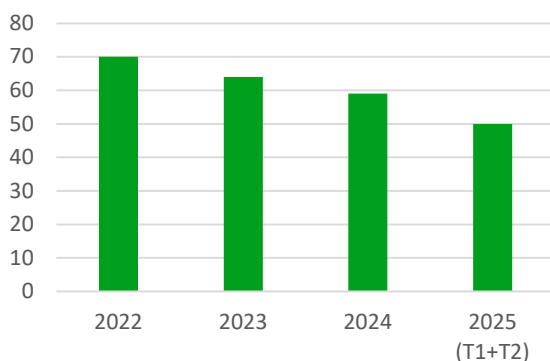
God planberedskap för bostäder, verksamheter, infrastruktur och samhällsservice är en nyckelfaktor för stabil tillväxt över tid. Nämnden har under de senaste fem åren förstärkt och utvecklat detaljplaneringen vilket har lett till bättre planberedskap. Diagrammet nedan till vänster visar hur planberedskapen för bostäder har utvecklats över tid.



Nämnden arbetar aktivt med 53 detaljplaner omfattande 8 320 bostäder och 306 hektar verksamhetsyta. Utöver det finns en plankö med 92 detaljplaner som omfattar byggrätt för bland annat 5 500 bostäder. Nämnden har en uttalad ambition att minska ärendebalansen (plankön) och under de senaste åren ser trenden ut enligt diagrammet ovan till höger. Ärendebalansen har minskat från 194 till 161 under perioden med viss påverkan från lågkonjunkturen. Mer arbete återstår framåt men det är en trend i rätt riktning.

Nämndens lantmäteriverksamhet har under perioden levererat:

- 102 avslutade fastighetsbildningsärenden
- 79 nybyggnadskartor
- 52 grundkartor/fastighetsförteckningar
- 2 694 timmar GIS-uppdrag
- 53 finutstakningar



Diagrammet ovan visar medelhandläggningstiden i dagar från ansökan om bygglov till beslut. Observera att handläggningstiden i detta fall omfattar tid som nämnden inte rör över men som är viktig för kundupplevelsen.

Fritidsnämnden

Nämndens grunduppdrag

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

Bedömning och motivering

Fritidsnämnden har under perioden verkställt sitt grunduppdrag helt eller i hög omfattning i enlighet med planeringsdirektivet, nämndens verksamhetsplan och givna förutsättningar. Prognosen för helåret är att nämnden i samtliga verksamheter kommer att fullfölja sitt uppdrag helt eller i hög omfattning. En mer utförlig redovisning finns i fritidsnämndens rapport för perioden januari–augusti.

Fritid bad har bedrivit verksamhet och hållit sina anläggningar öppna enligt plan, med undantag för enstaka dagar och delar av dagar då tekniska problem eller bristande vattenkvalitet föranlett stängning. I Storsjöhallen Aquarena har planerade renoveringsarbeten i bassängen medfört stängning under delar av perioden, vilket har påverkat både föreningstider och simundervisning för skolan. Även Hemgårdens anläggning har varit stängd sedan juni på grund av ombyggnation, vilket har påverkat användare. Ersättningslokaler har endast kunnat erbjudas i begränsad omfattning.

Fritid drift har haft samtliga anläggningar öppna enligt fastställda säsongslängder och öppettider. Under slutet av vårsäsongen utökades allmänhetens tider i takt med att föreningslivets bokningar minskade. Extra satsningar genomfördes på friluftsliv, motionsspår och strandbad under sommaren. Den varma sommaren ledde till en markant ökad belastning på strandbaden, vilket hanterades genom att extra resurser tillfördes och omprioriteringar.

Föreningsbyrån har under perioden handlagt samtliga verksamhetsstöd och huvuddelen av budgeten för utvecklingsstöd. Stöden utgör en central del av nämndens uppdrag och är avgörande för att säkerställa en bredd av aktiviteter i hela kommunen. Utöver det har flera samverkans- och rådgivningsmöten genomförts med föreningslivet. Vidare har lotteritillstånd beviljats i enlighet med spellagen och Spelinspektionens riktlinjer och rekommendationer.

Fritid unga har under perioden haft cirka 1 700 mötestillfällen under kvällstid inom ramen för öppen verksamhet. Alla tillfällen har varit kostnadsfria och erbjudit trygga, drogfria mötesplatser. Fritid för alla har under samma period bedrivit öppen verksamhet och erbjudit arrangemang och resor. Samverkan har skett med skola, socialtjänst och polis, inom ramen för samverkansforumet SSPF och genom främjande kontakter och besök mellan verksamheterna.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

I augusti har årskurs 6 välkomnats till Fritid ungas mötesplatser för introduktion. Det har varit ett stort intresse bland ungdomarna och arbete har lagts särskilt vid att möta tjejer och ickebinära, vilket har lett till fler deltagare i dessa målgrupper. Trots det är fördelningen under perioden 34 procent tjejer och 66 procent killar. Besöksantalet har under andra tertialet ökat med cirka 45 procent (3 500 besök) jämfört med samma period föregående år.

Arbetet med Umeå Summer Zone började under första tertialet. Det ska skapa en trygg, inkluderande och levande aktivitetsyta som erbjuder meningsfulla sommarlovsaktiviteter för alla åldrar i samverkan med andra förvaltningar, förenings- och näringsliv. Under våren anställdes två

projektledare, styrgrupp och arbetsgrupp etablerades och informationsmöten genomfördes med föreningslivet. Aktivitetsytan placerades vid Nydala och testverksamhet bedrevs av två fritidsledare under tre veckor i juli.

Fokus för Bad har under perioden varit öppning och drift av utomhusanläggningar. Tekniska problem har orsakat kortare driftsstörningar, främst på Umelagun, men i övrigt har verksamheten fungerat enligt plan.

Upprustningen av Grössjön pågår med stöd av budgettillskottet för 2025, samtidigt som fisket i sjön har reglerats. Driften av kommunens bad och tillhörande parkeringar har fungerat väl under sommaren trots ett högt besöksstryck. Utesäsongen för snö- och isverksamheter avslutades något tidigare än normalt, medan konstgräsplanerna kunde öppnas tidigare på grund av den tidiga våren. En större renovering av Hippologum pågår och dialog förs med föreningen om konsekvenserna för verksamheten.

För- och grundskolenämnden

Nämndens grunduppdrag

För- och grundskolenämnden	Bedömning för januari–augusti	Prognos för 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. 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 och tillsyn av fristående förskoleverksamheter. Nämnden har under året genom ledning och samordning utvecklat det kommunala skolväsendet utifrån gällande lag.

Nämnden följer upp sitt grunduppdrag via tertialrapporter, styrkort, verksamhetsplan, kvalitetsrapport och intern kontroll i enlighet med beslutat årshjul.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Den 28 april fattade kommunfullmäktige beslut om att dela utbildningsförvaltningen i en för- och grundskoleförvaltning respektive en gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltning. Arbetet att förändra organisationen mot en funktionell för- och grundskoleförvaltning pågår därför. Den nya förvaltningen träder i kraft från och med 1 januari 2026.

Umeå kommuns senaste befolkningsprognos (P25) visade en fortsatt lägre tillväxttakt främst på grund av färre antal födda barn. Omställningsarbetet har därför intensifierats inom förskolans område. Omställningsarbetet kommer att prägla nämndens arbete under flera år framåt.

Studieresultat för elever i årskurs 9 läsåret 2024/25 visar att behörighet till gymnasieskolans nationella yrkesprogram ligger oförändrat på 90 procent jämfört med föregående läsår. Det genomsnittliga meritvärdet för årskurs 9 har minskat något jämfört med föregående år medan elevnärvaron har ökat i gruppen elever med 15 procents skolfrånvaro.

Förskola

Minskat barnafödande leder till minskat barnantal inom förskolan. Framför allt blir differentieringen stor mellan antal barn som slutade förskolan, för att börja förskoleklass, och de nya ettåringarna som börjar förskolan under samma period. Det är totalt cirka 200 förskolebarn färre i augusti 2025 jämfört med augusti 2024. De rådande förutsättningarna innebär att det behöver ske en omställning i verksamheten. Under perioden har tre förskolor och en 1-avdelningspaviljong avvecklats. Fler förskoleavdelningar än tidigare har inte fulla barngrupper, vilket för dessa förskolor genererar underskott. Under perioden har ett omfattande omställningsarbete börjat som berör antalet medarbetare vid förskolorna. Detta omställningsarbete kommer fortsätta under de närmaste två åren.

Förskolan har också under perioden inlett ett riktat utvecklingsarbete för att förebygga våld mot barn. Under en treårsperiod kommer samtliga förskolor att ta del av en basutbildning i ämnet som även inkluderar hedersvåld. Det är ett samarbete med Umebrå och Linköpings universitet och en del av förskolans aktivitetsplan för att Umeå ska växa tryggt och säkert.

Grundskola

Studieresultaten för eleverna i årskurs 9 visar att behörigheten till gymnasieskolans yrkesprogram är 90 procent, vilket är ett resultat på samma nivå som föregående läsår för både pojkar och flickor. Det genomsnittliga meritvärdet för årskurs 9 har minskat marginellt jämfört med föregående år. Andelen godkända betyg i svenska som andraspråk har ökat jämfört med föregående år. Andelen elever som går ut med betyg i alla ämnen har ökat något till 77 procent.

Andelen elever i årskurs 3 som når godkända resultat på nationella prov i svenska var 81 procent, vilket är en ökning med två procentenheter jämfört med föregående år. I matematik var det 71

procent av eleverna i årskurs 3 som når godkända resultat på nationella prov, vilket är en minskning med sju procentenheter jämfört med föregående år.

Under läsåret 2024/25 har andelen elever med mer än 15 procents frånvaro fortsatt att minska.

Under rapporteringsperioden var frånvaron i denna grupp 13,2 procent.

92 procent av de vårdnadshavare som har sökt kommunal skola till förskoleklass och 98 procent till årskurs 7 har fått sitt förstahandsval tillgodosett.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Nämndens grunduppdrag

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Bedömning för januari–augusti	Prognos för 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	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden bedömer att grunduppdraget i hög grad är verkställt utifrån nämndens verksamhet, åligganden och övriga uppgifter enligt fastställt reglemente. Detsamma gäller bedömning av nämndens grunduppdrag per verksamhetsform avseende gymnasieskola, vuxenutbildning och arbetsmarknad och integration.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har uppfyllt sitt grunduppdrag genom att se till så att alla ungdomar och unga vuxna boende i kommunen har tillgång till skola i kommunens fyra gymnasieskolor eller i fristående verksamheter. Nämnden har fördelat resurser till egen verksamhet och fristående verksamheter enligt bidrag på lika villkor. I egenskap av hemkommun har samverkan genomförts gällande fristående gymnasieskolor och med kommuner inom samverkansområdet.

Uppföljning av gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens grunduppdrag, mål och övriga uppdrag sker genom uppföljning av aktiviteter, resultatmätt och ekonomiskt utfall i verksamhetens tertiärrapporter, intern kontroll, styrkort och i verksamheternas (GY/VUX/AMI) huvudmannarapporter. Nämndens verksamheter har även årliga aktivitetsplaner som följs upp regelbundet.

I gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens beslutade årshjul framgår när nämndens uppföljning av det kommunala grunduppdraget och statliga uppdraget sker. Årshjulet revideras årligen.

Nämnden följer upp sina resultat genom egen statistik i Edlevo och Skola24, elev- och lärarenkäter och via statistik som lämnas till Statistiska centralbyrån och uppgifter som finns samlade i databasen Kolada. Nämnden följer ett antal nyckeltal relaterade till grunduppdraget för att följa utvecklingen

relaterad till nämndens övergripande mål och inriktning. Där det är möjligt görs även nationella jämförelser. Samtliga nyckeltal går att följa över tid.

Inom ramen för det kommunala aktivitetsansvaret med fokus på unga i åldrarna 16 till 19 år som varken arbetar eller studerar har insatser syftat till att stärka möjligheterna för ungdomarna att återuppta gymnasiestudier eller gå vidare till annan meningsfull sysselsättning.

Nämnden har bedrivit vuxenutbildning för att ge elever/studerande bättre möjligheter till arbete, vidare studier och inkludering. Vuxenutbildningen har en länsövergripande samverkan med bland annat andra utbildningsanordnare, arbetsgivare, näringsliv och Arbetsförmedlingen. I enlighet med nya nationella krav på att arbetsmarknadens behov ska styra dimensionering av utbildningar inom gymnasieskolan och komvux från och med 2025 har kommunen fortsatt arbetet inom ramen för ett samverkansavtal med 17 kommuner. Under våren har förberedelserna för en ny yrkeshögskoleutbildning till byggnadsvårdsingenjör inletts, med kursstart under hösten. Det har också funnits en förväntan inför planerad inflyttning i vuxenutbildningens hus hösten 2025 där vuxenutbildningens verksamheter samlas under ett och samma tak.

Arbetsmarknadsenheten har fortsatt att tillhandahålla arbetsrehabiliterande åtgärder för att hjälpa individer till egen försörjning och aktivt deltagande i samhället. Byggåterbruket har sedan invigning i januari fortsatt att utvecklas och erbjuder nu träningsplatser. Vidare har nämnden verkat för god integration och samverkan i kommunen när det gäller mottagande av vissa nyanlända. Det har inkluderat att tillhandahålla bostäder och etableringsinsatser, ett arbete som också har omfattat skyddsökande från Ukraina.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

I Umeå kommun pågår fortsatt det brottsförebyggande arbetet "Umeå växer tryggt och säkert", ett arbete som förvaltningen aktivt deltar i. En aktivitetsplan som sträcker sig över åren 2024–2026 har tagits fram och arbetet med insatser som berör gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens ansvarsområde fortlöper. Insatserna fokuserar på tidiga åtgärder, samverkan och ett långsiktigt arbete för att skapa en tryggare miljö för Umeåborna.

I det pågående UP2-projektet (2023–2025), som bedrivs i samverkan med SKR och ett 25-tal kommuner, har fokus legat på att utveckla insatser för både förebyggande närvaroarbete och återgång till studier för elever som har avbrutit sin utbildning. Enheter som deltar i projektet har förbättrat närvaron och det visar att studieavbrotten minskar. Sett till hela gymnasieskolan har frånvaron ökat under läsåret och det kommer att vara ett prioriterat område på alla enheter under läsåret 2025/26.

Andelen avgångselever med gymnasieexamen har läsåret 2024/25 minskat något jämfört med föregående läsår, från fjolårets 91,1 procent till 90,4 procent. En liknande utveckling kan ses i elevernas genomsnittliga meritvärdespoäng som i år ligger under fjolårets nivå; 14,38 meritvärdespoäng jämfört med årets 14,18 betygspoäng. En gymnasieexamen är en viktig

skyddsfaktor för ett fullgott framtida liv och även om resultaten har minskat något så är resultatet fortfarande på en mycket bra nivå.

I början av maj avslutades årets gymnasieval. Dragonskolan fortsätter att vara kommunens största och populäraste skola. Totalt valde cirka 77 procent av eleverna en kommunal gymnasieskola. Det är även i år en viss ökning av elever som har sökt till yrkesprogram.

Perioden har präglats av ökande arbetslöshet i regionen. Även om Umeå ser en svag ökning, ligger arbetslöshetssiffrorna fortfarande på låga nivåer jämfört med riket. Som vanligt påverkas personer som redan har svårt att komma in på arbetsmarknaden mest. Arbetslösheten ökar bland personer med utländsk bakgrund, och utrikesfödda kvinnor upplever en särskilt negativ utveckling med stigande arbetslöshet från tidigare låga nivåer. En särskilt negativ utveckling av arbetslösheten återfinns även hos funktionsvarierade kvinnor.

Årets feriejobb har sett en stor ökning i antalet ansökningar, med totalt 947 sökande (478 pojkar och 469 flickor). Det har varit en utmaning för verksamheten med cirka 100 fler ansökningar än förra året. 92 ungdomar deltog i ferieskolan. Alla ungdomar födda 2008 som ansökte i tid har erbjudits jobb. En nyhet för i år är projektet "Läsa äger" i samarbete med Elevhälsan. Projektet ska inspirera barn att läsa under sommaren och feriejobbare fungerar som läsande förebilder genom högläsning och lek.

Förvaltningen har också fortsatt fokus på arbetsmiljöfrågor. Samtliga chefer har utbildats i arbete med egenkontrollplaner och relevant material finns framtaget och tillgängligt.

Individ- och familjenämnden

Nämndens grunduppdrag

Individ- och familjenämnden	Bedömning januari-augusti	Prognos för 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	i hög grad uppfyllt	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 2025	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 omfattning. Samtliga aktiviteter i grunduppdraget har genomförts i hög grad. Det systematiska kvalitetsarbetet bedöms genom kvalitets- och patientsäkerhetsberättelsen vid årsrapporten, men då det under perioden har vidtagits ett antal åtgärder för att stärka det systematiska kvalitetsarbetet går det ändå att redan nu bedöma det som i hög grad uppfyllt. Utifrån den nya socialtjänstlagens intentioner har stort fokus legat på att utveckla det förebyggande arbetet, till exempel genom en ny öppen verksamhet för vuxna. Nämnden har sedan tidigare ett stort antal lätt tillgängliga insatser för enskilda att ta del av, bland annat i form gruppaktiviteter som under perioden har haft ett högt deltagande.

Myndighetsutövningen har genomförts på en hög nivå. Både anmälningar och utredningar när det gäller barn/unga har i hög grad hanterats och handlagts i tid och inflödet till verksamheten har kunnat hanteras. Även när det gäller verkställande av insatser har nämnden kunnat uppfylla grunduppdraget i hög grad. Men, det återstår arbete att göra för att öka verkställandegraden för vissa beslut.

Nämnden hade inför året planerat ett antal övergripande åtgärder. De flesta av dessa är genomförda enligt plan eller pågår och förväntas kunna genomföras under 2025. En del har inte kunnat genomföras enligt plan. Det handlar om en mindre aktivitet som innebär att brukarundersökningar ska översättas till minoritetsspråk i kommunens förvaltningsområde. Planen behöver revideras på grund av svårigheter att hitta översättare. En annan åtgärd handlar om utbildningsinsatser för att stärka förutsättningar för inkluderande arbetssätt som troligen endast delvis kommer att kunna genomföras under året. En tredje åtgärd handlar om byte av verksamhetssystem, den beskrivs ytterligare under väsentliga händelser.

Nämndens grunduppdrag är uppdelat i åtta delprocesser som följs vad gäller kvalitet och utveckling. Samtliga delprocesser bedöms utvecklas i positiv utveckling i förhållande till processmålen. Det beskrivs utförligare nedan, under verksamhetens utveckling.

Inriktningsmålen följs upp vid årsrapport.

Verksamhetens utveckling – kvalitet och utveckling i delprocesserna

Ge stöd och service enligt LSS – positiv utveckling

Arbetet med att utveckla forum och form för LSS-samverkan mellan Umeå kommun och intresseföreningar för LSS har utvecklats positivt. Även arbetet med barnrättsfrågor har en positiv riktning då flertalet aktiviteter pågår inom området för att implementera och efterleva barnkonventionen. Inflödet till daglig verksamhet är stort och arbete pågår för att underlätta och möjliggöra för externa platser. Det är fortsatt svårt att verkställa beslut för kontaktperson och

ledsagning och den främsta anledningen är svårigheter att rekrytera uppdragstagare. Arbete pågår för att öka verkställandegraden.

Ge stöd, skydd och omsorg till barn, unga och familj – positiv utveckling

Statistik visar överlag en positiv utveckling av processen och ett exempel är att antal placeringsdygn minskar. Verksamheterna i processen har påverkats av att flera förändringsarbeten pågår samtidigt och prioriteringar har behövt göras. Arbetet för att minska placeringar och aktiviteter i UVTS-aktivitetsplan har påverkats av dessa prioriteringar, vilket har inneburit pausade aktiviteter och förändrad planering. Uppföljning av planen pågår och ska redovisas i nämnd i november. Gemensamt för pågående förändringsarbeten är att de går i linje med omställning till ny socialtjänstlag, med fokus på förebyggande, tidiga och lätt tillgängliga insatser. Arbetet med att stärka barns delaktighet har fortsatt likväl som utveckling av samverkan internt och externt. Ett särskilt fokus i samverkan har varit målgrupperna barn och unga med problematisk skolfrånvaro, psykisk ohälsa och att motverka att barn och unga rekryteras in i gängkriminalitet.

Ge råd och stöd i samt handlägga familjerättsliga ärenden – positiv utveckling

Statistiken visar på goda resultat, bland annat att familjerätten har handlagt alla tidsbegränsade ärenden i rätt tid. Planerade aktiviteter genomförs enligt plan. Arbete för att samordna familjerättsliga utredningar med barnskyddsutredningar har börjat. Utöver det arbetar familjerätten för att se över möjligheten att ta fram digitala lösningar som avser att underlätta medborgarnas kontakt med verksamheten.

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

Planerade aktiviteter genomförs enligt plan. Verksamheten har under perioden bland annat sett över möjligheten att utveckla systemstöd för dokumentation, något som kommer att fortsätta under hösten. Verksamheten har även haft för avsikt att rusta upp nuvarande elevhem. Men, denna planering har reviderats i början på året på grund av att rådande prognoser visar sviktande elevunderlag framöver. Verksamheten behöver undersöka det vidare innan renovering kan fortsätta planeras.

Ge stöd, skydd och omsorg till vuxna – positiv utveckling

Arbetet med aktiviteter som har tagits fram för att minska placeringar inom området har fortsatt. En del aktiviteter har blivit försenade på grund av behov att prioritera bland förändringsarbeten. Arbetet med *Bostad först* har börjat, men ett omtag har krävts, vilket har påverkat tidplanen. Verksamheter har utökats för att öka stödet på hemmaplan och ett förberedande arbete med en öppen och lätt tillgänglig verksamhet (Kraftverket) har skett i bred samverkan. Förhoppningen är att

ökat utbud av insatser på hemmaplan ska vara på plats under året och att det ska minska behovet av placeringar under hösten och under 2026.

Ge stöd till självförsörjning och ge ekonomiskt bistånd – positiv utveckling

Samtliga aktiviteter i verksamhetsplanen fortlöper enligt plan. Försörjningsstödet har börjat med barnkonsekvensanalyser inom utvalda beslutsområden. När det finns barn i hushållet har handläggarna fokus på det och samverkar vid behov med andra enheter. Arbetet med en nationell inkomsthämtning, och på sikt digital ansökan för ekonomiskt bistånd, sker via Handslaget där Umeå kommun är med. En ny ingång till Arbetsmarknadstorgen följs upp löpande på samtliga nivåer och det upplevs hittills positivt för både medarbetare och deltagare. Försörjningsstödet har också varit med i planering av Kraftverket. Försörjningsstödet fokus är att verksamheten ska vända sig till klienter som står långt från arbetsmarknaden, men som kan vara redo att komma i gång med någon form av arbetsrehabiliterande åtgärd, bryta isolering och utöka sitt sociala sammanhang.

Erbjuda familjerådgivning – positiv utveckling

Andelen som har blivit erbjudna rådgivning inom en månad är på fortsatt låg nivå. Men, det har skett en marginell ökning och förhoppningen är att den utvecklingen fortsätter. Planerade aktiviteter genomförs enligt plan. Familjerådgivningen har under perioden arbetat för att följa väntetiderna och sett över arbetssätt. En ny samtalsmetod testas som bland annat förväntas bidra till ökad tillgänglighet. Utöver det har familjerådgivningen utvecklat samverkan med andra verksamheter inom stöd och omsorg för att kunna erbjuda familjerådgivning i kombination med andra insatser. Det är i linje med den nya socialtjänstlagen, i ett förebyggande syfte.

Erbjuda hälso- och sjukvård – positiv utveckling

Som en del i det förebyggande arbetet genomförs Västerbottens hälsoundersökningar (VHU) och det går enligt plan. För att öka kunskap om hur stödet som erbjuds till personer i funktionshinderomsorgen upplevs har två årliga lokala brukarundersökningar införts, varav den ena har genomförts. Den visar att det i den upplevda tillgängligheten av hälso- och sjukvård finns vissa skillnader utifrån kön. Arbeta med resultatet pågår, vissa åtgärder har genomförts och analysarbetet fortsätter. Som en del i att höja kunskapen om hälso- och sjukvård som erbjuds till brukare har ett informationsmaterial tagits fram och delats ut till alla brukare i LSS-bostäderna.

Väsentliga händelser

Omställning till ny lag: Den nya socialtjänstlagen trädde i kraft 1 juli i år. Omställningen till den nya lagen kommer att pågå under många år framåt. Det ska leda till en mer förebyggande och lätt tillgänglig socialtjänst som är kunskapsbaserad och främjar jämställda och jämlika levnadsvillkor. Under våren fokuserade verksamheten på det som behövde göras på kort sikt, innan lagen trädde i

kraft. För att växla upp omställningsarbetet har en samordnare tillsatts och det finns en plan för aktiviteter resten av året.

Byte av verksamhetssystem: Under våren 2025 kom kommunen och leverantören Cambio överens om att avsluta avtalet om socialtjänstens processverktyg Viva. Anledningen är att man under verksamhetsanalys och införande insett att verksamhetens behov inte har uppfyllts. Arbete för att förbereda ny upphandling har startat.

Planeringsverktyget Intraphone ska testas genom en pilot under hösten inom särskilt boende och boendestöd.

Nämndens åtgärder för budget i balans: Under året har förvaltningen fortsatt att arbeta för att verkställa effektiviseringsåtgärder som nämnden fattade beslut om i december 2023. Positiva ekonomiska effekter av åtgärderna syns i nämndens ekonomi även för 2025. Nämnden får en fördjupad rapport under hösten 2025.

Brist på verksamhetsanpassade lokaler: Nämndens behov av verksamhetsanpassade lokaler, både verksamhetslokaler och administrativa lokaler, har inte kunnat tillgodoses i tillräckligt hög utsträckning. Det påverkar i sin tur nämndens förutsättningar att uppfylla sitt grunduppdrag. För att komma till rätta med det vidtas åtgärder på flera nivåer. Åtgärderna visar goda resultat under året i form av ökad leverans av boenden.

Kulturnämnden

Nämndens grunduppdrag

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

Bedömning och motivering

Kulturnämndens bedömning är att grunduppdrag i hög grad är uppfyllt. Som framgår av verksamhetsbeskrivningen med tillhörande statistik och separat rapport från kulturförvaltningen till kulturnämnden har verksamheterna väl levererat i enlighet med både kommunfullmäktiges och nämndens planer och uppdrag.

Verksamheten har till det bedrivits med god ekonomisk hushållning inom tilldelade ekonomiska ramar.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Biblioteksverksamhetens fortsätter att utvecklas med både fler besökare och fler lån. I jämförelse med riket är Umeås biblioteksutveckling i särklass. Även i jämförelse med kommungruppen större stad ligger Umeå bra till.

Implementeringen av nytt bibliotekssystem och ny bibliotekswebb är i sin slutfas.

Den nya entrén till Holmsundsbiblioteket har nu kompletterats med teknik för meröppet. Hittills har uppemot 500 personer registrerat sig som meröppetanvändare i Holmsund.

Bibliotekens arbete med nationella minoriteter och minoritetsspråk har under perioden bland annat bestått i sagostunder på finska, medverkan i Tornedalingarnas dag på Västerbottens museum, medverkan på konferensen Aktuell skolpolitik, där bibliotekens utbud av språkväskor och böcker på minoritetsspråk visades, och en musikkväll med tema romsk kultur på Grubbebiblioteket.

Under första halvan av 2025 har Kulturskolan lagt mycket arbete på lokalprocessen i dialog med medarbetare och planering för verksamhetens nya lokaler. Dialogen med Fritid unga har också varit viktig, utifrån samverkan i Hamnmagasinet där Kulturskolan delar lokaler med Ungdomens hus. Dialog har även inletts med gymnasieskolan för fortsatt samverkan på Midgårdsskolan.

Under inledningen av året har strukturen för kommande kulturlöfte lagts i samverkan med utbildningsförvaltning och externa kulturaktörer. Kulturlöftet startar upp läsåret 2025/26.

Under sommaren har Kulturskolan erbjudit sommarlovsaktiviteter, både lokalt och i en gemensam regional satsning genomförd i Umeå. Kulturskolans verksamhetschef finns också med i den nya satsningen på Umeå Summer Zone som startade under 2025 och som utvecklas inför 2026.

Drygt 11 000 barn och unga har under årets första åtta månader nåtts av Kulturskolans verksamheter.

Programavdelningens producenter är under året engagerade i ett flertal kommunövergripande uppdrag vad gäller offentliga arrangemang utanför Väven. Bland annat planeras tillsammans med Visit Umeå för kulturaktiviteter under SM-veckan vinter 2026.

Tillsammans med Visit Umeå har den nya satsningen Spelrum genomförts, ett event med utrymme för kreativitet och upplevelser som föreningar, kulturaktörer, engagerade eldsjälar, arrangörer och näringsliv har gått samman för att skapa.

Under förra året invigdes den nya Kajscenen. Under 2025 har ett flertal arrangemang kunnat planeras på olika scener under samma kväll. Intresset för att boka den nya scenen har varit stort.

Kvinnohistoriskt museum ökat sin närvaro både lokalt och nationellt genom att delta vid årets studentmässa och som lokal arrangör för årets vårsammankomst med den nationella föreningen Forum för utställare. För att stärka det internationella samarbetet var museet representerat vid International Association of Women's Museums (IAWM) konferens i Merano (IT).

Konstverksamheten har också varit engagerad i och bidrar med kompetens till ombyggnation av Renmarkstorget.

I anslutning till Kulturreceptionen i Väven finns Kommunhörnan, en bokningsbar yta som riktar sig till kommunal verksamhet och föreningar/ideella organisationer. Kommunhörnan erbjuder en yta att visa upp sin verksamhet på och öka möjligheten till dialog med medborgare.

Umeå växer tryggt och säkert

Kulturförvaltningen har flertalet riktade aktiviteter inom ramen för Umeå växer tryggt och säkert.

Alla bibliotek har välkomnat besökare med möjlighet att vistas i den trygga miljö som folkbiblioteken utgör, utan krav på konsumtion eller prestation. Satsningen på att utöka antalet närbibliotek med plats för kulturverksamhet är viktig för det växande Umeås fortsatta trygghet. Alla bibliotek erbjuder kostnadsfria aktiviteter för barn och vuxna, tillgång till dagstidningar och internet, datorer och skrivare, böcker och andra medier för att använda på plats och kostnadsfria hemlån av medier.

Den lyckade satsningen på bokklubben Readers are Leaders i samarbete med lokalt engagerade föreningar på Ersboda har fortsatt att locka barn och stärka ungdomar som ansvarstagande ledare. Ett liknande upplägg har inletts på Ålidhem.

Samtalsserien Demokrati och inkludering som genomförs i samarbete med Folkuniversitetet och Vän i Umeå har haft lyckade programinslag på stadsbiblioteket under våren. Satsningen fortsätter under hösten med fyra inplanerade programpunkter.

Kulturskolan erbjuder bland annat after school-verksamhet på Ålidhem, Ersboda och Mariehem och El Sistema-verksamhet på två grundskolor på Ersboda. Konceptet kultur för hälsa erbjuds på tre grundskolor i samarbete med Elevhälsan.

Kulturhändelsen Spelrum är en del av programavdelningens arbete för att Umeå fortsatt ska växa utan utsatta områden, växa tryggt och säkert (UVTS). Satsningen ska skapa plattformar för gemensamma kulturupplevelser som kan bidra till känsla av gemenskap och tillhörighet.

Musei – och konstenheten fortsätter att bredda programutbudet för barn och unga inom ramen för UVTS. Workshops i anslutning till utställningen Bukhoor har genomförts enligt plan. Ett nytt samarbete med Midgårdsskolan har inletts. För att sänka trösklarna för unga att besöka museet har en ny satsning med feministiska filmkvällar arrangerats, vilket har lockat en yngre publik och fler besökare som kommer tillbaka.

Bibliotek

Besök och lån vid folkbiblioteken i Umeå ³¹	T2 2025	T2 2024	Per invånare 2025	Förändring (%) mellan 2024 och 2025
Besök på minabibliotek.se	1 176 130	1 175 531		0,1
Antal besök på biblioteken	753 615	736 782	5,6	2,3
Totalt antal lån	1 002 152	996 608	7,5	0,6

Jämförande statistik, folkbibliotek 2024 ³²	Umeå	Lund	Jönköping	Genomsnitt större stad	Riket
Befolkning	134 249	131 590	147 654	–	–

³¹Kolada och Sveriges officiella biblioteksstatistik

³²Kolada och Sveriges officiella biblioteksstatistik

Antal fysiska lån/invånare	10,7	7,9	4,8	5,3	5,0
Antal barnbokslån/barn 0–17 år	34,4	23,2	13,3	14,9	13,3
Andel aktiva låntagare/ 1 000 invånare	302	330	220	231	240
Antal fysiska besök/invånare	8,8	9,4	4,9	4,6	4,6
Antal aktivitetstillfällen för barn och unga/1 000 invånare 0–18 år	59,0	45,2	23,0	32,0	41,7
Medborgarundersökningen, bra utbud av böcker och tidskrifter	98,5	96,4	–	95,5	95,2
Medborgarundersökningen, bra utbud av bibliotekets aktiviteter	90,4	91,7	–	81,9	82,2

Kulturskolan

Kulturskolans verksamheter	2025 januari-augusti	2024 januari-augusti
Öppen verksamhet totalt	2 639	3 900
varav Skapande lördag (familjer med barn upp till 7 år)	1 300	1 800
varav besök på scenkonstföreläsningar (framför allt på biblioteken)	459*	1 100
varav lovaktiviteter	600	850
varav riktade verksamheter	280	150
Verksamhet i skola och förskola totalt	6 309	6 280
varav kulturpedagogiska program	3 069*	2 250
varav scenkonstbesök	2 960	3 600
varav El Sistema	280	280
Kursverksamheten totalt	1 700	1 600
Totalt hela verksamheten	11 189	11 780

* Programverksamhet har flyttats från biblioteken till skola och förskola

Programavdelning

Januari–augusti	T2 2025	T2 2024
Antal besök, Kvinnohistoriskt museum (KHM)	26 624	30 347
Antal pedagogiska program/visning/workshops (KHM)	82	159
Antal deltagare vid programaktiviteter*	1 294 deltagare 551 utförda spionmysterier	1 826 deltagare, 360 utförda spionmysterier
Antal digitala program*	0	2
Antal tittare*	0	206
Antal besök, Umeå konsthall	14 651	14 077
Antal pedagogiska program/visningar/workshops	70	63
Antal deltagare*	1 634	1 089
Antal publik Kultur för seniorer	4202	6203
Antal arrangemang, Kultur för seniorer	56	47
Antal digitala program*	6	8
Antal digitala tittare*	825	1 339
Antal bokningar av samtliga uthyrningsbara lokaler	468	893
Antal bokningar med kulturellt innehåll i Väven	352	604
Antal bokningar Kajscenen*	77	55
Antal bokningar Vävenscenen	69	76

* Nya kategorier som vi ämnar mäta framöver är bland annat våra satsningar på streaming/digitala program och antal programaktiviteter kopplade till den ”nya” Kajscenen.

Kommentarer till statistik för ”antal bokningar samtliga uthyrningsbara lokaler i Väven och ”antal offentliga bokningar med kulturellt innehåll i Väven” som är lägre T2 2025 än T2 2024:

Antalet bokningar fortsätter att minska något under T2 (2025) jämfört med T2 (2024). Under T1 kunde färre antal bokningar noteras i Sagorummet (från 398 till 230) och minskat antal bokningar för interna möten. Under T2 har golvvård genomförts vilket medförde att hela plan 4 var stängd 2–29 juni. Som tidigare nämnts har externa bokningsförfrågningar fortsatt att ligga på samma nivå och bokning av framför allt Kajscenen ökar.

Kvinnohistoriskt museum höll stängt under juni med anledning av golvvård i Väven. Det har påverkat besökssiffrorna.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Nämndens grunduppdrag

Miljö- och hälsoskyddsnämnden	Bedömning för januari–augusti	Prognos för 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. Ändring av alkohollagen när det gäller gårdsförsäljning har trätt i kraft. Intresset har hittills varit lågt och nämnden har endast fått in och beviljat en ansökan.

Under perioden har 725 livsmedelskontroller genomförts och 68 procent av kontrollplanen är genomförd. De nya reglerna om reduktion av kontrollfrekvens vid god efterlevnad gör att arbetet blir mer svårplanerat då nämnden inte vet om alla för året planerade kontroller behövs.

Budget- och skuldrådgivningen har haft 890 frågor/ärenden under perioden och konsumentrådgivningen 827 frågor/ärenden. Förebyggande arbete för barnfamiljer har genomförts på kyrkans öppna förskolor och på familjecentraler.

Inom miljöbalkens område har 300 tillsynsbesök genomförts vilket motsvarar 32 procent av tillsynsplanen. Ett antal avgöranden i överinstans har fastställts angående Trafikverket och Norrbottniabanan. Länsstyrelsen avslog Trafikverkets överklagan angående nämndens krav att söka tillstånd för bullervall, tryckbank och terrängmodellmodelleringar innehållande sulfidjord. Mark- och

miljödomstolen ändrade länsstyrelsens beslut och fastställde nämndens beslut angående Trafikverkets hantering av jordmassor. Arbetet med små avlopp har fortsatt under perioden utifrån nämndens beslutade handlingsplan. Insändare och frågor har besvarats utifrån tillsynens syfte och omfattning.

Schoolfood4change, Smaka på maten-eventet 17 maj gick över förväntan. Över 1 400 smakportioner delades ut. Matkartan har blivit användbar i den pedagogiska undervisningen för skolor och förskolor som deltar i projektet.

Personalnämnden

Nämndens grunduppdrag

Personalnämnden	Bedömning för januari–augusti	Prognos för 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 och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Personalnämnden bedömer att den i hög grad uppfyller grunduppdraget. Nämnden följer kontinuerligt och stödjer övriga nämnders arbete med de personalpolitiska målen och de riktlinjer som fastställs inom det personalpolitiska området. Det gör nämnden inte minst 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 kan personalnämnden fånga upp områden som behöver förtydliganden eller stöd. På så sätt kan nämnden säkerställa enhetlig och sammanhållen personalpolitik hos arbetsgivaren, inom och mellan nämnders verksamheter.

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

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

En viktig förutsättning för 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 att möta inslag av prioriteringar, fördjupade förväntningar på samarbete, samverkan och omprövning av nyttjande av resurser. Ny teknik, automation, AI-stödd digitalisering kommer också att skapa nya förutsättningar för och förväntningar på de kommunala verksamheterna. Med det som utgångspunkt lämnade personalnämnden remissvar på det förslag till plan för digitalisering som tekniska nämnden skickade ut under våren 2025. Nämnden följer även noga utvecklingen om hur HR-objektets förvaltning utvecklas med riktning mot en förvaltning av de kommungemensamma systemstöden som gemensamt kan skapa förutsättning för en enhetlig och sammanhållen personalpolitik.

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

Under 2025 berör personalnämnden området omställningskapacitet på flera sätt, bland annat genom beredning av en uppdaterad medarbetar- och ledarskapspolicy med tillhörande värdegrund. Det är nära sammankopplat med fortsatt arbete 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 och Region Västerbotten tillsammans med Omställningsfonden och Försäkringskassan att utveckla arbetsformer med ett starkt "behållarperspektiv" på arbetsmarknaden.

Dialog med den centrala samverkansgruppen

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

Enhetlig och sammanhållen lönepolitik

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

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

Samordning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Uppdraget att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs bland annat genom återrapporering till nämnden från årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Under året fortsätter den gemensamma processen med medarbetarenkäten som grund till både uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och analys av aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Som komplement till den gemensamma processen adderas nu frågeställningar som bidrar till nationell forskning om organisatorisk hälsa och därmed skapas ytterligare underlag från medarbetarenkäten till nämndernas arbete med friskfaktorer.

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

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

Samordning av det övergripande kompetensförsörjningsarbetet

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

Kommunens gemensamma kompetensförsörjningsplan kommer att uppdateras under året och från 2026 utgöra en bilaga till nämndens verksamhetsplan. På så sätt kan pågående utveckling på området bättre fångas upp, inte minst nationellt inom Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och initiativ inom området attraktiv arbetsgivare. Planen behöver även ta intryck av

planeringsförutsättningar som beslutas för perioden 2026–2029 till följd av nämndernas svar på tilläggsuppdrag 2023:1.

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

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

Nämnden har även i sin internkontrollplan identifierat risk att kompetensförsörjningen av kommunal verksamhet försvåras på grund av att länet och arbetsmarknadsregionen inte samordnar sina insatser. 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 också gemensamma upphandlingar av till exempel företagshälsovård och andra insatser för att behålla medarbetare och stärka kompetensförsörjningsarbetet. Region Västerbotten är som arbetsgivare med i SAMBA-projektet.

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

För att ytterligare stärka det gemensamma lärandet och utvecklingen av kompetensutvecklingsarbetet i länet deltar Umeå kommun genom HR-direktör i det regiongemensamma projektet Reglab, lärandeprojekt Attrahera och behålla. Det utgör ett gemensamt krafttag för internationell konkurrens. Projektet sker i samarbete mellan SKR och bland andra Tillväxtverket för att stärka Sveriges och den kommunala sektorns konkurrenskraft vad gäller internationell arbetskraft och regionernas roll i synnerhet.

Region Västerbotten är även medfinansiärer tillsammans med Region Västernorrland, Region Norrbotten och Tillväxtverket för det gemensamma projektet 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 ska genom metod- och datautveckling stärka platserna och organisationernas kapacitet för analys som leder till träffsäkra insatser för befolknings- och kompetensförsörjning.

Samordning och utveckling i personalpolitiska frågor

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

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

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

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

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

Tekniska nämnden

Nämndens grunduppdrag

Tekniska nämnden	Bedömning för januari–augusti	Prognos för 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 nämndens uppdrag. Nämnden arbetar även aktivt med att tydliggöra uppdraget för civil beredskap som tilldelades under våren. Inom vissa områden behövs en resursförstärkning i form av ökad bemanning, vilket planeras att åtgärdas under hösten. Förvaltningens säkerhets- och krisforum

arbetar aktiv för att höja kunskap inom civil beredskap i förvaltningen. Ett utbildningspaket har tagits fram och erfarenhetsutbyten med kommuner som har kommit långt i sitt arbete är inplanerat.

Digital omställning och IT (DoIT)

I mätningar, i dialoger i styrgrupper, verksamhetsdialoger och liknande får DoIT övervägande positiv återkoppling och ifall negativa synpunkter meddelas sker det ofta på ett konstruktivt sätt. Följande nyckeltal och uppföljning visar hur DoIT har uppfyllt grunduppdraget som enligt bedömning har skett i hög grad.

E-tjänster

- Från årsskiftet har kommunens e-tjänster sparat motsvarande 260 timmar manuellt arbete.
- I genomsnitt får kommunens e-tjänster det höga användarbetyget 4,1/5.

Data och AI

- Inom objektet för datadriven kommun har DoIT under 2025 hittills utvecklat 18 nya analysstöd.
- Användningen av analysstöden ökar stadigt. I utgången av T2 finns det totalt 773 aktiva användare, en ökning med 313 personer (+40 procent) sedan årsskiftet.
- De 50 deltagarna i pilotprojektet Microsoft Copilot har fortsatt använt tjänsten under året. Enligt tidigare uppföljning sparar dessa i genomsnitt cirka 1,5 timmar arbetstid per person och vecka med AI-assistans för administrativa arbetsuppgifter.
- Hittills i år har DoIT sparat in cirka 800 timmar av andra verksamheters tid genom att automatisera manuellt arbete med digitala robotar (RPA).

Konsolidering

- Hittills i år har DoIT avvecklat två system fler än som har införts. Därmed har en bra trend fortsatt utifrån tidigare nämndbeslut att minska antalet system i kommunen.

Utdelade datorer

- För perioden januari till och med augusti har DoIT delat ut 1 027 datorer. Prognosen för helåret är cirka 2 000 datorer.

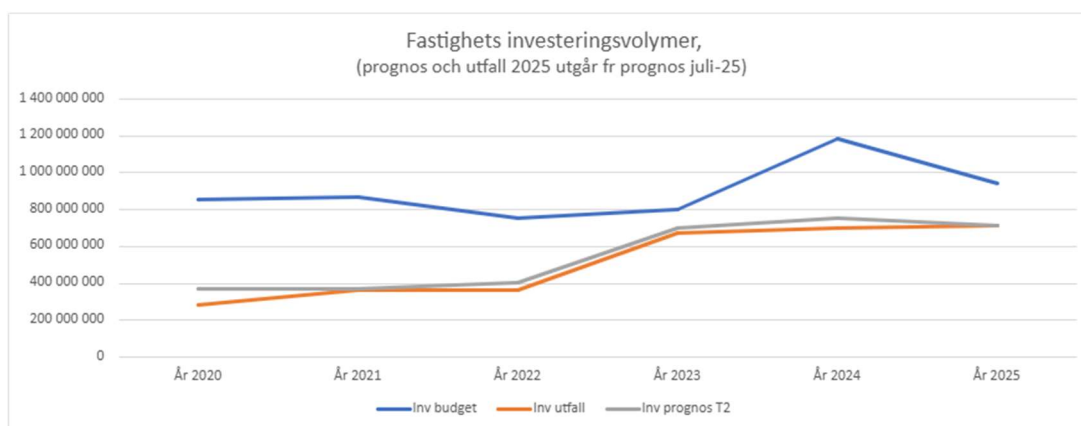
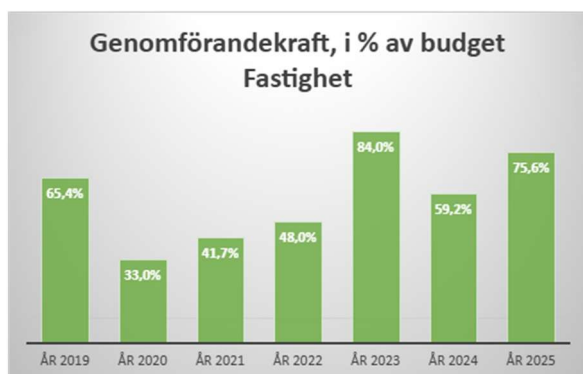
Nöjd kundindex

- Kommunbolagen har svarat på en omfattande enkät för att få fram ett nöjd kundindex. Resultatet är 3,4/5 vilket är godkänt. DoIT ser också över åtgärder som kan genomföras för att nästa mätning ska bli högre.

Fastighet

Verksamhetens uppdrag är att säkerställa att kommunens behov av lokaler tillgodoses, att fastighetsbeståndet driftas och underhålls på ett effektivt sätt och att projekt genomförs med hög kvalitet och god genomförandekraft. Under perioden har uppdraget uppfyllts i hög grad.

Investeringsvolymen är fortsatt hög med en total budget som uppgår till cirka 945 miljoner kronor. Arbetet för att stärka genomförandekraften i investeringsprojekten fortskrider enligt plan.



Prognosen för 2025 indikerar en investeringsnivå i paritet med 2023. Under 2024 skedde flera tidsmässiga förskjutningar i projektgenomförandet, vilket resulterade i en tillfällig nedgång i investeringsvolymen. Genomförandegraden för 2025 års investeringsprojekt bedöms uppgå till 75,6 procent.

Gator och parker

Åtta av de tio kvalitetsfaktorer som ligger till grund för bedömningen har i Årsredovisning 2024 ökat eller ligger konstant under det senaste året. Den upplevda tryggheten är till exempel fortsatt hög, över det nationella genomsnittet, och tillgången på rekreativmiljöer är god och ligger på en stabil nivå.

Andel uppstartade projekt av planerade under 2025 är 76 procent, att jämföra med 70 procent vid samma tid 2024. Ett nytt arbetssätt för investeringsplanering är under implementering och det är en del av förklaringen.

Sammantaget är bedömningen att Gator och parker uppfyller grunduppdraget i hög grad.

Måltidsservice

Under året har Måltidsservice levererat goda och hälsosamma måltider. Verksamheten har fortsatt jobba med konceptet Gästens väg för att hela tiden förbättra service och bemötande. Med stabil ekonomi är strukturförutsättningar bra för att fokusera på grunduppdraget att laga goda, hälsosamma och klimatsmarta måltider vilket bidrar till god folkhälsa. Måltidsservice har just nu ett ekonomiskt överskott på livsmedel och konverterar fler livsmedelsgrupper till ekologiska eller närproducerade alternativ och gör menyförändringar.

Städ och verksamhetsservice

Verksamheten har i hög grad uppfyllt sitt uppdrag. Städservice utför lokalvård efter politiskt fastställda servicenivåer, vilka beskriver frekvens och innehåll per lokal- och verksamhetstyp på en total yta av 528 526,36 kvadratmeter.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Digital omställning och IT

Årets första månader har präglats av organisationsarbete, rekryteringar och färdigställande av kommunens plan för digital omställning.

Efter en omorganisation har DoIT etablerat två områden med respektive områdeschef; Utveckling och arkitektur och Infrastruktur och cybersäkerhet. Till dessa områden rekryteras tre nya enhetschefer. Total mängd med sju chefer i verksamheten är densamma som tidigare. Parallellt ställer DoIT om arbetssätt och team för att leverera bättre när det gäller kommunens behov av IT- och digitaliseringsstöd.

I december skickades plan för digital omställning på remiss till kommunens nämnder och bolag. Totalt inkom många kommentarer som har analyserats och beaktats utifrån relevans. Nämnderna var i stort eniga i att planen överlag är bra och nödvändig.

Världsläget är fortsatt oroande när det gäller IT- och cybersäkerhet. DoIT lägger mycket fokus på att arbeta förebyggande för att stärka kommunens förmåga till resiliens.

Fastighet

Fokus under våren har varit arbete med lokalförsörjnings- och investeringsplanering för att lämna ett bra underlag till budgetprocessen. Särskilt fokus har varit på den minskade befolkningsutvecklingen.

Upphandling av ett nytt verksamhetssystem för Fastighet är avslutad och införandeprojektet har börjat.

Implementering av den nya fastighetspolicyn har inletts. I linje med det har ett intensivt arbete bedrivits för att göra det möjligt att ta över driften av Navet från och med 1 september.

Inom området lås och passage har ett arbete inletts för att stärka säkerheten.

Arbete med återbruk har under perioden gått från planering till genomförande. Ett flertal föremål har redan kunnat tas till vara och återanvändas i verksamheten.

Gator och parker

I år slutade vintern väldigt tidigt och utan betydande bakslag. Städning av gator skedde tidigt och vår- och sommaraktiviteter startade snabbt. Sommarmöblerna på torget har varit välanvända. Riks FM-festivalen och Hov1:s spelning på Skeppsbron är två arrangemang som har skett och varit uppskattade.

Bytet av ytterligare en entreprenör inom färdtjänst, färdtjänst med rullstolsplats, 1 juli gick förhållandevis smidigt utan större påverkan på verksamheten.

Arbete med gator och gång- och cykelvägar i den första etappen på Tomtebo strand har startat. Projektet kommer att genomföras i etapper och förväntas pågå i cirka 20 år.

Ett nytt miljövänligt bindemedel testas i asfalten under hösten.

Konstinstallationer kopplade till antisemitism har uppmärksamrats i medier under sommaren och diariet har fått osedvanligt många begäranden om att lämna ut allmänna handlingar.

Måltidsservice

Under perioden har Måltidsservice fått beslut om beviljat stöd från Livsmedelsverket för att öka beredskapen. Tidplanen är väldigt tajt och mycket tid går till att utreda vad verksamheten ska satsa på för att lämna in sin plan i september. Syftet är att antingen bygga upp helt ny kapacitet där den saknas eller att förstärka och förbättra befintliga förmågor som inte är tillräckligt robusta eller omfattande.

På grund av minskat barnantal i förskolan minskar antalet förskoleavdelningar markant och Måltidsservice har under perioden jobbat med övertalighet. Två hela förskolor har stängt och cirka 40 avdelningar på befintliga förskolor stänger ner. Medarbetarna har heltidstjänster och personal behövs i köket över alla måltider, så bemanning kan inte minskas i samma volym som antalet barn minskar. Det innebär ökade personalkostnader per portion. Däremot minskar livsmedelskostnaderna på grund av färre ätande och det väger upp underskottet när det gäller personal.

Även i äldreomsorgen har antalet brukare minskat och verksamheten har behövt anpassa bemanningen till nya förutsättningar. Måltidsservice ser just nu en överkapacitet produktionsmässigt och har tagit fram ett förslag på hur kapaciteten ska nyttjas på bästa sätt.

För att uppfylla inriktningsmålet klimat pågår ständigt arbete mot mer klimatsmarta måltider. Nya svenska vegetariska proteinkällor testas och delar eller hela måltider byts ut successivt.

Städ och verksamhetsservice

Under årets första sex månader har arbetet fortsatt med handlingsplan Bättre städkvalitet 2.0 i nära samverkan mellan Utbildning, Fastighet och lokalvården. Överklagan när det gäller tolkning av städfrekvenser är inlämnad till länsrätten och domslut inväntas.

Kontrollanter har utbildats och kvalitetskontroller enligt branschstandarden INSTA 800 har införts i början av året. Kontrollerna visar ett förbättrat resultat än det gjorde initialt. Till exempel har de sista sju efterkontrollerna alla blivit godkända.

Minskat barnantal har lett till avveckling av två förskolor och cirka 40 avdelningar. Eftersom det främst rört sig om enskilda avdelningar kvarstår omfattande lokalvårdsbehov, vilket har begränsat möjligheten till effektivisering. Det har resulterat i ökade personalkostnader per kvadratmeter. Översyn av posthantering pågår utifrån förändrade volymer.

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 för januari–augusti	Prognos för 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

Bedömningen av grunduppdraget anses vara uppfyllt under perioden utifrån de planerade insatserna som behöver göras året före valår.

Valnämnden fattade beslut om utökning från 72 till 78 valdistrikt på sammanträdet i mars.

Kommunfullmäktige fastställde valnämndens beslut på kommunfullmäktiges möte i april. Beslutet är inskickat till Länsstyrelsen i Västerbottens län för fastställande.

Under perioden har förtidsröstningslokaler besiktigats; lokaler som hyrs externt, matsalar i kommunala skolor och kommunens gymnastikhallar. Samtliga besiktningar sker utifrån kansliets checklista som utgår från Myndigheten för delaktighets checklista för tillgänglighet i val- och röstningslokaler.

Valnämnden har för avsikt att fatta beslut om val- och röstningslokaler på sammanträdet i november. Inför besiktningarna så informerades verksamheter inom för- och grundskoleförvaltningen, fritidsförvaltningen och teknik- och fastighetsförvaltningen för att så tidigt som möjligt förbereda verksamheterna som berörs av valen 2026.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Den 28 maj överlämnades regeringens proposition 2024/25:181 Säkerhet och tillgänglighet vid val, till riksdagen, lagändringarna föreslås träda i kraft 1 december 2025.

För att skydda de allmänna valen och stärka möjligheterna att utnyttja rösträtten föreslår regeringen ändringar i vallagen (2005:837). Förslagen innebär bland annat:

- Valmyndigheten ges ett uttryckligt ansvar att stödja och samordna arbetet med skydd av val.
- Länsstyrelser, kommuner och utlandsmyndigheter som har inrättat röstningslokaler ska skyndsamt till Valmyndigheten rapportera incidenter som kan påverka genomförande av val.
- Kraven på att röstningen ska vara tillgänglig för alla väljare tydliggörs.
- Fler väljare, bland annat personer som är placerade på särskilda ungdomshem, ska få möjlighet att rösta med ambulerande röstmottagare.
- Utlandssvenskar som har fallit ur röstlängden ska kunna förtidsrösta i Sverige och genom förtidsrösten återupptas i röstlängden.

Vidare bedömer regeringen att det bör införas en möjlighet att skicka digitala röstkort till väljare som har valt att ta emot meddelanden från myndigheter i en säker digital brevlåda.

En kommande förändring enligt Valmyndighetens arbetshypotes blir att anpassa genomförande av förtidsröstning till att använda digitala väljarförteckningar. Nämnden kan redan nu se att behovet av digital utrustning kommer att öka.

Verksamhetens styrande dokument som rutiner och övriga handlingstyper är uppdaterade. Arbete med nämndens dokumenthanteringsplan är i ett slutskede.

Verksamhetssystemet Kaskelot är uppdaterat inför valen 2026. Under hösten kommer användardagar för kommuner som nyttjar systemet att genomföras. Arbete med integration mellan Kaskelot och kommunens lönesystem har planerats och testkörts för att säkerställa att utbetalningen av arvoden till röstmottagarna fungerar. Arbetet har genomförts tillsammans med DoIT, Lönesupport och systemförvaltare.

Valnämnden har även förberett utlåning av valmaterial till Samernas riksförbund inför sametingsvalet samt till Svenska kyrkan inför kyrkovalet i september 2025.

Äldrenämnden

Nämndens grunduppdrag

Äldrenämnden ansvarar för kommunens insatser inom äldreomsorg samt hälso- och sjukvård på primärvårdsnivå i den enskildes hem för personer 65 år och äldre. 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. Det 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 och stöd i form av dagverksamhet, korttidsboende och stöd och avlastning för anhöriga. Behöver den enskilde heldygnsoomsorg och hälso- och sjukvård bedöms behov av plats på ett vård- och omsorgsboende.

Äldrenämnden	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Vård- och omsorgsboende	i viss grad uppfyllt	i viss 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 viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt

Not: "i viss grad uppfyllt" innebär att nämnden har behövt/behöver vidta åtgärder.

Bedömning och motivering

Arbetet inom prevention löper på väl med Seniortorget som nav i bred samverkan med flera olika aktörer, pensionärsorganisationer och andra föreningar. Äldrenämnden har inom området stöd till anhöriga beslutat om en försöksperiod med ny insats – flexibel avlösning på korttids. Det innebär att beslut kan ges om 46 dygn som under året kan nyttjas med kort varsel. Vid årets slut sker utvärdering och ställningstagande till om insatsen ska permanentas.

Under våren gjordes prioriteringar för att säkra trygg hemtjänst för cirka 580 personer som behövde göra nytt val av utförare i samband med att två leverantörer avslutade sina avtal. Samtliga hemtjänstutförare och myndighetsutövningen löste tillsammans situationen. Några avvikelser skedde, men över lag fungerade det väl och alla inblandade gjorde ett mycket gott arbete för att lösa det på bästa sätt för hemtjänsttagarna.

Inom vård- och omsorgsboende har huvuddelen av ärenden kunnat verkställas inom lagstadgad tid under perioden, men mot slutet av våren ökade väntetiden och alla personer som har fått beslut har inte kunnat erbjudas boende inom tre månader. Kön till vård- och omsorgsboende är just nu längre än på flera år. En bidragande anledning till det är att Haga vård- och omsorgsboende avvecklades under våren. Utifrån situationen fattade äldrenämnden beslut om att öppna tidigare stängda

enheter på Prästsjögården. Uppstartstiden beräknas till 3–4 månader. Med anledning av flera icke-verkställda beslut bedöms måluppfyllelsen till ”i viss grad”.

Äldrenämnden följer månatligen aktuella ärenden inom hemsjukvården. I augusti var det cirka 319 väntande ärenden. Fler och mer sjuka patienter är en förklaring, en ytterligare är att personer som ska åka hem från slutenvården prioriteras, vilket medför att rehabiliterande åtgärder av mer förebyggande karaktär innebär långa väntetider för den enskilde. Jämfört med föregående år syns en minskning av antal väntande ärenden. Samverkan med regionen fortsätter. En genomlysning av hela verksamhetsområdet hälso- och sjukvård med särskilt fokus på hemsjukvården har genomförts. En översyn av korrtidsboendeprocess har också börjat.

Eftersom det fortfarande är en längre kösituation bedöms måluppfyllelsen till ”i viss grad”.

Nyckeltal, Kolada (%) (rikets siffror inom parentes)	2021	2022	2023	2024
Andel äldre 65+ med hemtjänstinsatser	8,3	8,2 (6,5)	8,4 (6,8)	8,1 (6,9)
Andel äldre 65+ i särskilt boende (vård- och omsorgsboende)	4,4	4,1 (3,6)	4,0 (3,8)	3,8 (3,8)

Nyckeltal, verksamhetssystem	2021	2022	2023	2024	2025
Beslutade timmar hemtjänst	67 574	69 995	75 184	76 456	69 117
Belagda lägenheter på vård- och omsorgsboende	1 011	948	928	915	909
Andel externa utförare av hemtjänsttimmar 65 + (%)	55	52	56	53	49

Andelen äldre personer med hemtjänstinsatser fortsätter att minska. Trenden i riket är att det ökar något. En minskning ses också av andelen äldre i särskilt boende. Det är i linje med nämndens inriktning att genom att erbjuda och fortsätta utveckla förebyggande insatser för äldre kan behovet av mer omfattande vård- och omsorgsinsatser minska. Nämnden fortsätter att följa utfallet för att se om det är en stadigvarande trend och ytterligare analys behöver göras.

Antalet hemtjänsttimmar har minskat jämfört med föregående år både när det gäller personlig omvårdnad och servicetjänster. Till exempel har övergången till inköp via beställning ”E-inköp” påverkat utfallet. Via äldreomsorgens mottagningsenhet har information om städ via RUT-avdrag, hjälpmedel och andra förebyggande åtgärder som den äldre kan vidta själv kunnat ges i högre utsträckning än tidigare. Förstärkt uppföljning av hemtjänstbeslut generellt har också påverkat utfallet.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Ett av nämndens övergripande mål är trygg och säker vård och omsorg. Det har varit en turbulent period med några allvarliga missförhållanden. Interna utredningar har genomförts och pekat på behov av att se över rutiner och arbetssätt. Arbete har skett brett över verksamheterna och omfattar också stöd till personer som har utsatts och kompetensutveckling i handlingsplaner som har tagits

fram. Alla verksamheter, även icke direkt berörda, har försökt skapa trygghet och stilla oro. Den mediala uppmärksamheten har i perioder krävt mycket, för att möta upp med svar på frågor, hantera många och omfattande utlämningar av handlingar och förklara hur arbetet med avvikelser och missförhållande ska fungera. Brister i verksamheten ska självklart åtgärdas och framför allt förebyggas. Äldrenämnden har tagit initiativ till två oberoende granskningar med anledning av det som har inträffat: Den ena handlar om hantering av brott mot äldre, den andra är en granskning av nämndens systematiska kvalitetsarbete.

Våren var också i övrigt särskilt utmanande för hemtjänsten då två externa leverantörer avslutade sina avtal. Cirka 580 personer behövde göra nytt val av utförare. Både myndighetsutövningen och samtliga hemtjänstutförare påverkades i hög grad. Utredning äldre fick prioritera alla handläggare till att hantera situationen. För utförarnas del innebar det att ta emot många nya hemtjänsttagare och anställa ny personal.

Förutom tidigare nämnda nya insats flexibel avlösning på korttidsboende som nämnden har beslutat införa på försök under 2025 genomförs också en pilot med biståndshandläggare på akuten. Det ska minska onödiga sjukhusvistelser, förkorta vårdtider genom att tidigt kunna börja planera för trygg hemgång och tidigare kunna ge rätt stöd från äldreomsorgen. Akuten bemannas dagtid måndag till fredag med biståndshandläggare från utredning äldre. Piloten pågår under hösten i samverkan med regionen som också bidrar till hälften av kostnaderna. Utfallet är än så länge lovande och ett gott exempel på nära vård med gemensamt ansvar mellan huvudmännen.

Vård- och omsorgsboende fick i juni sin första stjärnmärkta enhet. Det innebär att minst 80 procent av personalen har genomgått utbildning och arbetar efter utbildningsmodellens intentioner. Svenskt demenscentrum står bakom modellen. Stjärnmärkningen omprövas varje år och är en av nämndens långsiktiga satsningar på ökad kvalitet och kompetens i verksamheterna. Sedan tidigare är dagverksamheten, anhörigkonsulenter och biståndshandläggarna stjärnmärkta.

Äldreomsorgen har under våren förberett för den nya socialtjänstlagen som trädde i kraft 1 juli. I den nya lagen finns jämställdhet som ett tillägg i portalparagrafen. Socialtjänsten ska främja enskildas jämlika och jämställda levnadsvillkor. Under första delen av året har äldreomsorgen initierat arbetet att kartlägga utbildningsbehov kopplat till jämställdhet.

Brand- och räddningsnämnden (gemensam nämnd)

Nämndens grunduppdrag

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

Bedömning och motivering

Nämnden bedömer att grunduppdraget uppfylls i viss grad. Orsaken är att mål när det gäller tillsynsverksamhet inte bedöms kunna uppnås detta år. Det beror på att erfaren personal valt att avsluta sin anställning och att arbete med verksamhetsutveckling har prioriterats.

Nämnden upprätthåller inte full beredskap enligt handlingsprogram enligt lag om skydd mot olyckor (LSO) då det finns tillfällen med personalbrist inom verksamhet räddningspersonal i beredskap (RiB).

Förutsättningarna kommer med stor säkerhet att vara på plats inför kommande verksamhetsår för att kunna uppfylla nämndens grunduppdrag fullt ut.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Verksamheten är inne i en period av expansion och utveckling som kommer att fortsätta under kommande år. Det har sin grund i kommande driftsättning av den andra brandstationen i Umeå tätort, men det är även en anpassning till ökade krav och behov utifrån att Umeå växer, omvärldsläget förändras och uppdragen breddas och blir flera. Stort fokus ligger på verksamhetsutveckling vilket får viss påverkan på genomförande av övriga uppdrag.

Det pågår ett fortsatt utvecklingsarbete kopplat till det gemensamma räddningsledningssystemet Räddningssamverkan nord och ett fördjupat samarbete med Räddningsregion mittnorrland (Västerbottens inland, Jämtland och Västernorrland) har inletts. Trots att kommunens område inte var särskilt belastat i samband med sommarens skogsbränder så visar det ändå vikten av att samverka i större ledningssystem och att den nuvarande inriktningen är rätt väg att gå.

Den nedbrunna stationen i Holmsund och takraset i Umeå har fortsatt viss påverkan på verksamheten, men läget har ändå stabiliserats.

För RiB-verksamheten är läget till viss del påverkat när det gäller bemanning på ett antal RiB-stationer. Det medför svårigheter att över tid upprätthålla full beredskap.

Behov inom området räddningstjänst under höjd beredskap (RUHB) fortsätter att öka och ytterligare medel har tillförts länet för både kompetenshöjning och inköp av materiel. Kommunen är fortsatt värdkommun för räddningstjänsterna i Västerbotten när det gäller samordning av direktiv från MSB.

Inom olycksförebyggande verksamhet ligger också stort fokus på verksamhetsutveckling för att skapa bättre förutsättningar att arbeta bredare med det olycksförebyggande uppdraget i organisationen som helhet. Prioritering av verksamhetsutveckling i kombination med att erfaren personal har valt att avsluta sin anställning medför svårigheter att nå det uppsatta målet för året. Men, det är tillfälligt och på sikt kommer organisationen ha bättre möjligheter att genomföra uppdragen och ta en större roll och ett större ansvar i samhället.

Den olycksförebyggande verksamheten fortsätter också arbetet att genomföra insatser/utbildningar för särskilt riskutsatta personer. Arbetet genomförs till största delen i Vindelns kommun, men kommer även på sikt omfatta Robertsfors och Umeå kommun.

IT-kapacitetsnämnden (gemensam nämnd)

Nämndens grunduppdrag

IT-kapacitetsnämnden	Bedömning för januari–augusti	Prognos för 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 för 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 anslutna kommuner Vännäs, Skellefteå och Umeå. Uppdraget att använda resurser och kompetens optimalt anses vara 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 ett uppdrag varit att göra en jämförelse med externa leverantörer för att se hur kostnaderna står sig. Nämnden ligger bra till och uppfyller med god marginal uppdraget att IT-driften ska vara kostnadseffektiv.

Tillgängligheten för nämndens IT-kapacitet har hittills för 2025 varit 100 procent. Inga oplanerade avbrott har skett. Uppdraget att säkerställa hög kvalitet i levererade tjänster anses vara 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.

Under 2025 har följande genomförts:

- Upphandling av backuphårdvara har genomförts och ny utrustning är installerad.
- Planering har skett för upphandling av datacenterswitchar (corenät) som ska genomföras under året.

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.

Dessa har utmynnat i strategiska mål för perioden 2024–2028 som presenteras nedan.

PA-nämnden	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Fortsatt digitalisering av personal- och löneprocesser för att minska manuell hantering.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Löneprocessen ska förenkla att korrekta löneutbetalningar görs till rätt person, med rätt belopp och i rätt tid.	i viss grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Driva en samordnad och effektiv systemförvaltning.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Ökat samarbete och utbyte när det gäller arbetssätt och kompetensutveckling.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämnden bedöms i sin helhet i hög grad uppfylla sitt grunduppdrag och till stora delar uppfylla de strategiska målen. Bland annat har nämnden under perioden arrangerat nätverksträff för alla kommuner i Västerbotten och Norrbotten som har samma lönesystem – ett sätt att stärka kompetenser, utbyten och samverkan över regionerna. Nämnden har också fortsatt arbetet utifrån genomförd förstudie för att ytterligare stärka samverkan inom Umeåregionen med fler HR-områden, investerat i ny funktionalitet och börjat arbetet för att säkra ett nytt avtal för leverans av personaladministrativt system från och med 2027. Samordnad och effektiv systemförvaltning fortgår utifrån befintliga och ändamålsenliga rutiner och fortsatt arbete för att förenkla att rätt lön utbetalas fortsätter under året enligt plan. Nämndens strategiska mål har brutits ner till årligt uppdaterade målformuleringar som ett sätt att stödja och synliggöra progress. 2025 innehåller fem (5) mål av vilka fyra (4) i nuläget bedöms uppnås inom utsatt tid. Det mål som sannolikt inte kommer vara slutfört innan årsskiftet är kopplat till införande av ännu inte levererade punkter på restlistan. Eftersom arbetet kräver långa införandetider i respektive kommun är det inte realistiskt att tro att det är helt klart för samtliga kommuner innan årsskiftet.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

PA-nämndens arbete har varit stabilt och gått framåt under tertial ett och två. Uppgraderingar och systemförändringar till följd av förändringar inom lagar och avtal och insatser för att stärka den digitala säkerheten har genomförts. Nämnden har arbetat intensivt tillsammans med leverantör för leverans av återstående två punkter på restlistan och arbetet fortsätter. Systemförvaltning har hanterat systemmässiga och administrativa följder av avtalsrörelsen 2025, något som kommer att fortsätta under hösten och även därefter utifrån centrala parter gemensamma arbeten framåt.

Överförmyndarnämnden (gemensam nämnd)

Nämndens grunduppdrag

Överförmyndarnämnden i Umeåregionen är gemensam nämnd för Bjurholms, Nordmalings, Robertsfors, Umeå, Vindelns, Vännäs och Örnsköldsviks kommuner. 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 för januari–augusti	Prognos för januari–december
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämndens bedömning är att grunduppdraget är till viss grad uppfyllt.

Nämnden har ett utredningsansvar för personer med behov av godmanskap eller förvaltarskap och ansvar för att rekrytera och utbilda gode män och förvaltare.

Rekrytering av gode män, förvaltare och förmyndare

Rekrytering av ideella ställföreträdare innebär stora utmaningar. Intresset och möjligheten att ta sig an frivilliga uppdrag som fodrar både mycket tid, kraft och arbete är lågt hos allmänheten.

Nämnden behöver vidta ytterligare åtgärder för att rekrytera gode män då det i dag är långa väntetider att få en god man eller förvaltare. Bland påbörjade åtgärder är en gemensam rekryteringsgrupp från båda kontoren som har startat under våren. Ett gemensamt rekryteringsmaterial har utarbetats tillsammans med kommunikationsavdelningen. Rekryteringskampanj i hela regionen är inplanerad under oktober månad.

Under våren 2025 har mingelkvällar arrangerats för befintliga gode män både i Umeå och i Örnsköldsvik. Under hela 2025 deltar medarbetare från överförmyndarenheten i informationsmöten med närliggande verksamheter, bland annat till Seniortorget, sjukvården och intresseföreningar inom funktionsrätt.

Utöver rekrytering riktad mot privatpersoner, så kallade lekmän, finns två förvaltarenheter med anställda gode män och förvaltare.

Nämnden har även gett förvaltningen i uppdrag att undersöka möjligheten att använda privata utförare. Utredningen visar att det behöver ske en upphandling och att det behöver utredas vem som är upphandlande myndighet; miljö- och hälsoskyddsnämnden eller överförmyndarnämnden. Arbetet fortsätter under resterande delen av året.

Förvaltarenheten i Umeå kommun som finns under miljö- och hälsoskyddsnämnden har i dagsläget fem anställda. Förvaltarenheten i Örnsköldsviks kommun finns under kommunstyrelsen och har fyra anställda. Privata aktörer anlitas till ett antal av Örnsköldsviks förvaltarenhets ärenden. Prognosen för 2025 är att grunduppdraget till viss del kommer vara uppfyllt.

Kontroll av förmyndarnas, gode männens och förvaltarnas förvaltning

Nämndens tillsyn baseras framför allt på granskning av redovisningshandlingar. Nämndens mål för 2025 är att samtliga årsredovisningar ska vara granskade till 30 september.

Under perioden har verksamheterna haft utmaningar med sjukfrånvaro. Digitaliseringsprojekt som har pågått och pågår har inte gett förväntade effektivisering i verksamheten. Under tiden akterna inte är färdigskannade behöver medarbetare både skriva ut alla handlingar och skanna in dem i pappersakter och det tar mycket tid. Nästa steg i digitaliseringen, att frångå skanning och i stället få handlingar digitalt från ställföreträdare, har inte kunnat påbörjas i den väntad utsträckning. Driften av verksamhetssystemet har efter dialog med DoIT landat i intern lösning hos DoIT.

Åtgärder som verksamheten har utfört för att nå målet att granska inkomna redovisningshandlingar före 30 september är att lägga fokusveckor på granskning och anställa vikarier vid sjukfrånvaro. Men, granskningsarbete är en uppgift som kräver god kännedom om ärenden och erfarenhet och det är svårare för ny personal att utföra denna uppgift. Prognosen är att verksamheten kommer att ha granskat större delen av redovisningshandlingarna per 30 september.

Lämna information till allmänheten

Verksamheten håller regelbundet utbildning för ställföreträdare och har telefontid och besökstid för allmänheten, ställföreträdare, huvudmän och myndigheter. En enkätundersökning riktad till ställföreträdare kommer att skickas ut under hösten 2025 för att undersöka hur ställföreträdare upplever kontakten med överförmyndarenheten och få en bild över eventuella förbättringsområden.

Ansvara för ärenden som enligt lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn stadgas för överförmyndaren.

Verksamheten har ett tydligt uppdrag att skyndsamt utse ställföreträdare för ensamkommande barn. Uppgiften prioriteras mycket högt och handläggningen sker ytterst skyndsamt av utsedda handläggare.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Umeåregionens beslutade projekt för att digitalisera verksamhetens samtliga akter har med ny skanningsutrustning kunnat slutföras. Nu pågår kvalitetssäkring av skannade akter och återrapportering till kommunchefsgruppen kommer att ske under senare delen av 2025.

Det blir allt svårare för gode män och förvaltare att utföra sina uppdrag. Både huvudmän och ställföreträdare befinner sig i ett digitalt utanförskap, det får till exempel till följd att ställföreträdare har svårt att utföra bankärenden, en stor del av uppdraget. Att som lekman ta sig an uppdrag som god man för personer i stor utsatthet med komplexa livssituationer innebär både tidskrävande och utmanande uppdrag. Målgruppen med komplexa behov ökar nationellt. Det innebär att det blir en allt större utmaning att rekrytera ställföreträdare i överförmyndarnämndens verksamhetsområde, och läget delas av hela landet.

Utifrån nämndens beslut i februari 2025 har avdelningschefen för miljö- och hälsoskyddsnämnden inlett rekrytering av två nya medarbetare. En översyn av avtalet mellan nämnden och förvaltarenheten på Umeå kommun är inledd och översyn av avtalet med Örnsköldsviks förvaltarenhet ska inledas.

Biträdande enhetschef på 30 procent började första maj.

Sommarplanering för kontoren skedde under sommaren 2025 gemensamt för att efterleva det beslut som nämnden har fattat att arbeta kontorsövergripande mellan de två arbetsplatserna.

Gemensam telefontid infördes i juni 2025 och pågår också under hösten. Utvärdering av insatserna sker under hösten 2025.

En ny handläggare började sin anställning första augusti.

Under perioden januari till augusti har avdelningen Demokrati och juridik haft gemensamma arbetsplatsträffar under våren med fokus på återhämtning.

Arbete med granskning av redovisningshandlingar har utförts under perioden och redovisas kontinuerligt till nämnden. Cirka 83 procent av redovisningshandlingarna är granskade.

En handläggare har varit långtidssjukskriven sedan slutet av maj och en vikarie är anställd. Den handläggare som har varit sjuk hade ansvar över barnärenden vid ena kontoret. Det är en viktig och alltmer krävande roll som har visat sig vara sårbar med bara en ansvarig handläggare.

Förvaltningen har fått i uppdrag av nämnden att utreda möjlighet att anlita privata aktörer för att ta uppdrag som förvaltare och godemän. Upphandlingsbyråns signal till verksamheten är att det behöver ske en upphandling och att det troligen är miljö- och hälsoskyddsnämnden som behöver vara upphandlande nämnd på grund av jäv.

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 bolagsordningen.

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

Bolag (kommunens ägarandel)	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
Västerbottens museum AB (60 %)	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
Science Park i Umeå AB (51 %)	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
Visit Umeå AB (28 %)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeå Biotech Incubator AB (25,2 %)	saknas	saknas
Uminova Innovation AB (25,15 %)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Uminova Expression AB (25 %)	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Umeå Kommunföretag AB

Bolagets grunduppdrag

Umeå Kommunföretag AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för 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 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	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Umeå Kommunföretag AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
har ett större ägande än Bolaget ska den partens riktlinjer för ägarstyrning ha företräde.		
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 skall 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 KS. Utifrån denna uppföljning bedömer vi att i hög grad ha uppfyllt vårt grunduppdrag.

Umeå Energi AB

Ändamålet med Umeå Energis verksamhet är att med beaktande av den kommunala kompetensen och tillämpliga kommunalrättsliga principer som 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 för januari–augusti	Prognos för januari–december
Bolagets grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Umeå Energi AB 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. Det syns dels i den

kontinuerliga utbyggnaden och moderniseringen av nät och energisystem, exempelvis via elnåtsutbyggnad och lågtemperaturnät för fjärrvärme Tomtebostrand, dels i bolagets bidrag som kunskaps- och expertstöd i frågor av strategisk betydelse för kommunen, till exempel i arbetet med energiplanen och utveckling av Umeå Eco Industrial Park.

Genom en affärsmässig grund har Umeå Energi 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. Det 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

Verksamheten i AB Bostaden i Umeå 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 och ta ett samhällsansvar. I det ligger att bidra till ekologisk, ekonomisk och socialt hållbar utveckling.

Bolagets grunduppdrag

AB Bostaden i Umeå	Bedömning för januari–augusti	Prognos för 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 och 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 för januari–augusti	Prognos för januari–december
Umeva är huvudman för den allmänna vatten- och avloppsanläggningen inom Umeå kommuns verksamhetsområde.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt
Umeva ansvarar även för kommunens verksamhet inom avfallshantering.		

Umeå Vatten och Avfall AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Umeva får sköta VA-drift och avfallshantering i andra kommuner, under affärsmässiga villkor och med separat ekonomisk redovisning. Verksamheten ska vara förenlig med Vattentjänstlagen, Miljöbalken och kommunala principer (likställighet, självkostnad och lokaliseringsprincipen i tillämpliga fall). Utöver det ansvarar Vakin långsiktigt för drift, underhåll och investeringar i delägarnas allmänna VA-anläggningar.		

Bedömning och motivering

Umeå Vatten och Avfall AB/Vakin har under perioden genomfört sitt grunduppdrag i hög grad enligt planeringsdirektiv, verksamhetsplan och 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

Umeå Parkerings AB ska tillhandahålla parkeringsanläggningar, driva parkeringsrörelse och parkeringsövervakning och teckna avtal om parkeringsfriköp på affärsmässiga grunder. Upab ska aktivt bidra till intentionerna i Umeå kommuns översiktsplan.

Umeå Parkerings 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

Upab arbetar kontinuerligt för att förbättra och utveckla arbete med parkeringsrörelse och parkeringsövervakning. Arbetet sker i nära samarbete med kommunen, övriga fastighetsägare och blåljus-verksamheter för att skapa en så tillgänglig och trygg stad som möjligt. Upab arbetar ständigt med kundfokus både inom information, kundtjänst, digitala hjälpmedel och kundinterface. Stort fokus i år har varit att digitalisera och skapa operativ stabilitet i bolaget för att bli stabila och kunna möta den snabba utvecklingen på marknaden. Arbetet fortsätter även under 2026 och kommer att ge Upab bättre data för att driva insikter, utveckling och kunskap. Upab arbetar nära stadens fastighetsägare, Mark och exploatering och Detaljplanering för att kunna erbjuda och säkra framtida exploateringar. De ekonomiska målen har nåtts och förväntas nås även nästa år.

Umeå Deponi och Avfallscenter AB

Bolagets grunduppdrag

Umeå Deponi och Avfallscenter AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Bolaget ska ansvara för all kommunal deponiverksamhet i Umeå kommun och 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 och flytande avfall. Det är 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 vara tillgänglig som resurs för Umeå kommuns bolag med avseende på bolagens restprodukter och som kommunens rådgivare och kompetensresurs för 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

Umeå Deponi och Avfallscenter AB 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. Arbetssättet 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 för farligt avfall är allt från Sundsvall i söder till Kiruna i norr och bolaget är därmed en resurs för större delen av Norrland.

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

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

Infrastruktur i Umeå AB (Inab)

Bolagets grunduppdrag

Infrastruktur i Umeå AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för 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 nyttjas inte av kommunkoncernen på tillfredställande sätt. Dialog för att skapa ett bättre samarbetsklimat pågår.

Umeå Hamn AB

Bolagets grunduppdrag

Umeå Hamn AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för 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 så kallad landlord. I det ingår ansvar för att de av Umeå Hamn AB ägda fastigheterna ska vara i sådant skick att hamnverksamheten kan utföras på ett ändamålsenligt sätt och vara beställarombud för de investeringar som ska utföras i Umeå hamn.	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt
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.

Västerbottens Museum AB

Bolagets grunduppdrag

Västerbottens museum (VBM) har bedömt uppfyllelsen av grunduppdraget utifrån ägardirektivet.

Västerbottens Museum AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Ändamålet med bolagets verksamhet är att vara länsmuseum i Västerbotten och 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 iakttä god ekonomisk hushållning i verksamheten.	I hög grad uppfyllt utifrån de förutsättningar som finns	Svårt att se hur året kommer att sluta
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 förutsättningar som finns	I hög grad uppfyllt utifrån de förutsättningar som finns
VBM ska bidra till forskning och kunskapsuppbyggnad inom museets verksamhetsområden.	inte uppfyllt	inte 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 och 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 Västerbottens Museum AB inte når upp till kraven i ägardirektiven är museets ekonomiska situation. Kostnaderna för museets fastigheter behöver inte många oförutsedda händelser för att överskrida planerad budget. Tillgängligheten till kulturarvet begränsas genom att det inte finns ändamålsenlig förvaring av museets arkiv, föremål och fotografier. Därför finns inte heller möjligheten att fullt ut nå forskare och intresserad allmänhet. Museet har inte heller prioriterat att utveckla museet ur ett nationellt och internationellt perspektiv till förmån för att utveckla besöksmålet och museets regionala uppdrag.

Science Park i Umeå AB

Bolagets grunduppdrag

Science Park i Umeå AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Att utveckla Umeå Science Park	i viss grad uppfyllt	i viss grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Science Park i Umeå AB har sedan tidigare tagit viktiga steg för att skapa nya verksamhetslokaler. Det arbetet har sedan pausats enligt beslut från ägarna. Nu pågår ett arbete för att se över och ändra koncernstrukturen.

Kvarken Link OY

Rapport saknas.

Väven i Umeå AB

Bolagets grunduppdrag

Väven i Umeå AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för 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

Väven i Umeå AB har under perioden i hög grad fullgjort sitt grunduppdrag genom att tillhandahålla ändamålsenliga lokaler, bedriva en hållbar och kostnadseffektiv förvaltning och genomföra strategiska investeringar som stärker fastighetsbeståndets funktion och värde. Under perioden har särskilt fokus lagts på energioptimering, uppdatering av styrsystem och investeringar i energieffektiva lösningar, vilket bidrar till både minskad miljöpåverkan och förbättrad driftsekonomi. 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 för januari–augusti	Prognos för januari–december
Norrlandsoperan ska bedriva produktion av opera, musik, dans, konstutställningar, pedagogisk	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Norrlandsoperan AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
verksamhet och konsulentinsatser inom musik-, dans- och teaterlivet, och 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 2025. De konstnärliga och administrativa avdelningarna följer upp sina mål och indikatorer tertiärvis i skriftlig rapport vilken ligger till grund för bedömningen av genomfört huvuduppdrag. Denna rapport finns att ta del av hos bolaget.

Nolia AB

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

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.

Bolagets olika mötesarrangemang ska bygga och tillföra kunskap. Arrangemangen ska attrahera kompetens, investerare och företag till regionen. Bolagets verksamhet ska också bidra till att öka antalet besökare och stärka ägarkommunernas och regionens varumärke.

Bolagets grunduppdrag

Nolia 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

I februari genomfördes Nolia karriär på sex olika orter. Bolaget medproducerade även Piteå Business Tour tillsammans med Piteå kommun. Under februari hölls även Rally-VM i Umeå och bolagets anläggning var högkvarter för fjärde året i rad.

I april genomfördes Nolia trädgård i Umeå med besöksrekord och stor genomslagskraft i medier. I maj genomfördes Beer & Taste på Pite havsbad för andra gången.

I augusti genomfördes Noliamässan i Umeå med över 28 000 besökare och mässan behåller titeln som en av Sveriges största besöksmässor. Samma månad genomfördes Load Up North för tionde året, denna gång i Umeå med både utställar- och besöksrekord.

Bolaget har haft ett antal större konferenser och externa möten under perioden, till exempel Nolia ledarskap, Hjälpmedelsmässa och Brännbollsyran.

Bolaget har utfört sitt grunduppdrag i sin helhet.

Projekt som genomförs under hösten är Seniormässan i Umeå i september och Beer & Taste i Umeå i oktober. Ett antal större konferenser och externa möten sker också under perioden, som till exempel MOA-mässan, Sy- och hantverksmässan och Martin & Servera-mässan.

Visit Umeå AB

Bolagets grunduppdrag

Visit Umeå AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
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	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Visit Umeå AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
platsen och besökslivet till en händelserik och attraktiv plats som fler vill upptäcka, bo och verka på. 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.		

Bedömning och motivering

Under den angivna perioden har verksamheten:

- genomfört framgångsrika marknadsföringsinsatser som kampanjer, pressbearbetning, visningsresor, influencersamarbeten med mera, med utgångspunkt i bolagets uttalade fokusområden mat och dryck, natur, en aktiv och kreativ livsstil
- genomfört värds-kaps- och marknadsföringsinsatser kring Rally Sweden
- lockat ett flertal nya intressanta internationella researrangörer till regionen genom deltagandet i projekten Västerbotten Sweden och Bothnian Coastal Route
- värvat, utvecklat och projektlett evenemang som distrikts-SM i innebandy 2027–2031, Rix FM, Spelrum och SM-veckan 2026
- värvat sex stora konferenser till ett turismekonomiskt värde av 19 mnkr och uppskattat antal gästnätter 6150
- bidragit till utveckling av vandrings- och cykelinfrastrukturen i Umeåregionen genom deltagande i projekt och nätverk och administration av Naturkartan, med syfte att locka fler turister och Umeåbor ut i naturen
- genom ovan insatser med flera bidragit till ett rekordstort antal sålda hotellrum perioden januari-augusti.

Umeå Biotech Incubator AB

Rapport saknas.

Uminova Innovation AB

Bolagets grunduppdrag

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

Bedömning och motivering

Under första halvåret 2025 var inflödet till Uminova Innovation AB 48 företagidéer. Bolaget arbetar i dag med 22 idéer i förinkubation och 24 idéer i inkubation. Bolagen behöver kapital för att växa i

tidiga skeden och under första halvåret 2025 har Uminova Innovations affärsstöd inneburit 49 096 tkr i kapital till bolagen, varav 19 775 tkr är ägarkapital från investerare.

Uminova Expression AB

Bolagets grunduppdrag

Uminova Expression AB	Bedömning för januari–augusti	Prognos för januari–december
Uminova eXpression är en inkubator för kulturella och kreativa företag. Uppdraget är att stödja innovatörer från akademi och näringsliv i att utveckla affärsidéer till hållbara företag.	i hög grad uppfyllt	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Bolaget har under perioden genomfört planerade aktiviteter, erbjudit affärsutvecklingsstöd till inkubatorbolag och initierat samarbeten mellan akademi, näringsliv och kultursektorn.

Helårsprognosen är stabil och måluppfyllelsen bedöms ligga i hög grad i linje med uppdraget.

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. Bedömningen görs utifrån om det görs tillräckligt, om mer arbete krävs eller om det behöver göras mycket. Respektive program beskrivs nedan.

Bedömning av inriktningsmål

Inriktningsmål 1	Gör vi tillräckligt?
Umeås tillväxt ska klaras med social, ekologisk, kulturell och ekonomisk hållbarhet med visionen om 200 000 medborgare år 2050.	
Inriktningsmål 2	
Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden. <i>Negativ påverkan från organiserad brottslighet och våld i nära relation men framsteg har gjorts i samverkansarbetet.</i>	
Inriktningsmål 3	
Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv. <i>Jämställdhetsarbetet pågår och är väl inarbetat. Det finns ett behov av nya goda exempel för att inte tappa position.</i>	
Inriktningsmål 4	
Umeå ska vara klimatneutralt till år 2040.	

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.

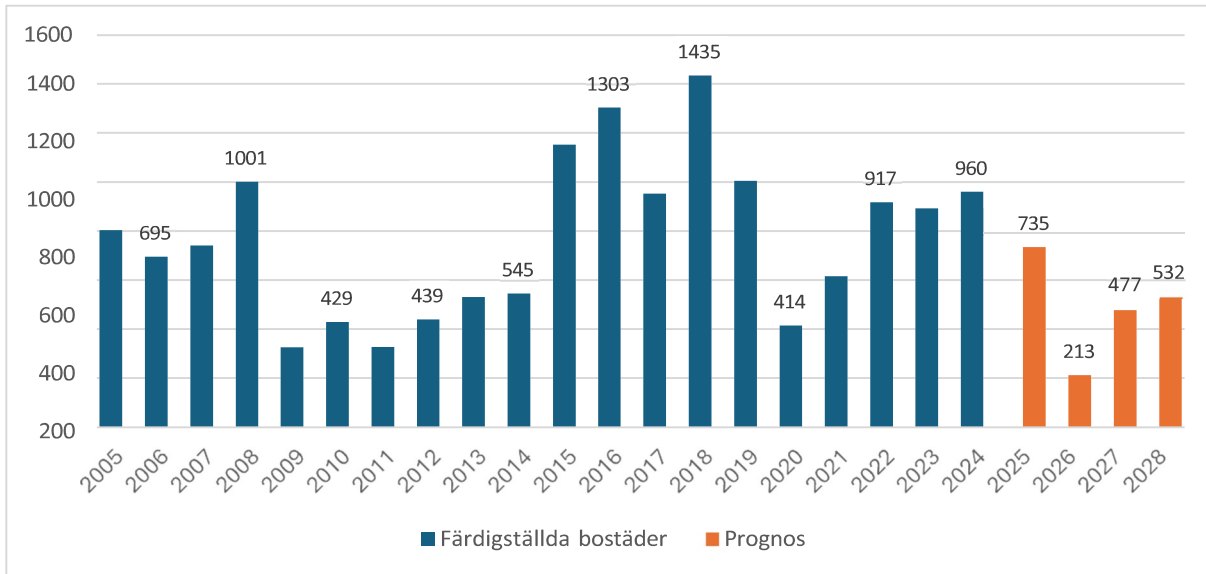
-  = Ja, det görs tillräckligt
-  = Nej, mer arbete krävs
-  = Nej, det behöver göras mycket

Program tillväxt

Bostadsbyggande och attraktiva livsmiljöer

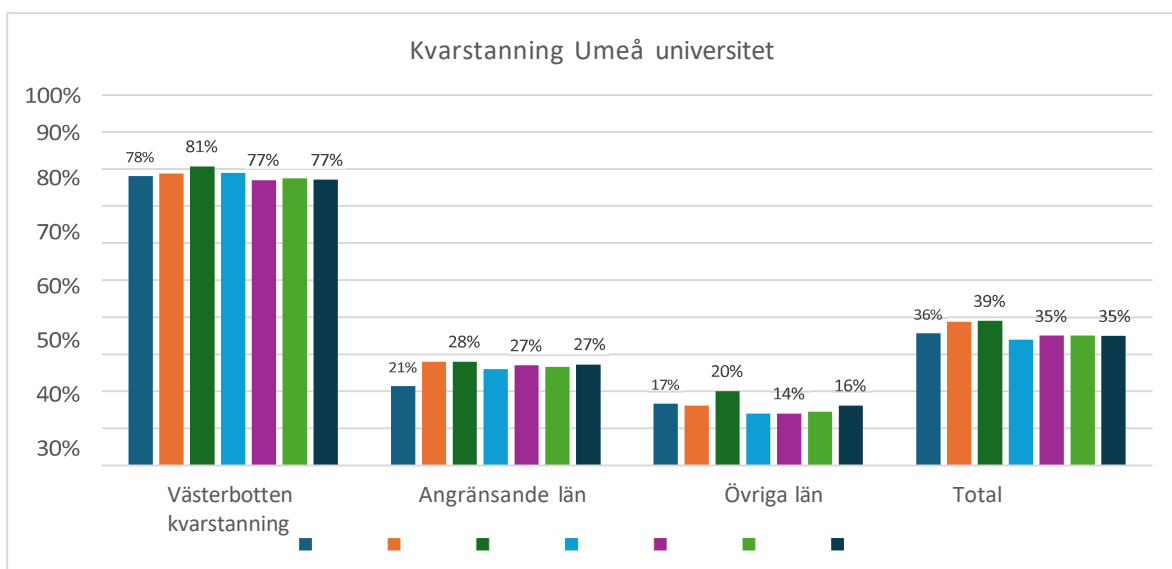
Umeå har fortsatt stark befolkningstillväxt och boende- och livsmiljön står sig väl i jämförelse med andra kommuner. Planeringskapaciteten har stärkts och den kommunkoncernövergripande

samplaneringen har förfinats, men bostadsbyggandet ligger fortfarande på en låg nivå. Det gäller alla bostadstyper och följer en nationell trend. Den demografiska utvecklingen de senaste åren har tydliggjort barnfamiljernas betydelse.



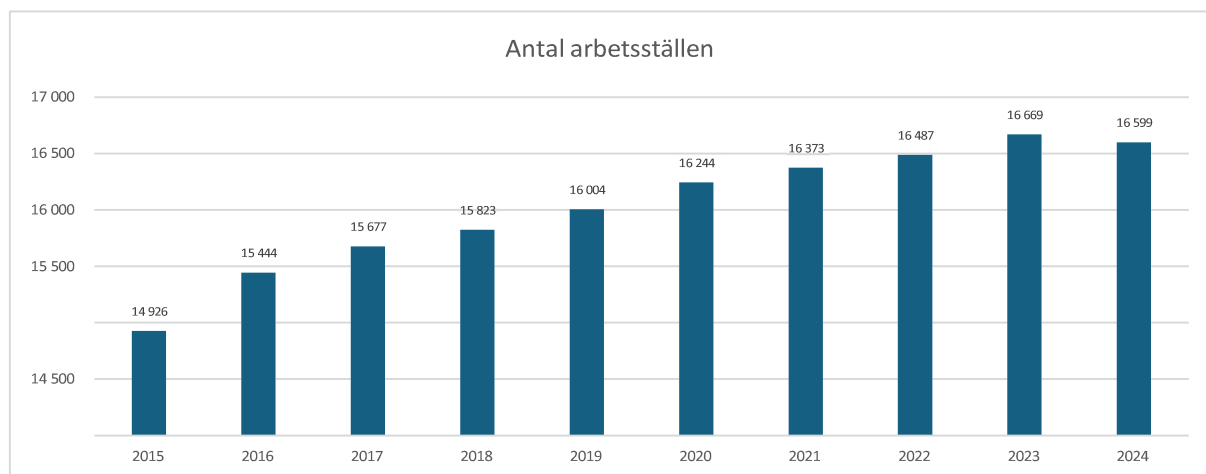
Universiteten som tillväxtmotorer

Umeå universitet är fortsatt ett av landets mest attraktiva lärosäten. Höstterminen 2025 antogs flest studenter i hela landet. Kvarstanningsgraden behöver öka och kunskap om framtidens arbetsmarknad är en nyckelfaktor. Utveckling av Universitetsstaden mot en mer levande och attraktiv stadsdel har börjat.



Etableringar och företagens tillväxt

Företagens tillväxt i Umeå är fortsatt stark med både fler anställda och en växande andel invånare i arbetsför ålder även om vi ser en viss nedgång i antalet företag under 2024. Utvecklingen innebär omlokaliseringar, expansioner och nyetableringar, vilket bidrar till ett näringsliv i ständig förändring. I en tätare stad kan mycket hanteras inom befintliga strukturer, men på sikt riskerar bristen på mark för framför allt industri och handel att bli en begränsande faktor.



Utblick

Framåt lyfts behovet av en fördjupad analys av bostadsutbudets sammansättning, ett karriärcenter som stärker kopplingen mellan universitetet och arbetsmarknaden och fortsatt utveckling av Universitetsstaden, där samsyn finns men mycket arbete återstår.

Program social hållbarhet

Sammanfattning

Umeå kommun har en gynnsam position i arbetet med social hållbarhet. Sverige och Övre Norrland, där Umeå är största stad, rankas högt vad gäller social hållbarhet i EU-kommissionens EU Social Progress Index. Umeå kännetecknas av hög tillit mellan människor. Det främjar deltagande i demokratiska processer och socialt engagemang. Samtidigt syns tendenser till splittring och ökade klyftor. Det förebyggande arbetet av största vikt för att minska dessa problem.

Kommunens arbete för social hållbarhet grundar sig i värden som trygghet, tillit och gemenskap. Segregation, att människor med olika förutsättningar lever åtskilda, utgör därmed ett problem. Planering för socioekonomiskt blandade områden är en prioriterad fråga och arbete med att främja trygga, tillgängliga och inkluderande boendemiljöer fortgår.

Umeå har generellt ett bra utgångsläge med låg brottslighet, låg otrygghet och relativt hög tillit till myndigheter. Det finns heller inga stadsdelar i Umeå som har klassats som utsatta av polisen. Men, utmaningar kvarstår. Organiserad brottslighet är ett växande problem. Antalet ärenden som gäller

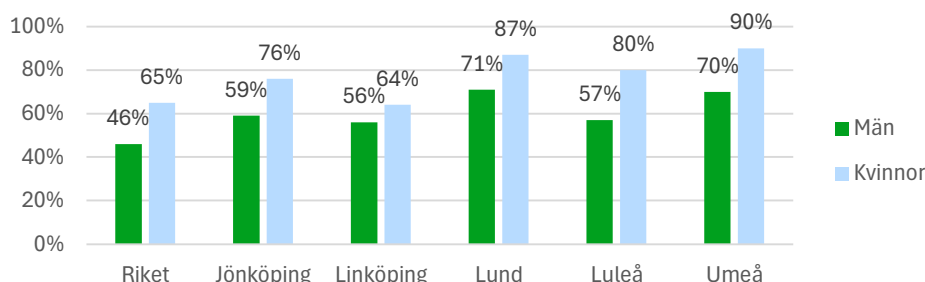
våld i nära relationer ligger på en fortsatt hög nivå, vilket kräver bättre samordning och ökade resurser.

Vad gäller ungas livsvillkor är avhopp från gymnasiet fortsatt på hög nivå och många avhopp kopplas till dåligt mående. Framför allt unga tjejer är ofta stressade och har problem med psykosomatiska symptom. Barnfamiljer har även generellt sett fått det svårare ekonomisk under de senaste åren.

Kommunens arbetskraftsdeltagande har minskat något och det finns grupper som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Kompetensbristen i Umeå förblir också en utmaning. Flera verksamheter i Umeå kommun arbetar för att minska antalet personer i långvarigt utanförskap, men det behövs bättre kännedom om situationen för dem som varken arbetar, studerar eller är arbetssökande.

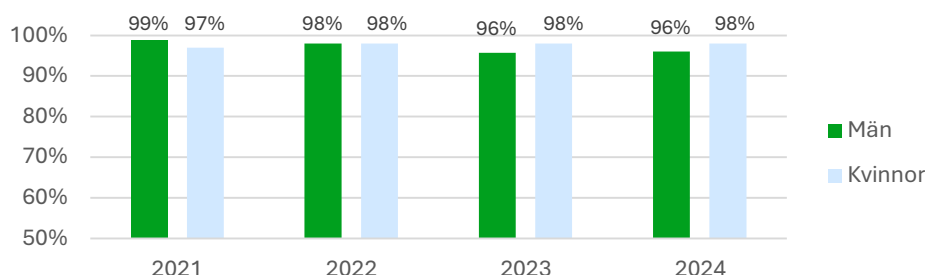
Umeå kommun strävar efter att vara en bra plats att växa upp på, där alla ska ha jämlika villkor oavsett bakgrund. Mycket pekar också på att Umeå är en plats med goda förutsättningar att leva och verka. Men, fortsatt arbete behövs för att bibehålla och stärka kommunens sociala hållbarhet. Det är av stor vikt att fortsätta utöka samarbetet mellan kommunen och andra samhällsaktörer.

Sociala relationer och tillit, index 2024³³



Källa: Tillväxtverkets beräkningar, baserat på uppgifter från MUCF och Fohm

Kommunen är en bra plats att bo och leva på, andel, 2024³⁴



Källa: Medborgarundersökningen, SCB

³³ Indexet baseras på indikatorerna: Invånare 16–24 år som varken arbetar eller studerar, invånare 16–84 år med avsaknad av tillit till andra, invånare 16–84 år med avsaknad av emotionellt stöd och sammanvägs till ett nyckeltal på en skala från 0 till 100.

³⁴ Andel som har svarat "Mycket bra" eller "Ganska bra" på frågan "Vad tycker du om din kommun som en plats att bo och leva på?" i SCB:s medborgarundersökning.

Fokusområden program för social hållbarhet, sammanfattning

Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden

- Umeå växer tryggt och säkert: Tydliga tecken på att rekrytering av barn och unga pågår. Fördjupad samverkan behövs i det sekundär- och tertiärpreventiva arbetet.
- Ett Umeå fritt från våld: Våldsförebyggande arbete är fortsatt prioriterat, med särskilt fokus på våld i nära relationer och unga i riskmiljöer, där stärkt samordning bedöms som avgörande för framgång.
- Motverka segregation och framväxten av utsatta områden: Fortsatt problem med misstro mot myndigheter och utanförskap. Behov av bättre underlag och samverkan i arbetet mot segregation.

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

- Fortsätta arbetet med jämställd stadsplanering: Arbeta pågår och är väl inarbetat. Behov finns av nya goda exempel för att flytta fram positioner.
- Systematiskt utmana och ifrågasätta könade maktrelationer i arbetet med hållbar utveckling: Arbeta med att medvetandegöra förutsättningar för kvinnor och män och konsekvenser av det är ständigt pågående.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra: Yrkesverksamma som arbetar med våldsutsatta upplever ett stort behov.

Barns uppväxtvillkor

- Barns och ungdomars rätt till delaktighet och inflytande i kommunens utveckling ska säkerställas: Arbeta pågår med dialog och demokratiutveckling. Det finns behov av att fortsätta arbeta med att stärka ungas inflytande och delaktighet i skolan.
- Motverka barnfattigdom: Umeå har lägre andel barn i ekonomisk utsatthet än i riket. Barnfattigdom kräver fortsatt uppmärksamhet, särskilt i utsatta socioekonomiska grupper.
- Förebyggande folkhälsoarbete: Umeå ligger väl till nationellt, men ungas hälsa, rörelse, stress och våldsutsatthet kräver fortsatt fokus för stärkt folkhälsa.

Boende och bebyggelsemiljö:

- Fortsätta arbetet med strategier för hållbar tillväxt för att stärka den sociala hållbarheten: Planering har fortsatt för blandade miljöer och hållbara flöden utifrån stadsbyggnadsprinciper som främjar social hållbarhet i hela kommunen.

- Stärka mötesplatser och överbrygga barriärer: Arbete med mötesplatser och lokal service som främjar social sammanhållning och motverkar barriärer i både stadsdelar och landsbygd har fortsatt.
- Främja en socialt hållbar bostadsförsörjning och motverka hemlöshet: Andelen barnfamiljer och unga som lägger en stor del av inkomsten på boendekostnader har ökat senaste åren.

Arbete och försörjning:

- Skapa förutsättningar för en ekonomisk jämlikhet och en högkvalitativ välfärd för livets alla skeden: För att stärka ekonomisk jämlikhet krävs fortsatt fokus på utrikesföddas etablering, ungas skolgång och förebyggande insatser mot studieavbrott.
- Särskilt stöd till de personer som står långt från arbetsmarknaden: Fortsatta insatser krävs för att förbättra situationen för dem som står långt ifrån arbetsmarknaden.
- Åtgärder för att förhindra diskriminering och säkerställa jämlika möjligheter måste fördjupas och breddas: Arbete pågår för att skapa arbetsplatser som är lika och tillgängliga för alla.
- Motverka framväxten av ett skuggsamhälle och en ökad arbetslivskriminalitet: Det finns behov av ökade insatser kopplade till skuggsamhället och den arbetskraftskriminalitet som finns.

Program klimatneutrala Umeå

Sammanfattning

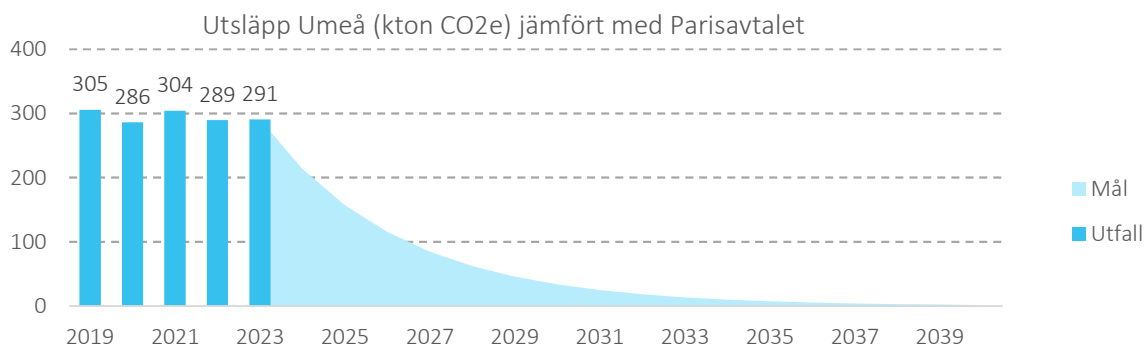
Det är tydligt att omställning pågår men att takten behöver accelereras betydligt för att uppnå antagna klimatmål. Omställningen är samhällsekonomiskt lönsam och för att öka takten krävs arbete med både strukturella förändringar och förändrade beteendemönster.

Under perioden januari–augusti 2025 har arbetet fortsatt med att konkretisera Umeås klimatambitioner genom att vidareutveckla åtgärdsförslag och projektportföljer som baseras på tidigare scenario- och konsekvensanalyser. Fokus har successivt flyttats från planering till genomförande, med ökad betoning på att identifiera och prioritera insatser, säkra finansiering och att realisera projekt som kan accelerera omställningen av samhällssystemen.

Eftersom omställningen av samhällssystemen i stor utsträckning kräver insatser bortom Umeå kommuns egen rådighet fortsätter Umeå att stärka sitt arbete med samverkan och partnerskapsbyggande. Arbetet sträcker sig från lokala mobiliseringar inom ramen för klimatfärdplanen till aktiv medverkan i internationella initiativ som EU:s mission för 100 klimatneutrala och smarta städer. Denna flerskaliga samverkan är en förutsättning för att långsiktigt uppnå målet om ett klimatneutralt Umeå 2040.

Territoriella utsläpp

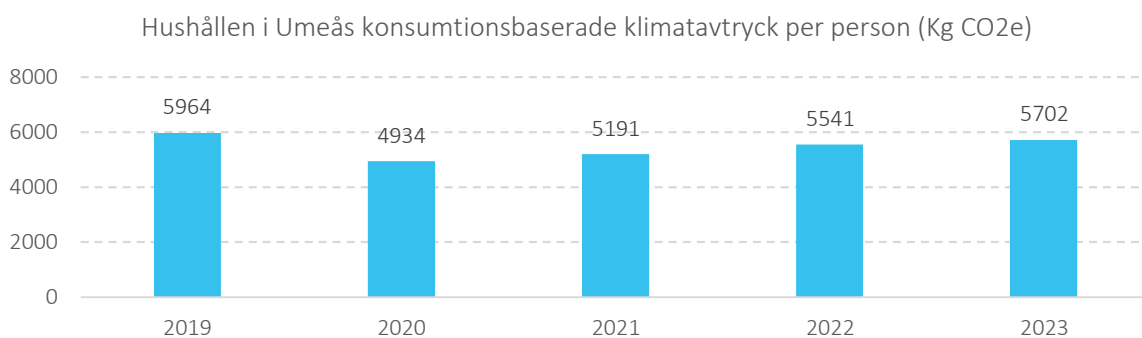
Umeås utsläpp uppgick 2023 till 291 kton CO₂e, vilket innebär en ökning från föregående år men samtidigt en minskning med 32 procent jämfört med 1990. Transportsektorn är fortsatt den största utsläppskällan och stod för 57 procent av de totala utsläppen.



För att nå målet om klimatneutralitet till 2040 behöver Umeå accelerera takten i utsläppsminskningen. Sedan 2019 har växthusgasutsläppen varit relativt konstanta, vilket understryker behovet av kraftfulla åtgärder. Insatser inom flera sektorer pågår och utgör en viktig grund för klimatomställningen. För att öka takten krävs fortsatt utveckling av fossilfria transporter, hållbar mobilitet, cirkulära flöden och hantering av återstående utsläpp.

Konsumtionsbaserade utsläpp

Hushållens konsumtionsbaserade utsläpp ökar.

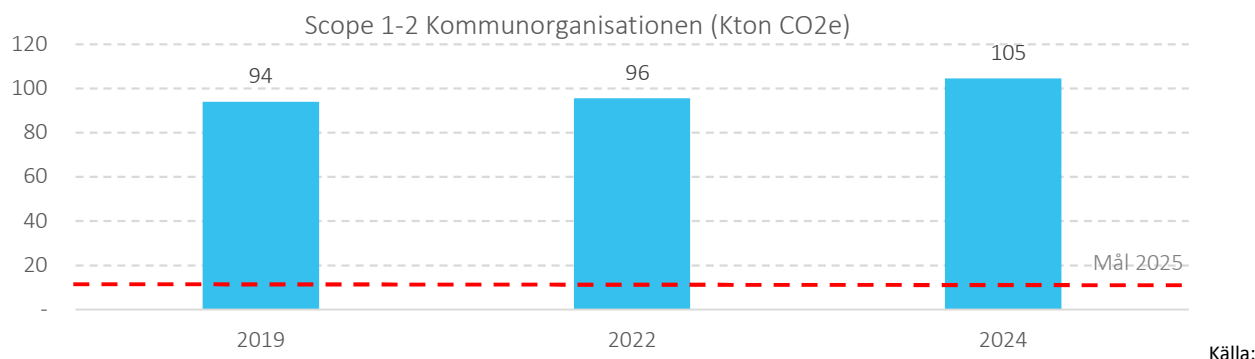


Källa: Konsumtionskompassen.se, (SEI Stockholm Environment Institute) 2025

Hushållens konsumtionsbaserade utsläpp visar en ökande trend, vilket understryker behovet av kraftfulla insatser för att vända utvecklingen. Det handlar bland annat om att öka kunskapen om både privat och offentlig konsumtions klimatpåverkan och att utveckla nya arbetssätt som stödjer mer hållbara konsumtionsmönster.

Kommunkoncernen

Kommunkoncernens utsläpp uppgick till 105 kton CO₂e under 2024, vilket innebär en ökning jämfört med föregående år. Ökningen berodde till stor del på att fjärrvärmesystemet behövde kompletteras med oljeeldning under den extremt kalla perioden i januari.



För uppnå målet om en klimatneutral kommunkoncern krävs att existerande planer nu omsätts i praktiken och samtidigt förstärks med ytterligare åtgärder. Arbetet behöver intensifieras med fokus på fossilfri uppvärmning, energieffektivisering och hållbara transporter, med särskild prioritering av minskade utsläpp från fordonsflottan. Det är genom en kombination av tekniska lösningar, styrning och investeringar som den nödvändiga utsläppsminskningen kan åstadkommas.

Fokusområden

- **Transporter:** Transportsektorn står fortsatt för den största andelen av Umeås utsläpp. För att uppnå klimatmålen behöver omställningen till fossilfria fordon och ökat hållbart resande accelereras ytterligare, genom till exempel infrastruktursatsningar, beteendeförändringar och stöd till fossilfria transporter.
- **Bygg och anläggning:** Energianvändningen i bostäder visar en positiv trend, men fler indikatorer behövs för att följa utvecklingen inom hela sektorn. Framåt krävs kraftfullare åtgärder för att öka användning av klimatsmarta material och minska utsläpp från byggarbetsplatser.
- **Energi, el och fjärrvärme:** Umeås elproduktion är i stort sett fossilfri, men fjärrvärmens utsläpp ökade under 2024. Det krävs stärkt motståndskraft i energisystemet och minskad användning av fossila bränslen per capita för att nå klimatneutralitet.
- **Cirkulär ekonomi:** Mängden avfall minskar och sysselsättningen i sektorn ökar, men återvinningsgraden förblir låg. Nästa steg är att främja resurseffektiva affärsmodeller och cirkulära flöden i samverkan med näringslivet.
- **Övergripande insatser:** För att öka takten i omställningen behöver Umeå kommun fortsätta utveckla finansieringsmodeller, portföljstyrning och fördjupa både intern, tvärsektoriell samverkan och externa partnerskap på lokal, regional, nationell och EU-nivå.

Bilaga 4. Sammanställd rapportering av personalpolitiska mål

I planeringsdirektivet för 2025 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. Nedan är en sammanställning av samtliga nämnders bedömningar. Respektive nämnd redovisas på följande sidor.

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

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens arbete för att nå personalpolitiska mål

Kommunstyrelsen	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.	mer arbete krävs	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 verksamheterna inom Stadsledningskontoret. Det är därför av stor vikt att förvaltningen utvecklar och arbetar för att behålla medarbetare. Med utgångspunkt i behållarperspektivet deltar förvaltningen i det EU-finansierade projektet Samverkansmodell för att behålla arbetskraft (SAMBA). 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)

Genom en organisatorisk förändring har chefstätheten säkerställts under rapporteringsperioden, vilket innebär att antalet medarbetare per chef är fortsatt lägre än riktvärdet 30 för samtliga chefer inom Stadsledningskontoret. Ambitionen är att bibehålla den chefstätheten. När antalet anställda närmar sig 30 vidtas därför åtgärder som säkerställer att gränsen hålls.

Med syfte att erbjuda chefer vid Stadsledningskontoret bättre förutsättningar och ett utökat kollegialt stöd, kommer SLK:s chefsforum att återuppstå. Det blir ett mötesforum för utbyte mellan chefer och för information till och kompetensutveckling för chefer på olika teman som rör chefs-/ledarskap och medarbetarskap. Det första chefsforumet hålls under andra veckan i september. En kommunikations- och samarbetsyta är under uppbyggnad på Teams för förvaltningens chefer, en digital plats som möjliggör snabb och enkel dialog mellan samtliga chefskollegor inom SLK. På ytan kommer även information om olika processer inom HR, ekonomi med mera att tillgängliggöras som cheferna kan använda till exempel på arbetsplatsträffar.

Friskfaktorer (mål 7)

Ett årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet har tagits fram för Stadsledningskontoret och det ska nu förankras hos huvudskyddsombud och chefer. Förberedelser har pågått inför implementeringen av systemstödet Opus på Stadsledningskontoret. Chefsforumet i september kommer i huvudsak att ägnas åt årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete och information om Opus. Stadsledningskontorets chefer ska enligt plan få tillgång till Opus 1 oktober. Implementeringen kan komma att försenas på grund av nationell cybersäkerhetsincident under augusti.

Förberedelser har pågått inför SLK-dagen 22 oktober då samtliga medarbetare kommer att erbjudas en föreläsning med fokus på återhämtning i arbetslivet, ett utvecklingsområde bland medarbetare inom Stadsledningskontoret.

Vid tidig signal om ohälsa initierar och genomför chef ett samtal med medarbetaren och om det krävs görs därefter anpassningar av medarbetarens arbetsuppgifter. Vid behov utarbetar chef och medarbetare tillsammans även en rehabiliteringsplan.

Total sjukfrånvaro på Stadsledningskontoret har under perioden varit relativt oförändrad jämfört med samma period förra året. Sjukfrånvaron bland kvinnor har minskat något medan sjukfrånvaron för män har ökat i motsvarande omfattning. Sjukfrånvaron för Stadsledningskontoret ligger under det av personalnämnden fastställda målvärdet för 2025, se tabell nedan.

Resultatmätt	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	3,8	2,5	3,4	4,8	1,9	3,9
Andel långtidsfriska (%)	60	75	77	75	74	82	76
Andel heltidsanställda (%)	92	95	91	93	95	90	94

Byggnadsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Byggnadsnämnden	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	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)

Lägre ärendeinflöde och införandet av nya arbetssätt med anledning av nytt ärendehanteringssystem har sen tidigare föranlett behov av omfördelning av resurser. En medarbetare är fortsatt tillfälligt utlånad för att stärka upp inom miljö- och hälsoskyddsnämndens verksamhet. På grund av kommande lagändringar har ytterligare en medarbetare tillfälligt lånats ut mellan bygglovsprocesser och stärker nu upp inom Bostadsanpassningen, där det finns ett ökat ärendeflöde. Utlåning ger effektivitet i resursutnyttjande och möjlighet till kompetensutveckling. Överföring av ansvaret för förhandsbesked, från avdelningen detaljplanering till bygglov, har gett möjlighet att utveckla kompetens samtidigt som det indirekt har medfört en förstärkning inom detaljplaneringen.

Ledarskap (mål 6)

Rekrytering av ny planchef har pågått under perioden och ny chef är nu på plats. Inom Bygglov har antal enheter minskat vid omorganisering från årsskiftet, från fyra enheter till tre.

Förvaltningen fortsätter arbete för att stärka chefer via det gemensamma chefsnätverket som framför allt erbjuder möjlighet att utbyta erfarenheter chefer och ledare emellan.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaro och andel långtidsfriska ligger på ungefär samma nivåer som samma period föregående år. Sjukfrånvaron är något lägre.

På chefsnätverkets träff i maj var temat friskfaktorer och cheferna fick kunskapspåfyllnad, möjlighet till dialog och utbyte. En avdelning delade med sig av arbetsinsatser hittills som ett gott exempel på det fina arbete som sker.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	5,0	6,1	3,6	4,9	6,9	3,1	5,2
Andel långtidsfriska (%)	80	62	82	71	60	86	71
Andel heltidsanställda (%)	90	97	98	97	99	98	98

Fritidsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Fritidsnämnden	Bedömning 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.	mer arbete krävs	mer arbete krävs

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Fritidsnämnden har i enlighet med tidigare rapporter inga stora utmaningar kopplade till kompetensförsörjning. Generellt genererar förvaltningens rekryteringar ett gott kandidatunderlag, med några få undantag. Likt tidigare rapport ligger förvaltningens utmaningar i att det saknas utbildningar inom branscherna bad och fritidsledare. Driften rapporterar som tidigare vissa utmaningar att konkurrera med privata aktörer och att kvälls- och helgarbete även utgör en viss utmaning vid rekrytering. Föreningsbyrå/stab har generellt låg omsättning och ett gott kandidatunderlag vid rekrytering. Under perioden har avdelningen ett fåtal förändringar av personalen.

Två enhetschefsrekryteringar och en ersättningsrekrytering inom HR har samtliga genererat ett stort kandidatunderlag och det visar också på hög attraktivitet.

Ledarskap (mål 6)

Samtliga chefer inom fritidsnämnden har fortsatt färre än 30 medarbetare vilket är en av grundförutsättningarna för att kunna tillämpa ett engagerat närvarande ledarskap. Inom förvaltningen träffas samtliga chefer månadsvis vid ett chefsforum där aktuella ämnen hanteras med fokus på dialog och erfarenhetsutbyte. HR träffar även samtliga ledningsgrupper inför respektive tertiärluppföljning och uppföljningar görs av bland annat arbetsmiljö och sjukfrånvaro. Förutom djupare dialog om statistiska underlag, är syftet att tillsammans skapa bättre förutsättningar för ledarskap, god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro.

Två enhetschefsrekryteringar har genomförts under perioden. Den rekrytering som sker på Bad medför även en tillfällig intern lösning för att säkra ett närvarande ledarskap. Det påverkar både badens och driftens verksamhet då en enhetschef från Drift under en period har vikarierat och åtagit sig det vakanta chefsuppdraget för Navet och Umelagun.

Friskfaktorer (mål 7)

Fritidsnämndens fokus på arbete med friskfaktorer syftar till ett gott arbete kring tidiga insatser och aktiv rehabilitering. Nämndens bedömning är att arbetet är systematiskt och välfungerande trots att nämnden inte möter målen för sjukfrånvaro eller andel långtidsfriska under perioden.

Verksamhetens chefer arbetar med aktiv rehabilitering och det skapar förutsättningar för ett gott arbete med sjukfrånvaro.

Skillnaden mellan verksamheterna varierar, men för samtliga verksamheter gäller att långtidsfrånvaro i verksamheterna med något undantag inte är arbetsrelaterad i mening att frånvaron grundar sig i somatiska sjukdomar eller fysiska åkommor som till exempel benbrott. Några större ärenden avslutas även under övergången till T3 vilket bör få positiv effekt på sjukfrånvaron.

Generellt är också korttidsfrånvaron högre än beräknat. Det beror i huvudsak på stora utbrott av virussjukdomar under året hittills. Sett till kommunen i sin helhet med sjukfrånvaro på 6,8 procent för perioden är fritidsnämndens sjukfrånvaro inom rimlig avvikelse från målvärde.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	4,0	4,6	5,6	5,2	5,0	3,7	4,3
Andel långtidsfriska (%)	70	60	64	63	53	65	60
Andel heltidsanställda (%)	90	77	83	80	87	86	86

För- och grundskolenämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

För- och grundskolenämnden	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.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner.	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.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner.	enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner.	enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Arbete har bedrivits i enlighet med förvaltningens fastställda aktivitetsplan och nämndens kompetensförsörjningsplan. Under perioden har arbete med analyser och förnyad beredning av kompetensförsörjningsprognos legat i fokus för förskolans verksamhetsområde då antal barn minskar nämnvärt. Det kräver att strategier för personalomställning utarbetas inför höstterminens start och framåt. Personalplanering inför läsåret 2025/26 har genomförts enligt rutin. Dialogen om partsgemensamt arbete i tjänstefördelningsprocessen och rekrytering inför traineeutbildning för blivande skolledare har genomförts under perioden.

Samverkan med Lärarhögskolan har utvecklats och gemensamma strategiska frågor har identifierats och processats. Arbete i enlighet med kommunikationsplan och utveckling av det förvaltningsspecifika arbetsgivarvarumärket har prioriterats med fokus på beredning av strategier. Anställda lärare inom nämndens område beskriver hur de ser på sitt uppdrag och vad som gör jobbet meningsfullt. Budskap i sociala medier och verktyg i marknadsföringssyfte har även varit ett prioriterat område.

Ledarskap (mål 6)

För att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning har åtgärder inom ramen för OSA genomförts. Chefernas arbetssituation följs upp på både grupp- och individnivå. Stöd ges när individuellt behov har identifierats, till exempel hjälp med prioriteringar, handledning och avlastning. Inom området hot och våld prioriteras insatser som stöd, verktyg och utbildning för att öka trygghet på arbetsplatserna.

Kompetensutveckling har erbjudits till chefer. Inom förskolan har fokus legat på insatser kopplade till förändringsledning och ledarskap, för att stärka cheferna i deras arbetsgivarroll och förbereda dem för nya bemanningsförutsättningar. Inom grundskolan har fokus legat på kompetensutveckling som rör pedagogiskt ledarskap.

Det administrativa stödet till första linjens chefer har utretts under perioden och en ny organisation träder i kraft under hösten. Frågor om lokaler och städning har fortsatt att lyftas som bidragande orsaker till arbetsbelastning bland chefer på förvaltningen. Arbetet för att utveckla lokala rutiner med koppling till egenkontroll fortgår. Chefer har prioriterats i den årliga löneöversynen.

Friskfaktorer (mål 7)

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbete med lika rättigheter och möjligheter har genomfördes under våren. Planering och genomförande av prioriterade åtgärder som beskrivs i handlingsplan för arbetsmiljö och aktiva åtgärder 2025 har inletts under perioden liksom

implementering av systemstöd för systematiskt arbetsmiljöarbete (Opus). Alla chefer har under perioden fått tillgång till systemet och utbildningsinsatser genomförs verksamhetsvis.

Sjukfrånvaron ligger över målvärdet, men är lägre jämfört med samma period förra året. Den lägre sjukfrånvaron märks inom utbildning F–9 medan sjukfrånvaron inom förskolan ligger på samma nivåer jämfört med samma period förra året. Inom utbildning F–9 är sjukfrånvaron strax under målvärdet medan det inom förskolans verksamhet ligger över målvärdet. Det sker ett kontinuerligt arbete med individuella handlingsplaner för arbetsanpassning för och rehabilitering av medarbetare med tidiga signaler och sjukfrånvaro.

Resultatmätt	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	Totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	7,6	4,3	6,9	8,0	4,5	7,2
Andel långtidsfriska (%)	65	54	67	57	54	70	57
Andel heltidsanställda (%)	91	92	92	92	92	92	92

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	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.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner.	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.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner.	enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Arbete pågår i enlighet med aktivitets- och handlingsplaner.	enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Arbete har bedrivits i enlighet med förvaltningens fastställda aktivitetsplan och nämndens kompetensförsörjningsplan. Samverkan med Lärarhögskolan har fortsatt och gemensamma strategiska frågor har identifierats och processats. Arbete i enlighet med kommunikationsplan och utveckling av det förvaltningsspecifika arbetsgivarvarumärket har prioriterats med fokus på beredning av strategier. Anställda lärare inom nämndens område beskriver hur de ser på sitt uppdrag och vad som gör jobbet meningsfullt. Budskap i sociala medier samt verktyg i marknadsföringssyfte har även varit ett prioriterat område.

Arbete med beredning av kompetensförsörjningsprognos har genomförts under perioden och sammantaget bedöms verksamheterna vara attraktiva för sökande till lediga tjänster.

Personalplanering inför kommande läsår löper på i enlighet med nämndens årshjul och kommunövergripande riktlinjer. Satsningar på vidareutbildning av speciallärare med inriktning intellektuellt funktionshinder fortgår för att säkerställa behöriga lärare inom anpassad gymnasieskola och arbete med karriärtjänster för lärare har fortskridit enligt planering.

Arbete med differentiering av lärares arbetsuppgifter har pågått under perioden för att möjliggöra för fler professioner att bidra inom skolans verksamhet och avlasta och möjliggöra för lärare att fokusera på undervisningsuppdraget. Ett partsgemensamt arbete med tjänstefördelningsprocessen har även inletts.

Ledarskap (mål 6)

Åtgärder har genomförts inom ramen för OSA för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning. Chefernas arbetssituation följs upp både på grupp och individnivå och individuellt behov identifieras och stöd ges, till exempel med prioriteringar, handledning och avlastning. Inom området hot och våld prioriteras stöd, verktyg och utbildning för att skapa trygghet ute på arbetsplatserna. Frågor kopplade till lokaler och städ uttrycks fortsatt vara en bidragande orsak till arbetsbelastning bland chefer inom nämndens område. Arbete för att utveckla lokala rutiner kopplade till egenkontroll fortgår. Teknik- och fastighetsförvaltningens förbättringsarbete kopplat till uppföljning av kvalitet och kvantitet av städning fortgår också. Inom ramen för årlig löneöversyn har chefer prioriterats. Ingen rekrytering till traineeutbildning för blivande skolledare har genomförts till denna omgång mot bakgrund av en stabilitet i ledningsorganisationen inom nämndens område.

Friskfaktorer (mål 7)

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbete med lika rättigheter och möjligheter genomfördes under våren. Planering och genomförande av prioriterade åtgärder pågår som har beskrivits för nämnden i redovisad handlingsplan för arbetsmiljö och aktiva åtgärder 2025.

Prioriterat är:

- att vidareutveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) med särskilt fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja återhämtning
- kompetensutveckling och stöd för fortsatt säkerhetsarbete, förebygga och hantera hot och våld, alla ska känna sig trygga även om situationer uppstår
- förbättra den fysiska arbetsmiljön och arbetet med egenkontroll internt inom förvaltningen och förbättra samarbete med teknik- och fastighetsförvaltningen
- stöd till chefer i en fördomsfri och breddad rekrytering

- vidareutveckla arbetet med lika rättigheter och möjligheter.

Implementering av systemstöd för systematiskt arbetsmiljöarbete (Opus) har inletts under perioden, alla chefer har fått tillgång till systemet och utbildningsinsatser har genomförts. Avvikelse vad avser tillgång till Miljödatas systemstöd konstateras i slutet av period T2.

Sjukfrånvaron stiger under perioden januari–augusti jämfört med tidigare år, men den är i fas med målvärdet. Det är främst inom verksamhet vuxenutbildning som sjukfrånvaron har ökat.

Sjukfrånvaron är fortsatt låg inom gymnasieskolans verksamhet. Kontinuerligt arbete sker med individuella handlingsplaner för arbetsanpassning för och rehabilitering av medarbetare med tidiga signaler och sjukfrånvaro.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	4,2	4,9	3,1	4,2	4,3	2,6	3,7
Andel långtidsfriska (%)	80	74	83	78	74	86	78
Andel heltidsanställda (%)	90	86	89	87	87	89	88

Individ- och familjenämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Individ- och familjenämnden	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	mer arbete krävs

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Att rekrytera vikarier inför kommande sommarsemestrar är ett stort fokus under den här perioden varje år. Majoriteten av vikariaten blev tillsatta. Däremot uppstod avhopp i sista stund vilket gjorde det problematiskt för vissa verksamheter.

Det centrala kompetensförsörjningsforumet har tagit fram ett årshjul för mässor som kommunen återkommande deltar på. Förvaltningen genomför också specifika marknadsföringsinsatser beroende på vilken målgrupp man vill nå. Vid marknadsföringsinsatser som Stöd och omsorg genomför deltar även ambassadörer från olika verksamhetsområden. Förvaltningen har både medarbetare och chefer som ambassadörer.

Funktionshinderomsorgen har inlett ett arbete med en bemanningsstrategi för att bemanna rätt. Myndighet överbemannar något för att täcka upp den korttidsfrånvaro som uppstår i samband med sjukdom och vab. Det sker för att trygga medarbetarnas arbetsmiljö, men allt sker inom budgetram. Individ- och familjeomsorgen har inte börjat något arbete när det gäller bemanningsplanering. Verksamheten har valt att avvakta beroende på hur behoven kommer att se ut i framtiden kopplat till ny socialtjänstlag.

Ledarskap (mål 6)

Inom alla verksamhetsområden sker täta avstämningar med chefer för att säkerställa deras arbetsmiljö. Vissa verksamhetsområden har gjort justeringar i sin mötesstruktur och lagt informationsdelarna av APT till teamsmöten varje vecka. Det gör att man på APT kan fokusera på enhetschefernas arbetsmiljöfrågor. Enhetscheferna har också stöd av varandra och mer erfarna cheferna kan gå in som medledare när det uppstår särskilda situationer.

Chefer upplever att det finns stöd att få för att bli stärkta i att utveckla grupper och individer i medarbetarskapet, men det finns också chefer som upplever att tid saknas till det.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron har ökat något från föregående år och det har ökat både bland kvinnor och män. En orsak kan vara den topp som uppstod februari då många var sjuka i förkylningar och influensa.

Verksamheterna upplever att de har en bra struktur för systematiskt arbetsmiljöarbete, gör löpande riskbedömningar och följer regelbundet upp inrapporterade avvikelser.

Resultatmått*	Målvärde 2024	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	8,8	5,9	7,7	7,9	6,1	7,4
Andel långtidsfriska (%)	60	57	63	59	57	61	59
Andel heltidsanställda (%)	92	89	91	89	89	88	88

Några av verksamheterna har börjat genomföra utbildningen om att förebygga hot och våld och annan otillåten påverkan. Men, färre har genomfört utbildningen En arbetsplats för alla. Det är en utmaning i verksamheter med bemanning dygnet runt att hitta tid och tillfälle att genomföra utbildningar med efterföljande dialog.

Många av verksamheterna använder sig av Sunt arbetsliv när det gäller friskfaktorer. I förvaltningens verksamheter har också en utbildningssatsning skett riktad till handledare om grupputvecklingsmetoden HUSET.

Det treåriga projektet SAMBA pågår enligt plan. Projektet syftar till att utveckla nya och effektiva samverkansformer inom och mellan kommunerna i Umeåregionen och region Västerbotten.

Kulturnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Kulturnämnden	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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Inom biblioteksverksamheten har flertalet internrekryteringar genomförts för att möta vakanser till följd av pensionsavgångar. Det finns en styrka i interna tillsättningar som både ger våra befintliga arbetstagare möjlighet till nya uppdrag och utveckling och möjlighet att ta hand om vikarier som konverterar till tillsvidareanställningar.

Externa rekryteringar tillämpas också. Utifrån intern rekrytering och personalplanering sker det i mindre utsträckning för att komplettera medarbetarstaben med nödvändig kompetens.

Under sommaren har biblioteken i sedvanlig ordning tagit emot feriearbetande ungdomar. Ett brottsförebyggande projekt i samarbete med Umebrå har också skett under perioden.

I Kulturskolan tillämpas en aktiv personalplanering för att möta både pensionsavgångar och för att möta rekryteringsbehov för lärare för instrument med lägre elevunderlag.

Rekrytering av enhetschef till Väven lär/stadsbiblioteket och enhetschef till programavdelningen/arrangemang och scener pågår under T2.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Verksamheterna bedriver ett löpande, systematiskt arbetsmiljöarbete som omfattar mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) och ett aktivt arbete i samverkan med skyddsombud. OSA-målen omfattar bland annat återhämtning, säkerhet och trygghet. Samverkan sker även i verksamheternas samverkansgrupper (VSG) inför planerade förändringar och införanden av nya system eller vid betydande organisationsförändringar. Det sker i form av riskbedömningar och dialog för att skapa bästa möjliga förutsättningar för både verksamhet och arbetstagare genom delaktighet och inflytande.

Kulturskolan har under de första två tertiälerna arbetat enligt ovan beskrivna arbetssätt för att skapa så bra förutsättningar som möjligt inför kommande flytt till nya lokaler.

På biblioteken har en gemensam riktlinje för gott samtalsklimat arbetats fram av stadsbibliotekets enheter och fastställts av bibliotekets ledningsgrupp. Riktlinjen bearbetas för lokal förankring på övriga enheter.

Programavdelningen har genomfört ett arbete för att förtydliga och synliggöra rollbeskrivningar och skapa ett jämnare arbetsflöde inom musei- och konstenheten. Inom programavdelningen har den kommunikationsapp som lanserades under tertiäl 1 för att skapa tryggare värdskap i Vävens offentliga miljöer nu genomgått provperioden och ska utvärderas och därefter kunna nyttjas i övriga verksamheter i Väven.

Ledarskap (mål 6)

Kulturnämndens samtliga chefer har färre medarbetare än 30 vilket är en av de viktigare förutsättningarna för ett närvarande och engagerat ledarskap hos chefer. Under tertiäl 2 har en ersättningsrekrytering av ny HR-partner skett vilket också fortsätter att skapa förutsättningar för chefernas möjligheter till ett närvarande engagerat ledarskap.

Friskfaktorer (mål 7)

Inom förvaltningen fortsätter chefer arbeta med friskfaktorn aktiv rehabilitering. Det syftar till en tät och förtroendefull dialog för att skapa god förståelse för arbetstagares återgång till arbetet och för att arbetstagare ska ha en god insikt i sin betydelse för verksamheten. Arbetssättet bygger på god kommunikation och återkoppling mellan parterna. Den absoluta majoriteten av sjukfrånvaron är inte direkt arbetsrelaterad och chefer har en nära dialog med arbetstagarna.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	4,5	5,4	4,8	5,2	5,2	2,9	4,4
Andel långtidsfriska (%)	72	65	73	68	64	79	69
Andel heltidsanställda (%)	82	83	79	81	81	78	80

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Miljö- och hälsoskyddsnämnden	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	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.	mer arbete krävs	saknas

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Verksamheten har fortsatt en medarbetare inlånad från Bygglov för arbete med tillsyn av små avlopp. För kompetensutvecklingsinsatsen med särskild handledning för inlånade medarbetare har verksamheten fått Omställningsfondens utmärkelse Årets kompetensutvecklingsinsats. Det lyfts som ett gott exempel på en insats för att behålla medarbetare, erbjuda kompetensutveckling och tillgodose det kompetensbehov som verksamheten har.

Kommunen har samverkansavtal om tillsyn och kontroll med kranskommunerna och med flertalet av de större kustkommunerna. Under året har avdelningen stöttat upp arbete i band annat Nordmaling och Bjurholm. Det har också kommit förfrågningar om rådgivning, i form av energi- och klimatrådgivning och konsumentrådgivning, som nämnden tar ställning till i slutet av 2025.

Efter beställning från överförmyndarnämnden utökas förvaltarverksamheten inom avdelningen med två medarbetare.

Ledarskap (mål 6)

Efter genomförd organisationsförändring vid årsskiftet har avdelningen fyra enheter och under våren har nya enhetschefer kommit på plats. Förändringen skapar bra förutsättningar för ett hållbart ledarskap och verksamheten uppfyller målet om maximalt antal medarbetare per chef.

Verksamhetens chefer genomgår löpande kompetensutveckling utifrån individuella behov och deltar i förvaltningens chefsnätverk.

Under augusti har ett utbyte skett med avdelningens motsvarighet i Vasa stad. Sammankomsten gav förhoppningar om fortsatt samverkan mellan städerna.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron under perioden är högre jämfört med samma period föregående år. Avdelningen hade i början av året flera långtidssjukskrivna medarbetare av orsaker som huvudsakligen inte var arbetsrelaterade. Andelen långtidsfriska ligger under kommunens målvärde och på ungefär samma nivå som föregående år.

Efter genomförd organisationsförändring vid årsskiftet fortsätter verksamheten att arbeta för att skapa god arbetsmiljö och öka sammanhållningen på avdelningen. Verksamheten har fastställt kriterier för en modell för att bedöma arbetsbelastning.

På förvaltningens chefsnätverksträff i maj var temat friskfaktorer. Träffen fyllde på kunskap om friskfaktorer, erbjöd gruppdiallog och test av ett av verktygen som finns som stöd för att arbeta med friskfaktorer. En avdelning delade med sig av sitt genomförda arbete hittills som ett gott exempel.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	5,0	7,8	5,4	6,9	4,8	1,6	3,7
Andel långtidsfriska (%)	80	65	67	66	69	68	68
Andel heltidsanställda (%)	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 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

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:

- verksamhetsbesök, Bruksbacken i Sävar, med fokus på scheman och medarbetarinflytande
- möjlighet till finansiering av mottagande av personer som står långt från arbetsmarknaden
- yttrande över Plan för digital omställning
- lönekartläggning 2024
- nämndernas verksamhetsplaner ur ett jämställdhetsperspektiv
- avtalsrörelsen
- registerkontroller vid anställning
- motion ”Kräv utdrag ur belastningsregistret vid anställning av omsorgspersonal.”
- medlemskap i EU:s kompetenspakt
- delning av utbildningsförvaltningen
- ansökan ERASMUS-projekt
- datadriven kompetensförsörjning
- bemanningsläget inför sommaren.

Ledarskap (mål 6)

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

- uppföljning av chefers förutsättningar
- revidering av ledarpolicy, medarbetarpolicy och värdegrund
- kommungemensamt traineeprogram.

Friskfaktorer (mål 7)

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

- dispens, dygnsvila
- Arbetsmiljöverkets nya regelstruktur
- samverkansmodell för att behålla arbetskraft, SAMBA
- uppföljning av handlingsplan, suicidprevention
- årlig uppföljning av SAM och aktiva åtgärder
- medarbetarenkäten
- friskvårdserbjudande.

Resultatmätt Umeå kommun	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	7,7	4,8	6,8	7,6	4,9	6,8
Andel långtidsfriska (%)	60	57	66	59	56	67	59
Andel heltidsanställda (%)	92	92	94	93	92	92	92

Tekniska nämnden**Nämndens arbete med att nå personalpolitiska mål**

Tekniska nämnden	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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

De fyra fokusområden i förvaltningens kompetensförsörjningsplan omfattar arbetsgivarvarumärket, tidiga kompetensförsörjningsinsatser, hälsopromotion/friskfaktorer och anställningsprocessen.

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Teknik och fastighet hade i maj en medarbetardag då alla medarbetare på förvaltningen bjöds in till en eftermiddag med föreläsning, fika och information om förvaltningens vision med mera.

Medarbetardagen är en strategisk aktivitet för en attraktiv arbetsgivare och arbetsgivarvarumärket.

Arbetet med projekt SAMBA/samverkansmodell pågår med fokus på att behålla arbetskraft på arbetsmarknaden. Att behålla är det nya rekrytera, över organisationsgränser med gemensamma processer. Under våren har SAMBA-labbet (HR i kommuner och regioner) processat fram områden som styrgruppen sedan har sammanfattat för vidare arbete under hösten.

Ledarskap (mål 6)

På Ledarforum i juni med förvaltningens alla chefer var temat "Lärande i arbetsvardagen" som hänger ihop med arbete kring utvecklings- och karriärvägar. Arbete har börjat för att förtydliga rutiner inom bygg- och anläggning.

Friskfaktorer (mål 7)

Friskfaktorerna och friskfaktorlabbet är stöd till chefer och medarbetare för att skapa en hälsosam och hållbar arbetsmiljö. Verksamheterna arbetar bland annat med friskfaktorn rättvis organisation, kommunikation och delaktighet utifrån behov.

Pågående arbete med tidiga insatser och rehabilitering fortsätter målinriktat i de flesta verksamheter.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,2	7,3	4,6	6,1	7,4	4,2	6,1
Andel långtidsfriska (%)	65	57	65	61	57	64	61
Andel heltidsanställda (%)	96	95	98	97	94	98	98

Valnämnden

Under perioden har valkansliet mer intensivt påbörjat planera för valen 2026. Valnämnden fattade beslut på sammanträdet i mars om en utökning av antalet valdistrikt från 72 till 78 valdistrikt.

Kommunfullmäktige fastställde Valnämndens beslut i april 2025. Det är länsstyrelsen som slutligen fastställer den nya valdistriktsindelningen.

Enhetschefen för valkansliet är från 1 maj 2025 även biträdande enhetschef för Överförmyndarnämnden.

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Valnämnden	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

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 att vara personuppgiftskoordinatorer för valnämnden, kommunstyrelsen och personalnämnden, bistå på kommunfullmäktiges möten och 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 Stadsledningskontoret HR ges möjligheter till kompetenshöjande utbildningar och seminarium.

Valnämnden uppfyller målet att chef har max 30 medarbetare.

Nämndens bedömning är att mål 6 är uppfyllt.

Friskfaktorer (mål 7)

Valkansliet ingår i avdelningen Demokrati och juridik med avdelningsgemensamma arbetsplatsträffar. Valkansliets svar på medarbetarenkäten resulterar i en handlingsplan för enheten som enhetschefen ansvarar för. Arbete med organisatoriskt systematiskt arbetsmiljöarbete sker på avdelningsnivå. I juni genomfördes en avdelningsgemensam arbetsplatsträff med fokus på återhämtning, en av punkterna i avdelningens handlingsplan från medarbetarenkäten 2024.

Förstärkning av valkansliet planeras att börja under hösten 2025 för att vara klar i december 2025.

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

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5						
Andel långtidsfriska (%)	60						
Andel heltidsanställda (%)	92	100	100	100	100	100	100

Sjukfrånvaro redovisas inte på grund av för få antal personer i valkansliet.

Äldrenämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Äldrenämnden	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.	mer arbete krävs	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.	mer arbete krävs	mer arbete krävs
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)

Andelen utbildade undersköterskor är nu 53 procent. Under augusti startade cirka 20 nya medarbetare studier inom äldreomsorgslyftet och förberedelser sker för att utbilda fler personer. Hänsyn behöver tas till hur många personer verksamheten klarar av att släppa och om individerna bedöms kunna färdigställa utbildningen under kvarvarande känd tid för det statliga bidraget.

Sommarrekryteringen gick över förväntan med ett högt inflöde av ansökningar. Trycket på förvaltningen var högre än tidigare år på grund av hemtjänstens ökade rekryteringsbehov. Det var kopplat till övertagande av hemtjänsttagare efter att tidigare utförare hade sagt upp sina avtal. Det är svårt att hitta erfaren arbetskraft både när det gäller omvårdnadspersonal och legitimerad/högskoleutbildad personal. Det påverkar förvaltningens förmåga att klara av sitt uppdrag negativt. Den sammanlagda kompetensen blir låg även om schemaraderna är fyllda.

Två introduktionsdagar med inriktning på praktiska moment genomfördes på Haga äldrecenter för medarbetare inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende som saknade tidigare erfarenhet. Dagarna är en del av introduktionen, men utöver utbildningsinsatsen får samtliga medarbetare också verksamhetsnära inskolning och introduktion.

Ledarskap (mål 6)

Målet max 30 medarbetare per chef är fortfarande inte uppnått.

Arbete kvarstår för att stötta chefer i svåra individärenden och hantera situationer då chefer till exempel utsätts för hot. Samarbete med säkerhetsenheten har varit avgörande för att möta de utmaningar förvaltningen har ställts inför.

Antalet misskötsamhetsärenden tenderar att öka men tilltar också i komplexitet. Dessa ärenden är utmanande och tidskrävande för chefer.

Medial uppmärksamhet kopplad till äldreomsorgen påverkar också chefernas förutsättningar. Det går mer tid till att trygga anhöriga och vård- och omsorgstagare utifrån till exempel tidningsrubriker.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron har varit högre i år jämfört med fjolåret. Året började med ett högre sjuktal än föregående år för hela kommunen och det märktes också i äldreomsorgen. Perioden maj–augusti visar enbart marginellt högre frånvaro än föregående år. Andel långtidsfriska är oförändrad medan andel heltidsanställda har ökat. Att långtidsfriska har ökat innebär att fler medarbetare har mindre än sju kalenderdagens sjukfrånvaro det senaste året.

Resultatet efter sommaren påverkas alltid av den stora andelen semestervikarier som arbetar under sommarmånaderna. Det är därför svårt att dra långtgående slutsatser av resultatet.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	7,5	9,4	5,9	8,3	8,8	6,9	8,2
Andel långtidsfriska (%)	60	49	55	51	49	55	51
Andel heltidsanställda (%)	95	96	98	97	96	96	96

Brand- och räddningsnämnden

Nämndens arbete för att personalpolitiska mål

Brand- och räddningsnämnden	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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

Ledarskap (mål 6)

Arbete för att utveckla organisationen har fortgått under året. Syftet är att anpassa organisationen för att bedriva räddningstjänst från två stationer och att organisationen ska kunna möta kraven när Umeå växer, omvärldsläget förändras och uppdragen blir fler och bredare. Med denna förändring

skapas betydligt bättre förutsättningar för verksamhetens chefer att kunna bedriva ett ledarskap som ger förutsättningar för goda resultat.

Personalen har varit delaktiga i organisationsutvecklingen genom dialogtillfällen med möjlighet att lämna synpunkter innan förslagen samverkas och förhandlas.

Hela organisationsutvecklingen är samverkad och förhandlad med fackliga parter. Arbetet har inletts för att utveckla verksamheten utifrån den nya organisationen.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron inom brand- och räddningsnämndens verksamhet ligger lågt i jämförelse med målvärdet för 2025, men något högre än motsvarande period 2024. Sjukfrånvaro och övriga resultatmått följs upp löpande i verksamheten.

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

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	0,9	1,8	1,7	0,9	1,4	1,4
Andel långtidsfriska (%)	60	91	87	88	73	86	84
Andel heltidsanställda (%)	92	100	100	100	100	100	100

IT-kapacitetsnämnden

Nämnden har ingen anställd personal.

PA-nämnden

Nämnden har ingen anställd personal.

Överförmyndarnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Överförmyndarnämnden	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

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 och behålla personal oavsett yrkesroll. Personalomsättningen har varit låg. En ny medarbetare har anställts under perioden. Nämnden tar tillvara på medarbetare över 65 år på ett bra sätt, äldre medarbetare ges möjlighet att förlänga arbetslivet och på så sätt kan verksamheten hantera ett visst vikariebehov. Överförmyndarenheten tar även emot personer i behov av arbetsträning.

Nämndens bedömning är att mål 5 är uppfyllt.

Ledarskap (mål 6)

Överförmyndarnämndens enhetschef ingår i ledningsgruppen för avdelningen Demokrati och juridik. Via Stadsledningskontoret HR ges möjligheter till kompetenshöjande utbildningar och seminarium. Överförmyndarnämnden uppfyller målet att chefer ska ha max 30 medarbetare.

Överförmyndarnämndens bedömning är att mål 6 är uppfyllt.

Friskfaktorer (mål 7)

Överförmyndarnämnden ingår i avdelningen Demokrati och juridik som genomför avdelningsgemensamma arbetsplatsträffar. 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.

Resultatmått	Målvärde 2025	Utfall januari–augusti 2025			Utfall januari–augusti 2024		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	5,2	1,9	4,6	3,5	1,7	3,1
Andel långtidsfriska (%)	60	65	67	65	71	75	71
Andel heltidsanställda (%)	92	96	80	93	91	100	93

Bilaga 5. Sammanställd rapport av tilläggsuppdrag

Av totalt sex tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige för verksamhetsåret 2025 är två genomförda och fyra delvis genomförda. Prognosen för årets slut är att tre uppdrag kommer att vara genomförda och tre delvis genomförda.

Uppdrag	Status för januari–augusti	Motivering/kommentar	Prognos för januari–december
Tilläggsuppdrag: 2024:1 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att se över kommunövergripande målstyrning och planering som tillkom före införandet av kommunens nuvarande styrmodell och ta fram förslag för hur sådan styrning kan inordnas inom ram för kommunfullmäktiges styrning via inriktningsmål och program.	Delvis genomfört	Modell för aktualitets- och relevansprövning av befintliga styrdokument är implementerad och bedöms vara ändamålsenlig. Genom att aktualitets och relevansprövning genomförs systematiskt och återkommande (2 gånger/år) prövas äldre styrning allt eftersom. Vid sådan prövning undersöks möjlighet om äldre styrning ska fasas ut eller om den ska revideras så att den kan kvarstå/infogas inom ram för inriktningsmål och program. Arbetet tar tid men genomförs med systematik och envishet.	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	Arbete med fördjupad analys av framtida tillgång till och efterfrågan av kompetens är genomförd och hanterad i berörda nämnder. I de fall fördjupad samverkan mellan förvaltningar har påtalats så arbetar berörda förvaltningar vidare med frågan. Förhoppningen om att den fördjupade analysen skulle leda till en tydligare långsiktig inriktning för omställning av nämndernas verksamhet har inte infriats. Nämnder som sen tidigare har haft en sådan långsiktig inriktning har upprätthållit den och använt analysen av framtida kompetensbrist för att förstärka och fördjupa tidigare arbete. 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.	Delvis genomfört
Tilläggsuppdrag: 2023:2 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndgränser.	Genomfört	Arbetet sker på ett flertal olika sätt för att åstadkomma förflyttning i enlighet med 2023:1. Ett exempel på sådant samarbete är arbetet med datadriven kommun där stadsledningskontoret samarbetar med teknik- och fastighetsförvaltningen för att ge stöd till kommunens nämnder/förvaltningar.	Genomfört
Tilläggsuppdrag 2023:3 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att utreda förutsättningarna för ett inrättande av ett klimatpolitiskt råd.	Genomfört	Uppdraget är genomfört och redovisat.	Genomfört

Uppdrag	Status för januari–augusti	Motivering/kommentar	Prognos för januari–december
Tilläggsuppdrag: 2022:11 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en revidering av upphandlingspolicy och tillhörande riktlinjer.	Delvis genomfört	Förslag till reviderad upphandlingspolicy med tillhörande riktlinje lämnades på remiss till nämnder och bolag våren 2025. Förslag till reviderad policy och riktlinje ska enligt plan tillställas kommunfullmäktige i oktober.	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 inom området är genomförda. Arbete med lokal lägesbild är utvecklat för att fånga upp risker för välfärdsbrott. En grundstruktur är framtagen för att motverka möjliggörare. Den är på väg att implementeras. Stöd har tagits fram till myndighetsutövning för stöd och omsorg för att upptäcka välfärdsbrott tillsammans med nationell samverkansgrupp "CURA". Inom området behöver nu varaktiga strukturer upparbetas för kommunens arbete mot välfärdsbrott.	Delvis genomfört

Bilaga 6. Tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder januari–augusti 2025, drift respektive investeringar

Diarienummer (mnkr)	KS-2023/00651 Driftbudget 2025	KS-2024/00711 Teknisk ramjustering, licenser	KS-2024/00918 Justeringar i kommunstyrelsens budget 2025	KS-2025/00119 Teknisk ramjustering, mottagningsenheten	Aktuell Driftbudget 2025 efter beslutade omföringar
11 Överförmyndarnämnden	-16,16				-16,16
12 Kommunstyrelsen	-1 315,73		0,00		-1 315,73
13 Kommunfullmäktige	-3,98				-3,98
14 Personalnämnden	-1,29				-1,29
15 Valnämnden	-3,50				-3,50
20 Tekniska nämnden	-1 550,90	-3,52			-1 554,42
21 Byggnadsnämnden	-62,93				-62,93
23 Miljö- och hälsoskyddsnämnden	-21,75				-21,75
25 Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	-86,38				-86,38
31 Äldrenämnden	-1 396,75			-0,37	-1 397,12
32 Individ- och familjenämnden	-1 774,78			0,37	-1 774,41
40 Fritidsnämnden	-158,69				-158,69
45 Kulturnämnden	-169,85	0,17			-169,68
50 För- och grundskolenämnden	-2 340,72	2,70			-2 338,02
55 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	-652,45	0,65			-651,80
70 Gemensam IT-nämnd, Umeå/Skellefteå	0,00				0,00
71 Gemensam PA-nämnd, Umeåregionen	0,00				0,00
Summa	-9 555,87	0,00	0,00	0,00	-9 555,87

Bilaga 6. Tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder januari–augusti 2025, drift respektive investeringar

Diarienummer (mnkr)	KS-2023/00651 Investeringsbudget 2025	KS-2023/00651 MEX, budget 2025	KS-2023/00394 Ombudgetering från 2023	KS-2024/00588 Ombudgetering från 2024	KS-2025/00304 Civil beredskap	Aktuell investeringsbudget efter beslutade omföringar
12 Kommunstyrelsen	-61,08	-265,10		-18,21	20,00	-324,39
15 Valnämnden	-0,55					-0,55
20 Tekniska nämnden	-944,13		-76,47	-533,97	-20,00	-1 574,56
21 Byggnadsnämnden	-0,47					-0,47
23 Miljö- och hälsoskyddsnämnden	-0,28					-0,28
25 Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	-29,55			-3,38		-32,93
31 Äldrenämnden	-37,15			-3,03		-40,18
32 Individ- och familjenämnden	-9,71			-4,22		-13,93
40 Fritidsnämnden	-15,70			-2,28		-17,98
45 Kulturnämnden	-4,87					-4,87
50 För- och grundskolenämnden	-21,43					-21,43
55 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	-11,00		1,62	-5,02		-14,40
Summa	-1 135,91	-265,10	-74,84	-570,11	0,00	-2 045,97

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

(mnkr)	2025			2024	2025	
	budget jan-aug	utfall jan-aug	budget- avvikelse jan-aug	utfall jan-aug	budget jan-dec	prognos budget- avvikelse jan-dec
Kommunfullmäktige (revision)	-3	-1	2	-1	-4	0
Kommunstyrelsen	-882	-837	45	-886	-1 316	45
Valnämnden	-2	-2	0	-14	-3	0
För- och grundskolenämnden	-1 468	-1 445	23	-1 459	-2 338	18
Äldrenämnden	-929	-871	58	-879	-1 397	60
Tekniska nämnden	-1 010	-1 002	8	-967	-1 554	1
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	-408	-389	19	-376	-652	22
Individ- och familjenämnden	-1 167	-1 182	-15	-1 141	-1 774	-38
Fritidsnämnden	-106	-103	3	-102	-159	1
Kulturnämnden	-109	-109	0	-106	-170	0
Byggnadsnämnden	-39	-27	12	-45	-63	10
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	-13	-13	0	-12	-22	0
Personalnämnden	-1	-1	0	-1	-1	0
Överförmyndarnämnden	-11	-8	2	-10	-16	2
Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	-57	-54	3	-50	-86	2
Gemensam IT-kapacitetsnämnd, Umeå/Skellefteå	0	0	0	0	0	0
Gemensam PA-nämnd, Umeåregionen	0	0	0	0	0	0
Summa styrelse och nämnder	-6 204	-6 044	160	-6 048	-9 556	122

Bilaga 8. Nyckeltal inrapporterade från kommunens bolag per 2025-08-31

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 2025	Utfall jan–aug 2024	Prognos 2025	Utfall 2024	Utfall jan–aug 2025	Utfall jan–aug 2024	Utfall jan–aug 2025	Prognos 2025	Utfall 2024	Utfall jan–aug 2025
Umeå Kommunföretag AB	6	14	0	4	55	55	5	6	0	–
Umeå Energi AB	38	32	90	68	42	43	237	487	403	70
Infrastruktur i Umeå AB	1	–3	–6	–6	21	19	1	5	10	–
Umeå Hamn AB	–18	–28	–34	–72	7	10	105	233	32	–
Umeå Parkerings AB	11	7	15	16	30	29	1	4	2	–
AB Bostaden i Umeå	192	167	225	188	43	42	215	405	395	161
Umeå Deponi och Avfallscenter AB	13	40	16	57	62	68	7	12	16	228
Umeå Vatten och Avfall AB	–3	4	–4	6	2	2	144	311	263	32
Västerbottens Museum AB	2	2	1	1	47	47	3	5	3	123
Science Park i Umeå AB	0	1	1	1	68	87	0	0	0	–
Nolia AB	2	5	–1	3	48	55	0	0	0	–
Norrlandsoperan AB	12	8	0	0	40	33	0	0	0	–
Kvarken Link OY	3	2	0	0	37	42	35	55	0	100
NLC Ferry OY	43	44	24	34	76	79	0	0	0	–
Uminova Innovation AB	0	0	0	0	21	19	0	0	0	–
Uminova Expression AB	1	0	0	0	36	36	0	0	0	–
Umeå Biotech Incubator AB	0	0	0	0	73	77	1	1	0	–
Visit Umeå AB	1	1	0	0	25	22	0	0	0	–