



Delårsrapport januari–augusti 2024

Innehåll

Förenklad förvaltningsberättelse.....	3
Händelser av väsentlig betydelse under delårsperioden och efter dess slut.....	3
Väsentliga personalförhållanden	4
Den kommunala koncernen.....	8
Förväntad utveckling för 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	35
Not 3. Jämförelsestörande poster	36
Not 4. Effekter av ändrade uppskattningar och bedömningar.....	36
Not 5. Förändringar i väsentliga ansvarsförbindelser.....	37
Not 6. Redovisning av pensionsstiftelse, påverkan på resultat- och balansräkning	37
Not 7. Erhållna men ännu inte intäktsredovisade generella statsbidrag	38
Bilaga 1. Sammanställd rapportering av nämndernas grunduppdrag	39
Bilaga 2. Sammanställd rapportering av inriktningsmål	77
Bilaga 3. Sammanställd rapportering av personalpolitiska mål	84
Bilaga 4. Sammanställd rapportering av tilläggsuppdrag	104
Bilaga 5. Tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder januari–augusti 2024, drift respektive investeringar	107
Bilaga 6. Avstämning av utfall mot kommunfullmäktiges budget för styrelse och nämnder	109
Bilaga 7. Nyckeltal inrapporterade från kommunens bolag per 2024-08-31.....	110

Förenklad förvaltningsberättelse

I den förenklade förvaltningsberättelsen lämnas information om förvaltningen 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 uttolkas av Rådet för kommunal redovisning i dess rekommendation RKR R17 reglerar vilka rubriker och vilket innehåll som behöver finnas med i den förenklade förvaltningsberättelsen. Rubrikerna framgår nedan.

Delårsrapporten läses 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

Här beskrivs händelser av väsentlig betydelse för kommunkoncernen och kommunen som har inträffat under delårsperioden januari—augusti 2024 eller efter periodens slut men innan delårsrapporten upprättas¹.

Händelser av väsentlig betydelse under perioden

- Ökande inflation har fortsatt under året med pris- och indexuppräknningar som konsekvens, men inflationen har minskat något i slutet av sommaren.
- Konjunktureren har fortsatt att vika även under 2024.
- Det högre ränteläget fortsatte inledningsvis under året. I maj respektive augusti sänkte Riksbanken styrräntan med 0,25 procentenheter vardera. Det var de första räntesänkningarna sedan 2016. Totalt har styrräntan sänkts med 0,50 procentenheter under perioden maj till och med augusti.
- Detta sammantaget har påverkat kommunkoncernen under året, främst genom högre kostnader och minskade intäkter. Ett generellt högre kostnadsläge kräver Anpassningar i kommunkoncernens verksamheter både innevarande och kommande år.
- Kommunen har inga pågående betydande rättstvister.

För att se den totala effekten av ovanstående händelser bör flera delar av delårsrapporten beaktas.

Händelser av väsentlig betydelse efter periodens slut

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

¹ Är upprättad när den har beslutats av kommunstyrelsen och lämnats över till kommunfullmäktige.

Väsentliga personalförhållanden

I avsnittet redovisas sammanfattande uppföljning av kommunfullmäktiges personalpolitiska mål, pågående arbete inom strategiska områden och väsentliga personalförhållanden med utgångspunkt i personalstatistik.

Personalpolitiska mål

De personalpolitiska målen är kommunövergripande och relaterar till väsentliga personalförhållanden. Kommunfullmäktige har fastställt tre personalpolitiska mål för 2024. 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
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan
Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan

De personalpolitiska målen följs också upp via nyckeltal som anges både för kommunen som helhet och per nämnd (se mer utförligt i bilaga 3). I tabell 2 redovisas nyckeltalen, kallade resultatmått, för kommunen som helhet under perioden.

Tabell 2. Resultatmått

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro (%) ²	6,5	7,6	4,9	6,8	7,8	4,6	6,8
Andel långtidsfriska (%)	60	58	68	61	56	67	59
Andel heltidsanställda (%)	92	92	92	92	91	92	92

Övergripande bedömning och motivering

Arbetet med de personalpolitiska målen har för merparten av nämnderna fortflöpt enligt plan. Några nämnder har angett att mer arbete krävs avseende ett eller två av målen. Individ- och familjenämnden beskriver att mer arbete krävs för att kunna bemanna vissa befattningar i och med hög sjukfrånvaro och de nya reglerna för dygnsvila. Vidare behövs mer arbete för att ta fram hållbara schemalösningar för verksamheter med jour. Äldrenämnden beskriver att mer arbete krävs när det gäller friskfaktorer och för att reducera antalet medarbetare per chef.

² Totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Kompetensförsörjning

Arbetet med en gemensam strategi för attraktiv arbetsgivare pågår. Bland annat har ett arbetsgivarvarumärke tagits fram. En gemensam planering för mässor och andra marknadsföringsinsatser har tagits fram i samarbete mellan nämndernas förvaltningar och samnyttjande av resurser planeras.

En central del i kompetensförsörjningen är arbetet med att tillgängliggöra den arbetstid och arbetskraft som finns hos kommunen som arbetsgivare och i arbetsmarknadsregionen. Kommunen jobbar bland annat med kommungemensamma och verksamhetsspecifika insatser för att förlänga arbetslivet och ge förutsättning för fler medarbetare att jobba längre.

Ett fördjupat arbete har inletts, i samverkan mellan kommunerna i Umeåregionen och Region Västerbotten, för att förhindra att anställda lämnar arbetslivet till följd av ohälsa. Vidare har insatser gjorts för att säkerställa att de möjligheter som kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR) erbjuder nyttjas fullt ut. Ytterligare ett viktigt steg för kommunen som arbetsgivare är det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och att ge än bättre förutsättningar för personer som i dag står långt ifrån arbetsmarknaden att finnas i kommunens verksamheter. Efter en översyn av nämndernas mottagande kan konstateras att kommunen som helhet behöver göra mer i frågan.

Rekryteringsprocessen har utvecklats för att säkerställa en effektiv process som uppfattas som attraktiv och säker, både ur ett kandidat- och arbetsgivarperspektiv. Kommunens möjligheter till kontroller vid och under anställning utreds.

En enhetlig och sammanhållen lönepolitik är en av flera förutsättningar för att vara framgångsrik när det gäller kompetensförsörjning. Ett arbete pågår med en riktlinje för lönestrategiska frågor. Tillhörande revideringsarbete av lönepolicy kommer att presenteras under hösten.

Ledarskap

Utbildningen för nyanställda chefer har utökats från två till tre terminer. Utbildningen är obligatorisk och syftar bland annat till att förmedla kommunens ledarpolicy och dess koppling till chefens vardag, fylla på kunskap om viktiga ämnen i chefsuppdraget samt tydliggöra vilket stöd som erbjuds.

Som en del i att behålla chefer och skapa stöd i organisationen finns ett internt nätverk som riktar sig till unga chefer. Det ska fånga upp potentiella ledare, ge möjlighet till kollegialt erfarenhetsutbyte och förhoppningsvis öka det organisatoriska stödet utifrån deltagarnas egna behov och aktuell forskning.

Ett kommunövergripande traineeprogram med 19 deltagare från samtliga förvaltningar avslutades under våren. Syftet med programmet är ett led i att säkerställa Umeå kommuns framtida chefsförsörjning och samtidigt bidra till karriärutveckling för medarbetare.

Tre frukostseminarier som riktar sig till kommunens samtliga chefer har genomförts. Seminarierna har handlat om motivation för ett hållbart ledarskap, klimakteriet och arbetslivet och trygghet vid mediekontakter.

Friskfaktorer

Den kommungemensamma processen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering har fortlöpt. Justeringar har genomförts i 2024 års medarbetarenkät för att leva upp till kraven i diskrimineringslagen och möjliggöra vissa jämförelser med andra kommuner.

Personalnämnden, som har uppdraget att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet, har tillsammans med den centrala samverkansgruppen (CSG) genomfört en heldag med utbildning om friskfaktorer med efterföljande dialog.

Under året har ett nytt avtal för företagshälsovård tecknats, efter dialog med förvaltningarna och den centrala samverkansgruppen.

Personalstatistik

Tabell 3. Medelantal anställda³ och arbetad tid

	2024 januari–augusti	2023 januari–augusti	Förändring	Förändring (%)
Medelantal anställda ⁴	9 791	9 673	118	1,2
varav kvinnor	6 686	6 583	103	1,6
varav män	3 106	3 090	16	0,5
Arbetad tid (timmar) ⁵	11 096 995	10 962 587	134 408	1,2

Tabell 4. Medelantal anställda och arbetad tid per nämnd

Nämnd	2024, januari–augusti		2023, januari–augusti		Förändring	
	Årsarbetare	Arbetad tid (timmar)	Årsarbetare	Arbetad tid (timmar)	Årsarbetare	Arbetad tid (timmar)
Överförmyndarnämnden	21	23 419	18	20 327	3	3 092
Kommunstyrelsen	252	285 055	235	266 079	17	18 976
Valnämnden	8	8 519	3	3 804	4	4 715
Tekniska nämnden	942	1 067 555	914	1 035 533	28	32 022
Byggnadsnämnden	95	107 952	108	122 761	-13	-14 809
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	64	72 391	57	64 681	7	7 711
Brand- och räddningsnämnden	81	91 581	81	92 021	0	-439
Äldrenämnden	1 967	2 229 280	1 961	2 222 028	6	7 252
Individ- och familjenämnden	1 712	1 939 774	1 692	1 917 871	19	21 902
Fritidsnämnden	162	183 699	153	172 908	10	10 791

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

⁴ I Umeå kommun mäts medeltal anställda utifrån begreppet årsarbetare som beräknas så här: 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.

Nämnd	2024, januari–augusti		2023, januari–augusti		Förändring	
Kulturnämnden	192	217 081	184	208 610	7	8 471
För- och grundskolenämnden	3 405	3 859 309	3 358	3 806 010	47	53 299
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	892	1 011 379	909	1 029 955	-16	-18 576
Umeå kommun totalt	9 791	11 096 995	9 673	10 962 587	118	134 408

Tabell 5. Sjukfrånvaro i kommunen⁶

Sjukfrånvaro (procent)	2024 januari–augusti	2023 januari–augusti	2023 januari–december
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	72
Kvinnor	7,6	7,8	8,1
Män	4,9	4,6	4,9
29 år eller yngre	6,7	6,8	7,2
30–49 år	6,5	6,5	6,7
50 år eller äldre	7,1	7,3	7,6

⁶ Sjukfrånvaron för varje grupp anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. Sådan uppgift 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 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 på nästa sida. Vilka principer för ägande som gäller när kommunala företag konsolideras i den sammanställda redovisningen framgår av not 1, redovisningsprinciper.

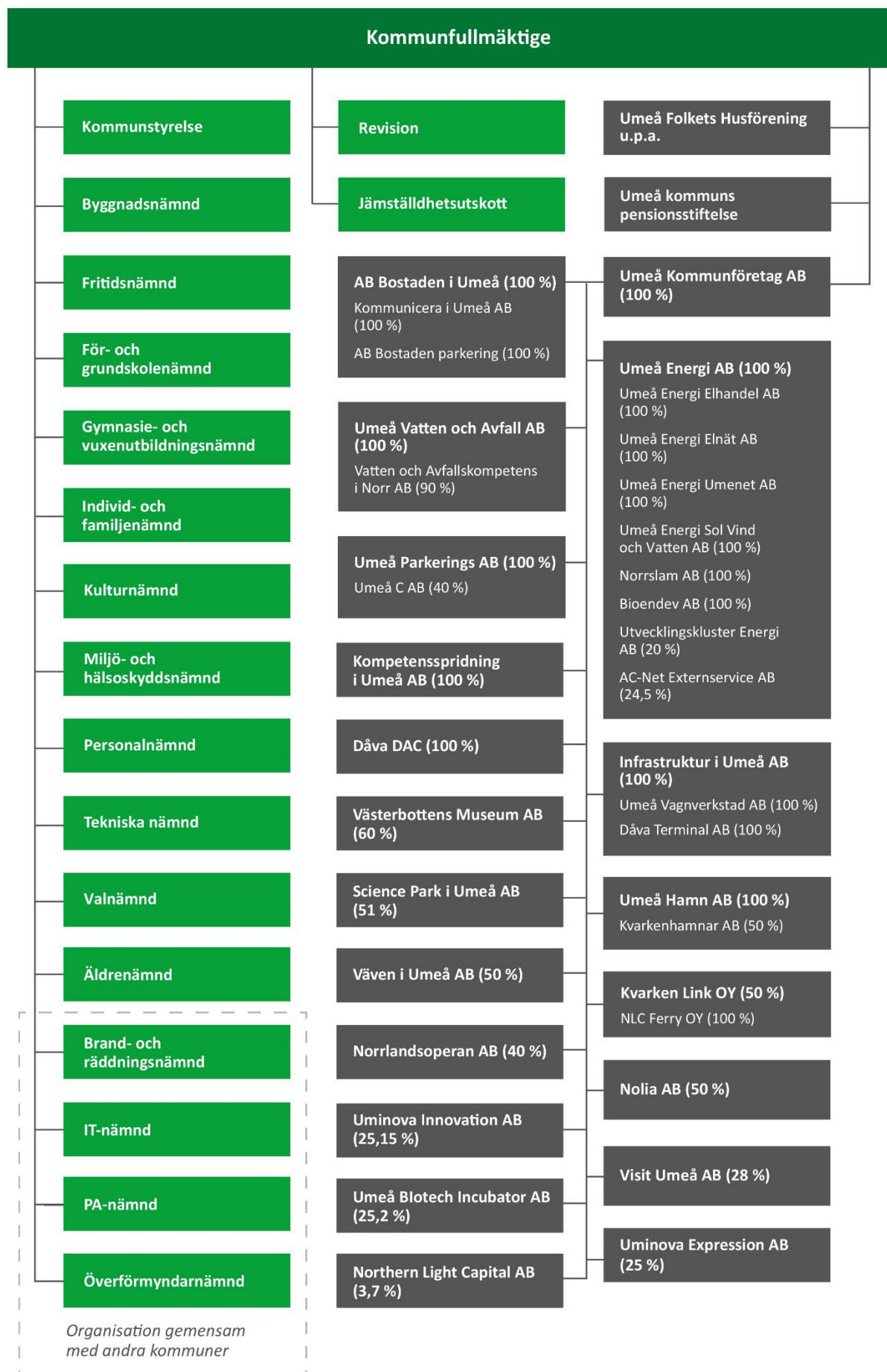
Under 2024 har följande förändringar i den kommunala koncernen skett:

- AC-Net Internservice AB har fusionerats in i AC-Net Externservice AB per 13 mars 2024. Andelstalen är oförändrade (24,5 procent).
- Umeå kommuns pensionsstiftelse ingår i kommunkoncernen per 31 augusti 2024.

Även privata utförare⁷ som inte är kommunala koncernföretag får uppdrag av kommunen, utifrån kommunallagens regler att lämna över kommunala angelägenheter. I kommunfullmäktiges riktlinjer för styrning och uppföljning av externa utförare framgår nämndernas ansvar för styrning och uppföljning av externa 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). I Umeå kommun används begreppet externa utförare.

Bild 1. Den kommunala koncernen, organisation och ägande



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

I avsnittet finns en uppföljning av utfall för perioden och förväntad utveckling för helåret avseende ekonomi och verksamhet utifrån kommunfullmäktiges mål med betydelse för god ekonomisk hushållning.

I kommunfullmäktiges beslutade riktlinjer om budget- och investeringsprocessen och i Planeringsdirektiv, budget och investeringar för 2024 framgår ekonomiska riktlinjer, tilläggsuppdrag, finansiella mål för god ekonomisk hushållning och regler för hantering av resultatutjämningsreserv. Där definieras god ekonomisk hushållning och beskrivs hur god ekonomisk hushållning ska uppnås för Umeå kommun:

”God ekonomisk hushållning innebär att både kommunens finansiella mål och verksamhetsmässiga grunduppdrag uppnås, att verksamheten bedrivs långsiktigt, ändamålsmässigt och effektivt och att ekonomiska aktiviteter sker i enlighet med lagar, regler och etablerade normer”. Det genomförs så här:

- Umeå kommuns verksamhet styrs av kommunfullmäktige genom grunduppdrag, mål och budgetramar för drift och investeringar. Av kommunfullmäktige fastställd budgetram för nämnd innefattar medelstilleddning för samtliga kostnader för nämndens verksamhet.
- Nämnder som redovisar eller befarar ett underskott som överstiger en procent av tilldelad budgetram ska, om underskottet uppgår till mer än 1 mnkr, snarast redovisa en pris- och tidsatt åtgärdsplan till kommunstyrelsen och vidta de åtgärder som krävs för att uppnå en budget i balans.
- De i planeringsdirektiv, budget och verksamhetsplan angivna grunduppdragen och målen ska följas upp under budgetåret och slutligt avrapporteras i bokslut/verksamhetsrapporter.
- Den ekonomiska planeringen ska utgå från försiktighetsprincipen, där säkerhet i antaganden är en viktig grundförutsättning.
- Överskott är en nödvändig förutsättning för att finansiera framtida investeringar.
- Verksamheternas nettokostnader får inte öka snabbare än skatteintäkter, generella statsbidrag, utjämning och finansnetto.
- Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att Umeå kommun har god ekonomisk hushållning och följer kommunallagens krav på budget i balans. Nämnderna har detta ansvar inom sitt område och inom ramen för sin budget.
- Vid resursbrist ska tvingande nivåer enligt lagstiftning och myndighetskrav prioriteras. Alla större förändringar av verksamheten ska kostnadsberäknas (kalkyleras) och resursavstämmas före genomförande.
- Alla beslut ska innehålla en ekonomisk konsekvensbeskrivning som tydliggör hur beslutet påverkar kommunens ekonomi och hur det ska finansieras.

Kommunfullmäktige har beslutat om grunduppdrag, inriktningsmål, personalpolitiska mål, tilläggsuppdrag och finansiella mål för kommunen. Några kommunkoncernövergripande finansiella mål har inte satts upp i Planeringsdirektiv, budget och investeringar för 2024. Här följer kommunstyrelsens bedömning av god ekonomisk hushållning per sista augusti och prognos för helåret.

I delårsrapporten görs en uppföljning av nämndernas grunduppdrag samt uppfyllelsen för fyra inriktningsmål, tre personalpolitiska mål och åtta tilläggsuppdrag som kommunfullmäktige har fastställt i "Planeringsdirektiv, budget och investeringar för 2024". De personalpolitiska målen följs upp i avsnittet Väsentliga personalförhållanden. Uppföljningen görs genom en sammanvägd bedömning utifrån nämndernas och styrelsens rapportering per 31 augusti 2024.

Grunduppdrag

Grunduppdraget förtydligar det kommunala ändamålet för respektive nämnd samt nämndens roll och ansvar. Kommunfullmäktige ansvarar för att fastställa grunduppdrag till nämnd.

Uppföljning sker genom att respektive nämnd, inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning, lämnar rapport med bedömning av hur väl de har lyckats med sitt grunduppdrag. För perioden har 12 av 16 nämnder gjort bedömningen att uppdraget uppfylls i hög grad. Tre nämnder bedömer att det uppfylls i viss grad och för en nämnd saknas bedömning. Se mer utförlig redovisning i bilaga 1.

Tabell 6. Nämndernas bedömning av grunduppdraget januari–augusti 2024

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

Inriktningsmål

Kommunfullmäktige använder inriktningsmål för att skapa riktning och förändring inom ett avgränsat område som är gemensamt för flera kommunala aktörer. Styrning för att nå inriktningsmålen samlas

i tre program. Inriktningssmålen följs upp genom rapportering av utveckling inom programmen. Bedömningen görs utifrån om arbetet går enligt plan eller om mer arbete krävs.

Programrapporteringen visar att för ett av kommunfullmäktiges fyra inriktningsmål bedöms arbetet löpa enligt plan och för tre är bedömningen att mer arbete krävs. Se mer utförlig redovisning i bilaga 2.

Tabell 7. Bedömning av arbete för att uppnå inriktningsmål från kommunfullmäktige

Inriktningsmål	Bedömning 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.	enligt plan
Mål 4: Umeå ska vara klimatneutralt till 2040.	mer arbete krävs

Tilläggsuppdrag

När det gäller tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige till kommunens nämnder och bolag är ett genomfört och sju delvis genomförda. Prognosen för årets slut är att sex uppdrag kommer att vara genomförda och två delvis genomförda. Se mer utförlig redovisning i bilaga 4.

Tabell 8. Utfall och prognos för kommunfullmäktiges tilläggsuppdrag till nämnder och bolag

Tilläggsuppdrag	Bedömning januari–augusti	Prognos januari–december
Tilläggsuppdrag: 2023:1 Omställning	delvis genomfört	delvis genomfört
Tilläggsuppdrag: 2023:2 Samverkan	delvis genomfört	delvis genomfört
Tilläggsuppdrag 2023:3 Klimatpolitiskt råd	genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2023:4 Fotbollstält	delvis genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2023:5 Turtäthet	delvis genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2022:9 Kulturskolans behov av långsiktiga lokaler	delvis genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag: 2022:11 Revidering upphandlingspolicyn	delvis genomfört	genomfört
Tilläggsuppdrag 2021:8 Välfärds kriminalitet	delvis genomfört	genomfört

Utöver grunduppdrag och inriktningsmål, personalpolitiska mål och tilläggsuppdrag som kommunfullmäktige har fastställt i anslutning till planeringsförutsättningar och budget har kommunfullmäktige även fastställt ett stort antal mål, uppdrag och aktiviteter i anslutning till fristående planer, program och strategier (över 300 mål och över 400 aktiviteter). Ett arbete pågår för att se över och minska antalet mål.


Uppföljning av finansiellt mål


Kommunfullmäktige har satt upp ett finansiellt mål för 2024. Måluppfyllelse för det finansiella målet efter årets åtta första månader och prognosen för helåret beskrivs nedan.

Tabell 9. Uppföljning av finansiellt mål

Nr	Mål	Måluppfyllelse januari–augusti 2024	Motivering/kommentar	Måluppfyllelse prognos helår 2024	Motivering/kommentar
8	Resultatet i förhållande till skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning ska uppgå till 1 procent 2024 och 1 procent 2025–2027.	Helt uppfyllt	Resultatet per 31 augusti uppgår till 190 mnkr och skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning uppgår till 6 258 mnkr. Detta ger ett utfall per 31 augusti om 3 procent. Målet är uppnått per sista augusti.	Ej uppfyllt	Resultatet per 31 december prognostiseras till 64 mnkr och skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning till 9 399 mnkr. Det ger en prognos för helåret om 0,7 procent, vilket gör att målet inte prognostiseras uppnås.

 Målet uppnås

 Målet uppnås inte

 Målet uppnås delvis

Bedömning god ekonomisk hushållning

Uppföljning av nämndernas *grunduppdrag* för perioden januari–augusti visar att 12 av 16 nämnder bedömer att grunduppdraget uppfylls i hög grad, tre nämnder att det uppfylls till viss grad och för en nämnd saknas bedömning.

Den samlade uppföljningen av kommunfullmäktiges *inriktningsmål* under perioden visar att inom ett av inriktningsmålen går arbetet enligt plan och för tre av målen krävs mer arbete.

För kommunfullmäktiges tre *personalpolitiska* mål bedöms arbetet för samtliga gå enligt plan.

Av totalt åtta *tilläggsuppdrag* är ett genomfört och sju delvis genomförda. Prognosen för årets slut är att sex uppdrag kommer att vara genomförda och två delvis genomförda.

Kommunfullmäktiges finansiella mål uppnås per sista augusti. Prognosen för utfallet vid årets slut är att kommunens finansiella mål inte uppnås, då resultatmålet enligt prognos inte nås vid årets slut.

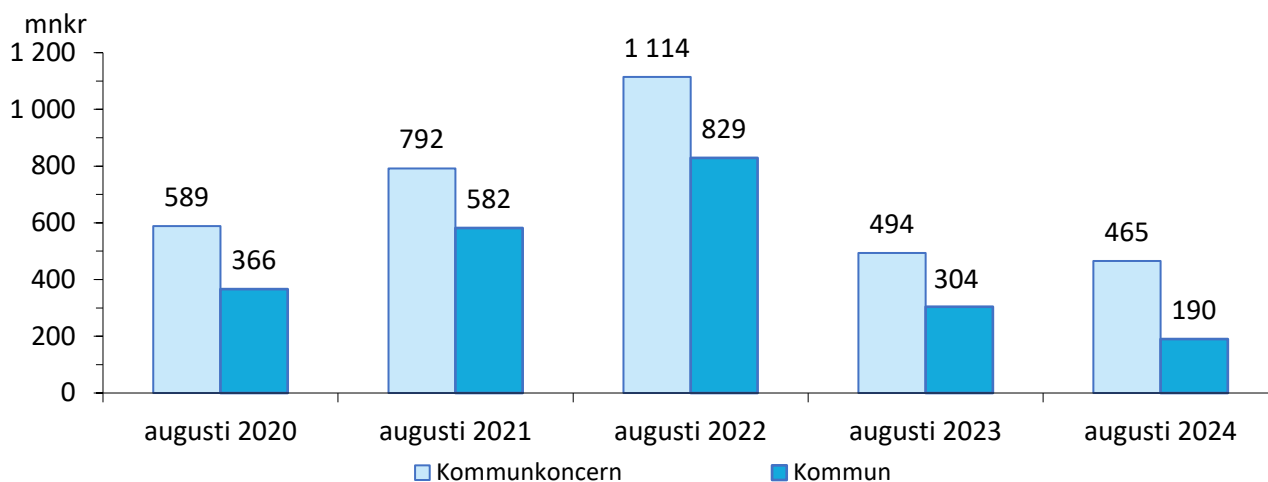
För att uppnå god ekonomisk hushållning enligt kommunfullmäktiges fastställda definition ska kommunens finansiella mål och verksamhetsmässiga grunduppdrag uppnås. Kommunstyrelsen bedömer mot bakgrund av ovanstående att god ekonomisk hushållning delvis nås för kommunen och kommunkoncernen för perioden januari till augusti 2024.

Kommunstyrelsen bedömer mot bakgrund av ovanstående prognos att god ekonomisk hushållning delvis nås för kommunen och kommunkoncernen för helåret 2024.

Ekonomisk uppföljning

Avsnittet innehåller en utvärdering av ekonomiskt resultat och ställning. Utvärderingen 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 2024 blev 465 mkr (494 mkr), vilket är 29 mkr lägre än samma period föregående år. Förändringen består främst i en ökning av verksamhetens nettokostnader med 251 mkr samtidigt som skatteintäkter och generella statsbidrag och utjämnings har ökat med 236 mkr jämfört med samma period föregående år.

Kommunens resultat jämfört med föregående år

Kommunens redovisade resultat för årets åtta första månader uppgår till 190 mkr (304 mkr) och har därmed minskat med 114 mkr jämfört med samma period föregående år.

Verksamhetens intäkter är något högre jämfört med samma period föregående år och uppgår för Umeå kommun till 1 334 mkr (1 266 mkr).

Verksamhetens kostnader har ökat med 369 mkr jämfört med motsvarande period föregående år och uppgår till 6 862 mkr (6 493 mkr). Ökningen beror på:

- högre pensionskostnader, på grund av inflationens påverkan på värdesäkring av förmånsbestämda pensionsdelar
- högre lönekostnader på grund av lönerörelser och fler anställningar.

Kostnader för avskrivningar är 32 mkr högre än samma period föregående år och uppgår till 418 mkr. Av ökningen hänför sig 17 mkr till avskrivning på finansiella leasingtillgångar. Periodens ökning i avskrivningar utöver dessa uppgår till 15 mkr.

Kommunens skatteintäkter uppgår till 5 264 mnr och har efter årets åtta första månader ökat med 128 mnr jämfört med motsvarande period föregående år. Inför 2024 var förväntad ökning av skatteintäkter 129 mnr för perioden.

Generella statsbidrag och utjämning uppgår till 994 mnr, vilket är 108 mnr högre än motsvarande period föregående år. I utfallet per 31 augusti 2024 ingår generella statsbidrag som har klassificerats om från riktade statsbidrag med 29 mnr.

Umeå kommuns finansnetto har försämrats med cirka 17 mnr jämfört med samma period föregående år. Det hänför sig till att räntekostnaderna ökat med 65 mnr, till följd av högre räntekostnader på pensionsavsättning (21 mnr), ränta på finansiell leasing (7 mnr) och ränta på ökad upplåning (37 mnr). Samtidigt har ränteintäkterna förbättrats med 48 mnr som en konsekvens av ökad utlåning till kommunens bolag.

Kommunens resultat jämfört med budget⁸

Kommunens resultat efter årets åtta första månader om 190 mnr innebär en positiv budgetavvikelse på 37 mnr.

Verksamhetens intäkter är 223 mnr högre än budget för perioden. Det beror främst på ökade bidrag från Länsstyrelsen, Socialstyrelsen och Skolverket, försäkringsersättningar för brand och takras samt högre intäkter från försäljning av exploateringsfastigheter.

Verksamhetens kostnader är 128 mnr högre än budget för årets första åtta månader. Det förklaras främst av ökade kostnader för insatser för barn och unga samt inom missbruksvård för vuxna, högre kostnader för sanering samt högre pensionskostnader än förväntat.

Redovisade kostnader för avskrivningar är 48 mnr högre än budget, vilket förklaras av högre avskrivningar på finansiella leasingtillgångar (67 mnr) och lägre avskrivning på övriga anläggningstillgångar (21 mnr).

Kommunens skatteintäkter är efter årets åtta första månader i paritet med budget. Det beror dels på lägre utfall (22 mnr) för slutavräkning 2023, dels på bättre skatteprognos för innevarande år (23 mnr).

För årets åtta första månader redovisas generella statsbidrag och utjämning med ett belopp som är 20 mnr högre än budget. Det förklaras främst av högre erhållna statsbidrag som utifrån villkoren omklassificeras till generella statsbidrag.

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

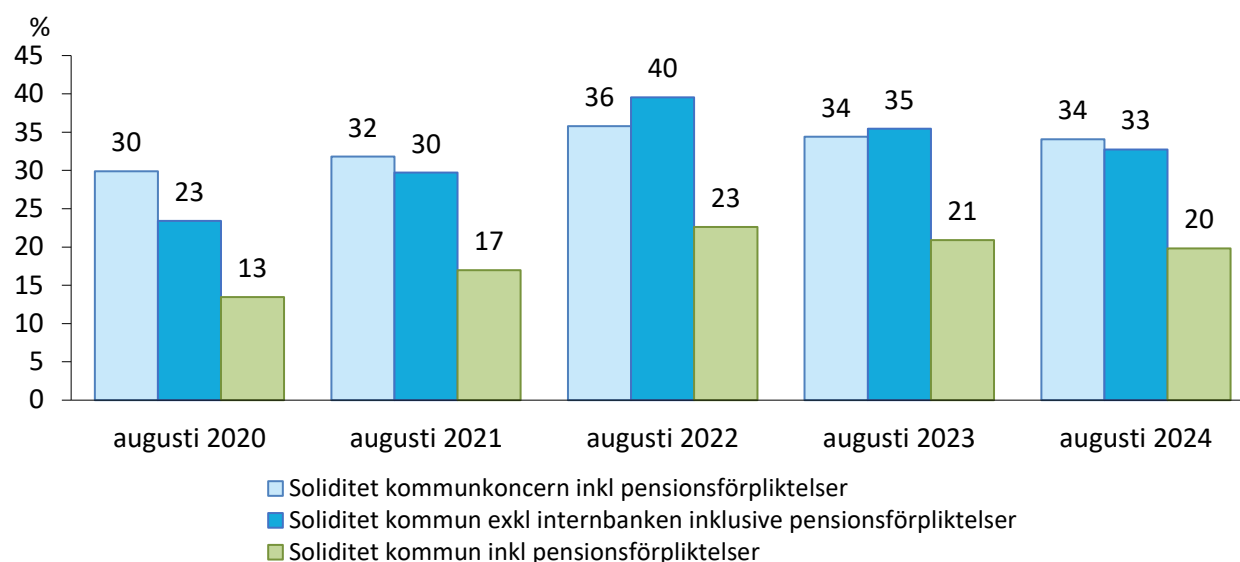
Umeå kommuns finansnetto är sammantaget cirka 30 mnkr sämre än budget. Det hänför sig främst till högre räntekostnader på finansiell leasing (55 mnkr) och lägre räntekostnader på upplåning (30 mnkr) än förväntat.

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 34 procent per 31 augusti 2024 (34 procent). Vid årsskiftet var den 33 procent. Under den senaste femårsperioden var soliditeten på årsbasis i koncernen i snitt cirka 31 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 20 procent (21 procent). Vid årsskiftet var den 20 procent. I genomsnitt för den senaste femårsperioden var soliditeten i kommunen vid årsskiftet cirka 17 procent. Soliditeten inklusive pensionsförpliktelser i kommuner i Umeås storlek¹¹ var i snitt de senaste fem åren 31 procent.

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

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

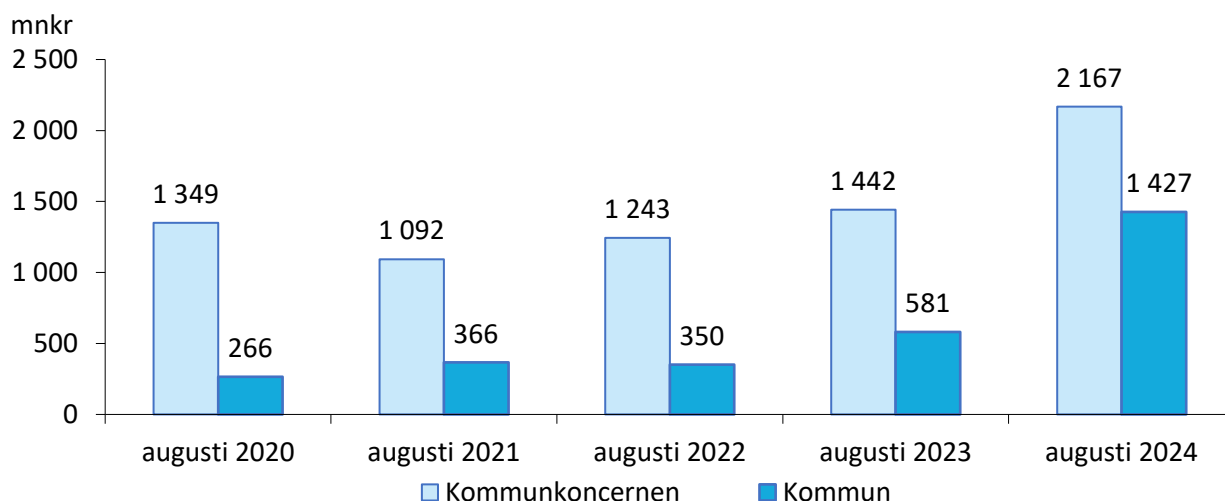
¹¹ Kommuner med 100 000–199 000 invånare. Källa: Kolada.

*Kommunens soliditet*¹² beräknad med pensionsförpliktelser i ansvarsförbindelsen, men utan koncernbolagens upplåning via kommunens internbank, uppgick 31 augusti till 33 procent (35 procent). Vid årsskiftet var den 33 procent. Under den senaste femårsperioden (helår) har soliditeten enligt denna beräkning varit cirka 31 procent i genomsnitt.

Under perioden har pensionsförpliktelser inklusive löneskatt ökat med 97 mnr till 2 188 mnr sedan årsskiftet (2 091 mnr). Kommunens skulder och avsättningar har under samma period ökat med 472 mnr. Skulderna har ökat med ungefär dubbelt så mycket som det positiva resultatet för perioden. På grund av att det egna kapitalet har justerats med rättelser som avser tidigare år, är dock kommunens soliditet på samma nivå som vid årsskiftet.

Investeringar och självfinansieringsgrad

Diagram 3. Kommunkoncernens och kommunens nettoinvesteringar¹³



Kommunkoncernens nettoinvesteringar uppgår per 31 augusti 2024 till 2 167 mnr (1 442 mnr).

Kommunkoncernens investeringar är på en högre nivå jämfört med föregående år. Nybyggnation av 144 bostäder på Dragonfältet pågår. På Västteg pågår byggnation av cirka 350 bostäder i form av omsorgsboende och lägenheter, inflyttning sker etappvis under 2024. Utbyggnad och förstärkning av elnätet fortgår för att skapa förutsättningar för samhällets elektrifiering. Forslunda vattenverk byggs ut för utökning av kapaciteten och pågår enligt plan. Detaljplan för hamnens inre del har vunnit laga kraft. Del av hamninvesteringar är fortsatt försenade på grund av överklagan.

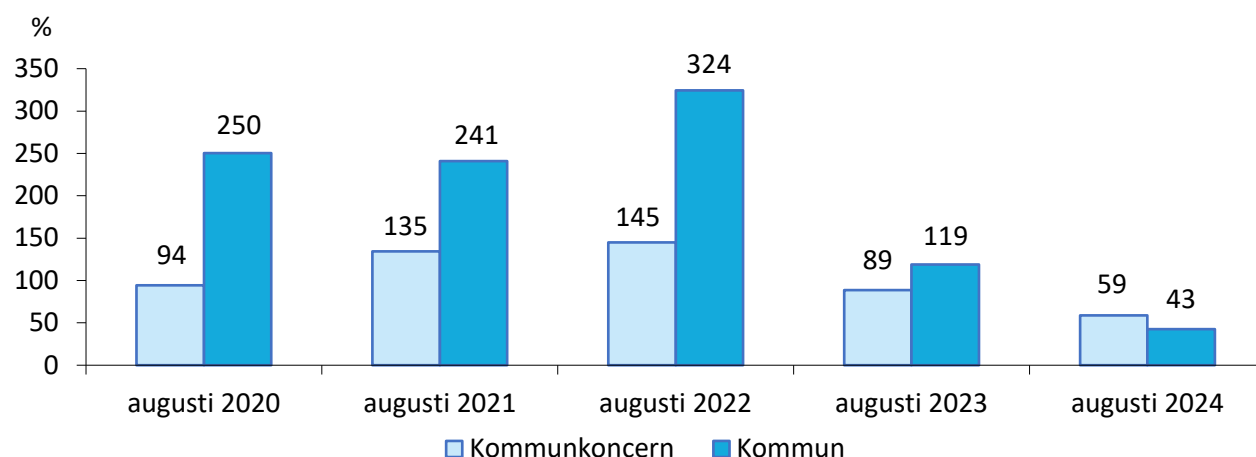
¹² Soliditet exklusive internbanken, inklusive pensionsförpliktelser.

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 mnr. Någon motsvarande investering finns inte för åren före 2022.

Kommunens nettoinvesteringar¹⁴ för årets åtta första månader uppgick till 1 427 mnkr (581 mnkr), varav 418 mnkr avser nytecknade och förlängda finansiella leasingavtal. Periodens utfall är 94 procent av budgeten. Exklusive nytillkommen finansiell leasing är skillnaden mot föregående år 428 mnkr och utfallet är 66 procent av periodens budget vilket är 513 mnkr lägre än budget. Detta beror på att investeringar i kommunens exploateringsverksamhet, fastighetsinvesteringar samt 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 2024 till 59 procent (89 procent). Vid årsskiftet var den 66 procent. För den senaste femårsperioden mätt vid årsskiftet var självfinansieringsgraden i genomsnitt 81 procent.

Kommunens självfinansieringsgrad uppgick per 31 augusti 2024 till 43 procent, jämfört med 119 procent samma period året innan. Vid årsskiftet var den 81 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 130 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.

¹⁶Kommuner 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 10. Förändring av internbankens låneskuld

mnkr	2024-08-31	2023-12-31	2022-12-31	2021-12-31	2020-12-31
Internbankens låneskuld	-10 086	-9 756	-8 918	-9 133	-8 870
Nettoutlåning till kommunkoncernen	8 341	8 310	7 594	7 126	6 745
Nettoskuld Umeå kommun	-1 745	-1 446	-1 323	-2 007	-2 125
Finansiella intäkter och kostnader					
Ränteutgifter från lån	163	200	144	147	130
Borgensintäkter	3	4	4	5	5
Räntekostnader för lån	-157	-92	-129	-148	-132
Internbankens räntenetto	9	112	19	3	3
Övriga finansiella intäkter	10	3	12	4	0
Övriga finansiella kostnader	-142	-252	-92	-9	-17
Finansnetto	-132	-249	-61	-1	-13

Internbankens upplåning uppgår till 10 086 mnkr (9 756 mnkr), en nettoökning med 330 mnkr jämfört med vid årsskiftet.

Utöver lån via internbanken lånar kommunkoncernen 1 088 mnkr (1 097 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.

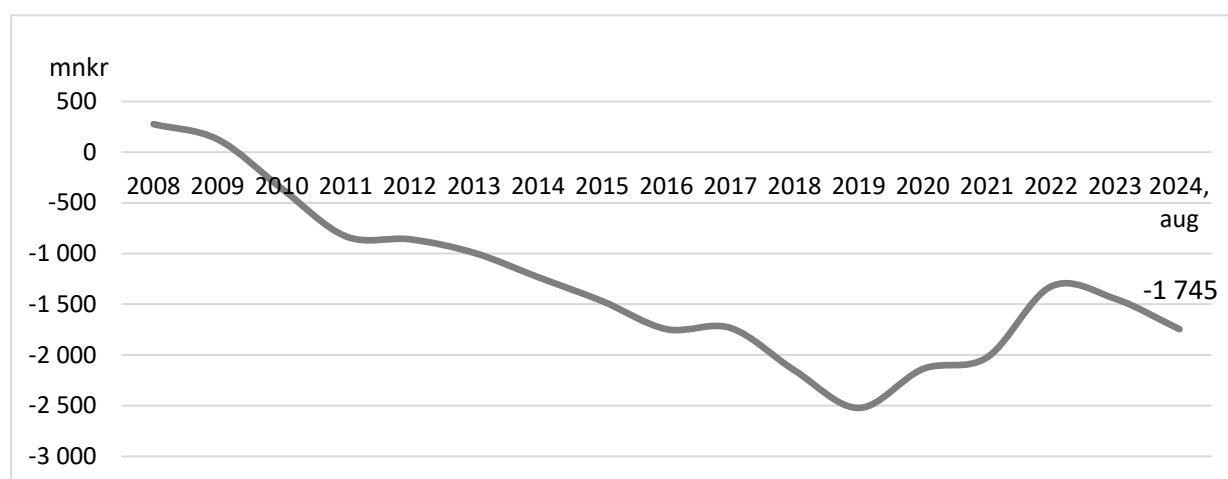
Kommunkoncernens totala låneskuld ökade under årets åtta första månader med 321 mnkr till 11 174 mnkr (10 853 mnkr). Umeå kommun ökade sin upplåning med 299 mnkr medan bolagen tillsammans ökade upplåningen med 22 mnkr. Kommunens skuld uppgick vid utgången av augusti månad till 1 745 mnkr (1 446 mnkr) och utgör 16 procent (13 procent) av den totala låneskulden för kommunkoncernen.

¹⁷ Omräknat till balansdagens valutakurs.

Tabell 11. Kommunkoncernens låneskuld¹⁸

mnkr	2024-08-31	2023-12-31	+/-
Kommunkoncernens låneskuld	11 174	10 853	321
Varav internbanken			
Umeå kommun	1 745	1 446	299
AB Bostaden i Umeå	4 218	4 120	97
Umeå Energi AB	1 285	1 277	9
Umeå Vatten och Avfall AB	1 599	1 509	90
Umeå Kommunföretag AB	-87	4	-83
Infrastruktur i Umeå AB	705	731	-26
Umeå Hamn AB	657	668	-11
Umeå Folkets Husförening	87	85	2
Västerbottens Museum AB	12	15	-3
Övriga bolag plussaldo	-137	-99	-45
Internbankens låneskuld	10 086	9 756	330
Varav upplåning utanför internbanken			
Umeå Kommunföretag AB	360	360	0
Umeå Energi AB	370	386	-16
Kvarken Link OY, 35 miljoner EUR	358	351	7
Total låneskuld	11 174	10 853	321

Internbankens genomsnittliga upplåningsränta under årets åtta första månader var 2,35 procent jämfört med 1,90 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

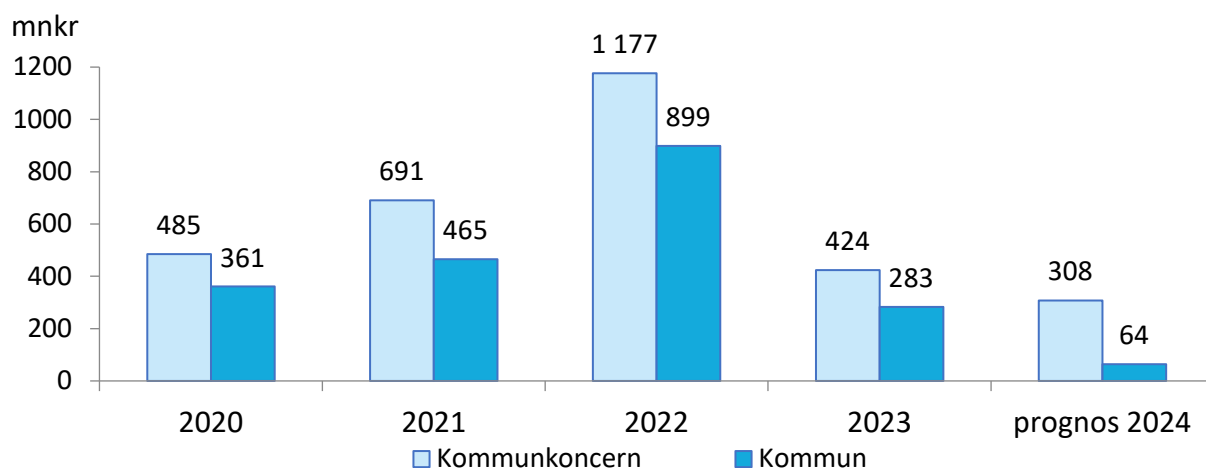
Detta avsnitt innehåller en redovisning av hur helårsprognosen förhåller sig till fullmäktiges budget. För fullmäktiges budget se bilaga 5 Tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder januari–augusti 2024, avsnittet för driftbudget.

Helårsprognosen för kommunkoncernens resultat beräknas till 308 mnkr (424 mnkr).

Kommunens prognosticerade resultat uppgår till 64 mnkr (283 mnkr), vilket är 219 mnkr lägre än resultatet föregående år. Det prognosticerade resultatet innebär en negativ budgetavvikelse på 29 mnkr och förklaras främst av:

- ökade priser och fler insatser för barn och unga samt inom missbruksvård för vuxna
- lägre intäkter från kraftverksamheten i Stornorrfors
- högre pensionskostnader, på grund av högre löneunderlag för de avgiftsbestämda pensionerna
- bättre finansnetto än förväntat
- högre intäkter från försäljning av exploateringsmark
- erhållna försäkringsersättningar för brand och takras

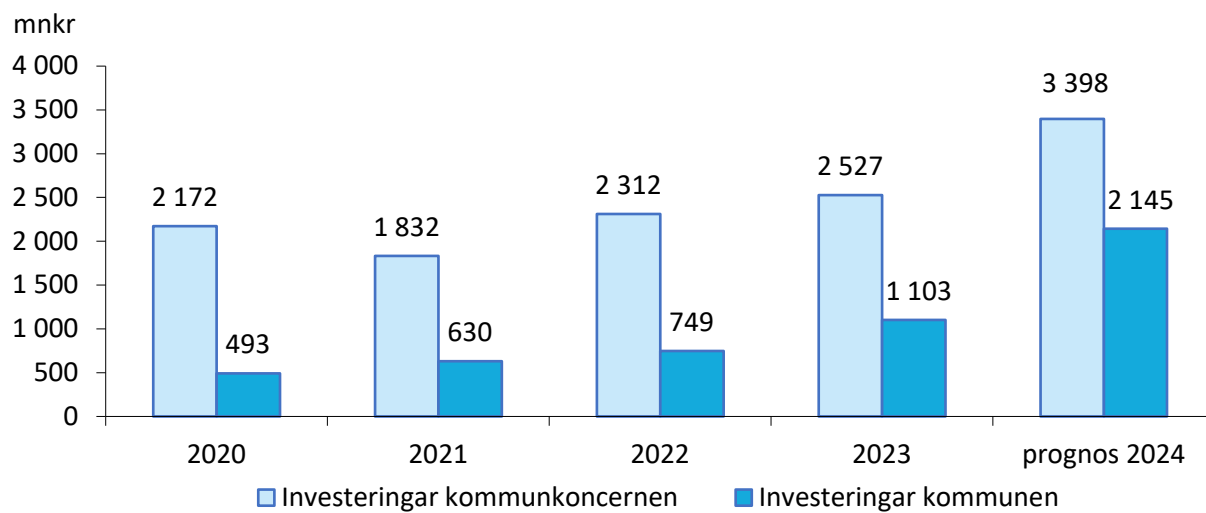
Diagram 6. Kommunkoncernens och kommunens resultat och prognos



Prognosen för kommunkoncernens investeringar för innevarande år beräknas till 3 398 mnkr (2 527 mnkr).

Prognosen för kommunens investeringar beräknas för helåret till 2 145 mnkr (1 103 mnkr) varav 418 mnkr avser nytecknad finansiell leasing. Exklusive finansiell leasing är prognosen för investeringarna 1 727 mnkr och innebär att cirka 69 procent av årets ramanslag (2 481 mnkr) bedöms nyttjas. Avvikelsen beror på förseningar och framflyttade investeringsprojekt. Prognosen baseras på en högre investeringstakt de sista fyra månaderna under året samt att avräkningen mellan kommunen och Trafikverket avseende ansvarsbyte för vägarna längs Västra länken inte bedöms inträffa under perioden.

Diagram 7. Nettoinvesteringar för helår och prognos för innevarande år



Balanskravsresultat

I avsnittet redovisas resultat efter balanskravsjusteringar, balanskravsresultat samt resultatutjämningsreserv (RUR) och resultatreserv (RER) för perioden. En bedömning görs av balanskravet utifrån lämnad prognos för helåret 2024 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 och användning/reservering till resultatutjämningsreserv respektive 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 2024.

Tabell 12. Balanskravsutredning

mnkr	Utfall 2024-08-31	Prognos 2024-12-31	Utfall 2023-12-31
Periodens/årets resultat enligt resultaträkningen	190	64	283
– Samtliga realisationsvinster	–	–	–11
+ Realisationsvinster enligt undantagsmöjlighet	–	–	–
+ Realisationsförluster enligt undantagsmöjlighet	–	–	–
–/+ orealiserade vinster och förluster i värdepapper	–10	–10	–
+/- Återföring av orealiserade vinster och förluster i värdepapper	–	–	–
= Periodens/årets resultat efter balanskravsjusteringar	180	54	272
– Reservering av medel till resultatreserv ²⁰	–	–	–
+ Användning av medel från resultatreserv	–	–	–
– Reservering av medel till resultatutjämningsreserv ²¹	–	–	–43
+ Användning av medel från resultatutjämningsreserv	–	–	–
= Periodens/årets balanskravsresultat	180	54	229

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 år 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 detta. Vid denna rapportens upprättande har kommunfullmäktige inte fattat beslut om ett regelverk för RER.

²⁰ Från 2024 finns möjlighet att reservera medel till resultatreserv (RER), förutsatt att kommunfullmäktige, innan avsättning görs, har beslutat om ett regelverk för detta. Vid denna rapportens upprättande har kommunfullmäktige inte fattat beslut om ett regelverk för RER.

²¹ 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				
		2024-01-01- 2024-08-31	2023-01-01- 2023-08-31	2024-01-01- 2024-08-31	2023-01-01- 2023-08-31	Budget jan-aug 2024	Budget- avvikelse jan-aug 2024	Budget 2024	Prognos 2024	Prognos budget- avvikelse 2024
Verksamhetens intäkter	2,3	3 717	3 438	1 334	1 266	1 111	223	1 691	2 013	322
Verksamhetens kostnader	2,3	-8 450	-7 946	-6 862	-6 492	-6 734	-128	-10 297	-10 539	-242
Avskrivningar		-810	-784	-418	-386	-370	-48	-557	-647	-90
Verksamhetens nettokostnader		-5 543	-5 292	-5 946	-5 612	-5 993	48	-9 162	-9 172	-10
Skatteintäkter	3	5 264	5 136	5 264	5 136	5 265	-1	7 898	7 908	10
Generella statsbidrag och utjämning	3,7	994	886	994	886	974	20	1 461	1 491	30
Verksamhetens resultat		715	730	313	410	246	67	197	227	30
Finansiella intäkter	6	40	13	176	128	180	-5	278	253	-25
Finansiella kostnader		-290	-249	-299	-234	-273	-25	-381	-416	-34
Resultat efter finansiella poster		465	494	190	304	153	37	93	64	-29
Periodens /årets resultat		465	494	190	304	153	37	93	64	-29

Balansräkning

mnkr	Not	Umeå kommunkoncern		Umeå kommun	
		2024-08-31	2023-12-31	2024-08-31	2023-12-31
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>					
Programvaror och licenser		99	102	2	3
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>					
Mark, byggnader och tekniska anläggningar		16 910	16 789	8 940	8 393
Pågående anläggningar		4 798	3 939	1 866	1 553
Maskiner och inventarier		5 247	5 348	529	507
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>					
Aktier, andelar, bostadsrätter		265	273	367	369
Långfristiga fordringar		137	130	8 342	8 312
Summa anläggningstillgångar		27 456	26 581	20 046	19 138
Omsättningstillgångar					
Förråd och lager		206	223	56	72
Kortfristiga fordringar		1 332	1 820	998	1 117
Likvida medel och kortfristiga placeringar	6	409	162	12	0
Summa omsättningstillgångar		1 947	2 205	1 066	1 189
SUMMA TILLGÅNGAR		29 403	28 786	21 112	20 327
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER					
Eget kapital	6				
Årets resultat		465	424	190	283
Resultatutjämningsreserv		903	860	903	860
Övrigt eget kapital		10 778	10 214	5 277	4 914
Summa eget kapital		12 146	11 498	6 371	6 057
Avsättningar					
Pensioner och liknande förpliktelser		1 170	878	942	878
Andra avsättningar		804	806	228	0
Summa avsättningar		1 974	1 684	1 170	878
Skulder					
Långfristiga skulder		12 767	12 548	11 926	11 382
Skuld investeringsbidrag		85	85	85	85
Kortfristiga skulder		2 430	2 971	1 561	1 925
Summa skulder		15 283	15 604	13 572	13 392
SUMMA EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER		29 403	28 786	21 112	20 327
Panter och ansvarsförbindelser	5				
Panter och därmed jämförliga säkerheter		107	107	1 294	1 294
Ansvarsförbindelser					
a) Pensionsförpliktelser som inte har upptagits bland skulderna eller avsättningarna		2 126	2 091	2 188	2 091
b) Övriga ansvarsförbindelser		13	13	13	13

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 5.

Tabell 13. Driftredovisning per nämnd

Driftredovisning per nämnd (mnr) ²²	2024			2023	2024			2023	
	budget jan-aug	utfall jan-aug	budget-avvikelse jan-aug	utfall jan-aug	budget jan-dec	prognos årsresultat	prognos budgetavv. jan-dec	utfall jan-dec	budget-avvikelse jan-dec
Kommunfullmäktige (revision)	-3	-1	1	-1	-4	-4	0	-3	1
Kommunstyrelsen ²³	-848	-755	93	-651	-1 211	-1 105	106	-918	160
Valnämnden ²⁶	-18	-18	0	-2	-18	-18	0	-3	0
För- och grundskolenämnden ²⁶	-1 456	-1 461	-5	-1 391	-2 309	-2 314	-4	-2 201	37
Äldrenämnden ²⁴	-893	-902	-8	-872	-1 347	-1 367	-20	-1 319	-56
Tekniska nämnden	-956	-967	-10	-933	-1 474	-1 488	-14	-1 455	-79
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ²⁶	-385	-376	9	-355	-620	-612	8	-566	10
Individ- och familjenämnden	-1 119	-1 141	-22	-1 080	-1 689	-1 755	-66	-1 662	-90
Fritidsnämnden	-100	-102	-1	-108	-153	-157	-4	-152	-5
Kulturnämnden	-108	-106	2	-101	-166	-166	0	-159	0
Byggnadsnämnden	-36	-45	-10	-47	-58	-73	-15	-70	-16
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	-12	-12	0	-14	-21	-21	0	-21	-2
Personalnämnden	-1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	0
Överförmyndarnämnden	-10	-10	0	-9	-16	-15	1	-13	2
Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	-48	-50	-2	-49	-73	-75	-2	-69	-2
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	-5 993	-5 946	48	-5 612	-9 162	-9 172	-10	-8 612	-40

²² Beloppen i tabellen är avrundade till närmaste miljontal kronor.

²³ 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.

²⁴ 2023-12-31 redovisades Minskad andel timanställda inom vård och omsorg om äldre och Utökad bemanning av sjuksköterskor på särskilda boenden som generella statsbidrag. Per 2024-08-31 redovisas dessa som generella statsbidrag i likhet med tidigare år. Under 2024 har följande två statsbidrag tillkommit:

- Statsbidrag för kommunernas medverkan vid EU-valet 2024 och då det inte finns några villkor som kan leda till återbetalning redovisas det som generellt statsbidrag under 2024.
- Statsbidrag från Skolverket: "Extra resurser till skolor för att mildra effekterna av inflationen". Då inga villkor finns, redovisas statsbidraget som ett generellt statsbidrag.

I driftredovisningen per 2024-08-31 ingår därmed inte generella statsbidrag med följande belopp: valnämnden (4 mnr), äldrenämnden: (22 mnr), för- och grundskolenämnden (2 mnr) samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (1 mnr). I prognosen för helåret 2024 ingår inte generella statsbidrag med följande belopp: valnämnden (4 mnr), äldrenämnden: (33 mnr), för- och grundskolenämnden (4 mnr) samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (2 mnr).

Styrelsens och nämndernas sammantagna utfall som framkommer i verksamhetens nettokostnader är 5 946 mnr (5 612 mnr) per 31 augusti 2024, vilket är 334 mnr högre jämfört med samma period föregående år.

Styrelsen och nämndernas sammantagna utfall per 31 augusti 2024 är 48 mnr lägre än budget. Det förklaras främst av att verksamhetens intäkter är 223 mnr högre än budget för perioden. Det beror på

- ökade bidrag från Socialstyrelsen, Länsstyrelsen och Skolverket
- försäkringsersättning
- intäkter från försäljning av exploateringsmark.

Samtidigt är verksamhetens kostnader sammantaget 128 mnr högre än budget. Det beror på högre pensionskostnader samt kraftiga prisökningar och ökade volymer av placeringar inom individ- och familjeomsorg.

Redovisade kostnader för avskrivningar är 48 mnr högre än budget, vilket förklaras av högre avskrivningar på finansiella leasingtillgångar (67 mnr) och lägre avskrivning på övriga anläggningstillgångar (21 mnr).

De största budgetavvikelserna inom verksamhetens nettokostnader för årets åtta första månader har individ- och familjenämnden (-22 mnr), tekniska nämnden (-10 mnr), byggnadsnämnden (-10 mnr) och kommunstyrelsen (93 mnr).

Prognosen för helåret är att verksamhetens nettokostnader beräknas uppgå till 9 172 mnr. Det medför en prognostiserad budgetavvikelse på 10 mnr i högre utfall än budget. Prognosen för styrelse och nämnder bygger på att pågående positiva och negativa trender kommer att fortsätta under årets fyra sista månader. Det pågår åtgärdsprogram under 2024, som kommer att ge mer effekt på kostnadsminskningar under 2025 jämfört med under slutet av 2024.

De nämnder som prognostiserar störst budgetavvikelse är individ- och familjenämnden (-66 mnr), äldrenämnden (-20 mnr), byggnadsnämnden (-15 mnr), tekniska nämnden (-14 mnr), kommunstyrelsen (106 mnr). I prognosen ingår inte generella statsbidrag enligt tabell 13.

Individ- och familjenämndens negativa budgetavvikelse förklaras främst av kraftiga prisökningar och fler insatser för barn och unga. Den prognostiserade negativa budgetavvikelsen uppgår till 66 mnr.

Tekniska nämndens negativa budgetavvikelse förklaras främst av högre kostnader för fastigheter på grund av skador kopplat till kyla och takras och prisökningar på befintliga hyresavtal. Prognosen för helåret är en negativ budgetavvikelse på 14 mnr.

Byggnadsnämndens negativa budgetavvikelse förklaras av att antal bygglovsärenden och därmed intäkter kraftigt har minskat till följd av lågkonjunkturen. Intäktsminskningen har inte kunnat mötas med minskade kostnader i motsvarande mån. Prognosen för helåret är en negativ budgetavvikelse på 15 mnr.

Äldrenämndens budgetavvikelse förklaras främst av att nämnden har ett riktat statsbidrag med villkor som gör att bidraget redovisningsmässigt inte redovisas i driftredovisningen, men däremot kostnaderna kopplade till statsbidraget. Den prognostiserade negativa budgetavvikelsen uppgår till 20 mnkr.

Kommunstyrelsens budgetavvikelse förklaras främst av försäljning av exploateringsmark, försäkringsersättning för brand i brandstationen i Holmsund och takras på brandstationen i Umeå. Redovisning av finansiell leasing är inte budgeterad, vilket ger lägre lokalkostnader och högre avskrivningskostnader än förväntat. Räntekostnader för finansiell leasing och pensioner redovisas bland finansiella poster och ingår därmed inte i driftredovisningen. Prognosen för helåret är 106 mnkr i budgetavvikelse.

Översiktlig beskrivning av kommunens investeringsverksamhet

I avsnittet redovisas en översiktlig beskrivning av kommunens investeringsverksamhet.

Utfall och prognos för investeringar som redovisas i denna rapport utgår ifrån beslutad investeringsbudget, se bilaga 5.

Kommunens nettoinvesteringar²⁵ i materiella och immateriella anläggningstillgångar under årets åtta första månader uppgår till 1 427 mnkr varav 418 mnkr avser nytecknade och förlängda finansiella leasingavtal. Nytt vård- och omsorgsboende på Västteg (Glosboken 1) står för 361 mnkr av årets nytecknade finansiella leasingavtal.

Årets utfall är 846 mnkr högre (581 mnkr) än samma period föregående år och exklusive nytillkommen och bortfallande finansiell leasing är skillnaden mot föregående år 428 mnkr.

Utfallet är 94 procent av periodens budget, vilket är 95 mnkr lägre än beslutad investeringsram. Exklusive nytillkommen finansiell leasing är utfallet 66 procent av periodens budget vilket är 513 mnkr lägre än budget. 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* 223 mnkr, *Kommunövergripande verksamheter* 80 mnkr, *Pedagogisk verksamhet* 54 mnkr samt *Vård och omsorg* –289 mnkr.

Avvikelsen för verksamheter inom *Infrastruktur, skydd med mera* beror främst på investeringar i verksamheten Mark och exploatering, vilka har den största budgetavvikelsen på 116 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 (52 mnkr), Tomtebostrand (22 mnkr) och Lövö industriområde (20 mnkr).

Verksamheten Gator och parker redovisar en avvikelse mot budget på 84 mnkr för perioden. Avräkningen mellan kommunen och Trafikverket när det gäller byte av ansvar för vägarna längs Västra länken har förskjutits ytterligare. Exklusive avräkningen avseende Västra länken väntas verksamheten nyttja 93 procent av budgeten vid årets slut.

För *Kommunövergripande verksamheter* är budgetavvikelsen 80 mnkr. Verksamheten inkluderar projekt med investeringsreserver som inte har nyttjats och redovisar en avvikelse på 41 mnkr. Projektet avseende Östra stallet på stadshusområdet har pausats i väntan på beslut från länsstyrelsen, då rivningslov har beviljats och överklagats. Det innebär ytterligare försening. Projektet redovisar därav en avvikelse på 26 mnkr mot budget.

²⁵ Nettoinvesteringar = investeringar efter avdrag för erhållna investeringsbidrag

Inom *Pedagogisk verksamhet* är budgetavvikelsen 54 mnkr och de största avvikelserna redovisas inom följande projekt:

Nybyggnationen av Carlslund grundskola, anpassad skola, idrottsplats och korttidstillsyn (30 mnkr) är i fas med tidplanen för färdigställande till hösten 2024. Utfallet för projekten på Carlslund väntas bli lägre än budget då förväntade prisnivåer innan projektstart var högre än den nivå som realiserades.

För ny- och ombyggnation av Hedlundaskolan (19 mnkr) är årets prognos lägre än budget då tidsplanen är förskjuten men väntat färdigställandedatum kvarstår. Inflyttning i den nya skolbyggnaden är planerad till december 2025 medan befintlig skola och matsal väntas färdig i december 2026. För närvarande håller entreprenören på att avsluta rivningen av bostadshuset och starta upp markarbetena på den nya skolgården.

På Dragonskolan (–21 mnkr) utförs om- och tillbyggnationer för elevökningar. Avvikelsen för perioden beror på att projekt ligger före i tidsplanering och förväntas bli klart under 2024. Projektets totala budget kommer hålla eftersom budgetmedel även finns på nästa år.

Förhyrningen av Västangårds grundskola via finansiella leasingavtal (–53 mnkr) har förlängts men har inte budgeterats för vilket orsakar budgetavvikelsen för denna period.

Inom *Vård och omsorg* är budgetavvikelsen –289 mnkr vilket beror på en nytecknad förhyrning av Västteg vård- och omsorgsboende genom ett finansiellt leasingavtal med ett startvärde på 361 mnkr.

Prognosen för kommunens investeringar för helåret är en nettoutgift på 2 145 mnkr varav 418 mnkr avser nytecknad finansiell leasing. Exklusive finansiell leasing är prognosen att cirka 69 procent av årets ramanslag (2 481 mnkr) kommer att nyttjas. Prognosen baseras på en högre investeringstakt de sista fyra månaderna under året och att avräkningen mellan kommunen och Trafikverket avseende ansvarsbyte för vägarna längs Västra länken inte bedöms inträffa under perioden.

Tabell 14. Investeringsredovisning per verksamhet²⁶

mnkr	Budget jan–aug 2024	Utfall jan–aug 2024	Budgetavvikelse jan–aug 2024
Affärsverksamhet	13	2	12
Infrastruktur, skydd med mera	656	433	223
Kommunövergripande verksamheter	198	117	80
Kultur och fritid	53	38	15
Pedagogisk verksamhet	456	403	54
Vård och omsorg	145	434	–289
Totalsumma	1 522	1 427	95

²⁶ 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 2024, respektive de största pågående projekten per sista augusti 2024.

Tabell 15. Största färdigställda/aktiverade och pågående investeringsprojekt²⁷

Största färdigställda/aktiverade investeringsprojekt, augusti 2024 (mnkr)	Ackumulerade utgifter			Utgifter 2024		
	Budget till och med 2024-12-31	Utfall till och med 2024-08-31	Budget-avvikelse till och med 2024-08-31	Budget augusti 2024	Utfall augusti 2024	Budget-avvikelse augusti 2024
Nolia arena, nyanskaffning	260	260	0	260	260	0
Kålmasken förskola, nybyggnad	48	55	-7	0	4	-4
Maja Beskowskolan, nytt utbildningskök	40	41	-1	3	5	-2
Innertavle skola, ny matsal och kök	27	29	-2	2	3	-1
Fläktvägen, reinvestering	15	18	-3	0	0	0
Linnean 7, reinvestering	11	11	0	3	4	-1
Största pågående investeringsprojekt, augusti 2024						
Carlslund, nybyggnation av grundskola, anpassad skola, idrottsplats och korttidstillsyn	363	319	43	62	33	30
Dragonskolan, utbyggnad	88	98	-10	23	44	-21
Vuxenutbildning Champinjonen 1, utbyggnad	102	67	35	49	56	-6
Sjöfruskolan utbyggnad	71	60	11	28	28	0
Berghemsskolan, utbyggnad	71	51	20	22	13	9
Kungsgården förskola, nybyggnation	67	51	17	31	30	1
Mariedal förskola, nybyggnad	56	38	18	22	21	1
Bölevägen, reinvestering	19	35	-16	2	11	-9
Vasagatan, reinvestering	27	30	-3	9	16	-7
Nygatan, reinvestering	20	18	2	8	9	-1
Vasaskolan, utbyggnad	104	17	87	9	11	-2
Kvarnvägen, reinvestering	13	14	-1	2	-1	3
Kungsvägen, reinvestering	26	14	12	12	5	8
Bergatrollet förskola, reinvestering	17	13	3	5	5	0
Ersdungens skola, nytt kök	13	13	0	5	5	0
Östtegs skola, reinvestering	15	13	2	8	8	0
Mätar-/Kabelvägen, reinvestering	10	12	-2	2	5	-3
Maja Beskow aula, utbyggnad	15	11	4	14	10	4
Nolia idrottscentrum, reinvestering kylmaskiner	11	10	1	9	9	0
Gruppboende Osten, om- och tillbyggnad	11	11	0	5	5	0

²⁷ 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 redovisning (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 de principer som beskrivs under rubriken Sammanställd redovisning nedan.

Tillämpade redovisningsprinciper i denna delårsrapport överensstämmer med de som tillämpades vid upprättande av årsredovisning för 2023, förutom redovisning av pensionsstiftelse (se beskrivning nedan).

Byte av redovisningsprincip för redovisning av pensionsstiftelse (förvaltningstillgångar)

I delårsrapporten har en förändring av redovisningsprincip införts där kommunen implementerat RKR:s rekommendation R20 Redovisning av kommunala pensionsstiftelser (förvaltningstillgångar).

Bytet av redovisningsprincip redovisas i enlighet med RKR R12, vilket innebär att jämförelseåret har räknats om och att den ackumulerade effekten av bytet redovisats som en korrigeringspost i ingående eget kapital.

Redovisning av leasing

Från och med årsredovisningen för 2023 redovisar kommunen i enlighet med RKR:s rekommendation R5 Leasing för samtliga leasingavtal som avser fast och lös egendom.

I årsredovisningen för 2022 redovisade kommunen i enlighet med RKR:s rekommendation R5 Leasing för samtliga identifierade leasingavtal (hyresavtal)²⁸ som avser lös egendom samt för de största

²⁸Ett leasingavtal är ett avtal enligt vilket en leasegivare enligt avtalade villkor under en avtalad period ger en leasetagare rätt att använda en tillgång i utbyte mot betalningar. Leasingavtal kallas ibland hyresavtal, särskilt när det gäller leasing (hyra) av fastighet. Ett finansiellt leasingavtal är ett leasingavtal där de ekonomiska risker och fördelar som förknippas med ägandet av en tillgång i allt väsentligt överförs från leasegivaren till leasetagaren. Avtalet klassificeras som antingen finansiellt eller operationellt beroende på hur avtalet är utformat kring ekonomiska risker och fördelar. Bedömningen av om ett leasingavtal ska betraktas som finansiellt eller operationellt utgår från avtalets ekonomiska innebörd. Ett leasingavtal klassificeras som ett finansiellt leasingavtal, om det innebär att framtida servicepotential eller ekonomiska fördelar och risker som förknippas med ägandet av objektet i allt väsentligt överförs från leasegivaren till leasetagaren. Leasingavtal som inte klassificeras som ett finansiellt leasingavtal är ett operationellt leasingavtal.

hyresavtalen kopplade till fast egendom. I tidigare rapporter före 2022 avvek kommunen från RKR R5 Leasing och klassificerade samtliga leasingavtal som operationella leasingavtal och leasingavgifterna fördelades linjärt över leasingperioden.

Tillgångar som hyrs och som är lös egendom redovisas enligt RKR R5 Leasing sedan 2022-12-31. För *hyra av fast egendom (lokaler)* har hyresavtal identifierats, samlats in, klassificerats och beräknats.

Vid klassificering av hyresavtal som finansiell leasing har följande principer tillämpats:

- Bedömningen är att kontraktet kommer att förlängas mer än tio år framåt.
- Lokalen eller fastigheten är en specialfastighet, vilket gör att det finns svårigheter att hyra ut till annan hyresgäst utan större ombyggnationer alternativt att bara kommunen kan hyra.
- Hyresbelopp (årshyra per lokal/fastighet) överstiger 1 mnkr.

Redovisning av leasade tillgångar enligt RKR R5 görs på olika sätt beroende på om avtalet om finansiering av tillgången klassificerats som ett finansiellt eller ett operationellt leasingavtal. Ett finansiellt leasingavtal jämföras med ett köp medan ett operationellt är en hyra under en specificerad period.

Införandet av rekommendationen vad gäller finansiell leasing påverkar främst balansräkningen då redovisning av de finansiella leasingavtalen innebär att en leasingtillgång och en leasingskuld redovisas i balansräkningen.

Klassificering av statsbidrag

Statsbidrag redovisas i enlighet med RKR:s förtydliganden. 2024-08-31 redovisas följande generella statsbidrag i likhet med tidigare år:

- minskad andel timanställda inom vård och omsorg om äldre
- utökad bemanning av sjuksköterskor på särskilda boenden.

Statsbidrag för kommunernas medverkan vid EU-valet 2024 har inga villkor som kan leda till återbetalning och redovisas därför som generellt statsbidrag under 2024.

Kommunen har för år 2024 erhållit statsbidraget "Extra resurser till skolor för att mildra effekterna av inflationen" från Skolverket. Då inga villkor finns, redovisas statsbidraget som ett generellt statsbidrag med jämn fördelning från och med juni till och med december 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

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.

kommunala verksamhet som bedrivs, oavsett vilken juridisk person som utför den. I Umeå kommunkoncern omfattar den sammanställda redovisningen Umeå kommun och de bolag där kommunen äger minst 20 procent i röstandel eller har ett varaktigt betydande inflytande.

I den sammanställda redovisningen ingår Umeå Kommunföretag AB (100 procent) med dotter- och dotterdotterföretag och Umeå Folkets Husförening u.p.a. (98 procent konsolidering, 6 procent röster) och Umeå kommuns pensionsstiftelse. Från och med 2024-08-31 konsolideras Umeå kommuns pensionsstiftelse i den kommunala koncernen. 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.

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 samt 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.

Dotterföretagets obeskattade reserver har i balansräkningen betraktats dels som eget kapital (79,4 procent) dels som uppskjuten skatt (20,6 procent). I resultaträkningen har dotterföretagets 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, då de i kommunens bolag redovisas 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 de redovisade värdena 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 2024 har tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder för drift respektive investeringar beslutats av kommunfullmäktige, se bilaga 5.

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 44,05 procent (42,75 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 resultatet 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 2023 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 i denna delårsrapport och i årsredovisning för 2023 som en jämförelsestörande post.

Tabell 16. Jämförelsestörande poster (poster under 20 mnkr redovisas inte)

Jämförelsestörande poster (mnkr)	Beskrivning	Kommunkoncernen		Kommunen	
		2024 (8 mån)	2023 (8 mån)	2024 (8 mån)	2023 (8 mån)
Verksamhetens intäkter ökar /minskar (+/-)	Högre intäkter för krafthandeln då elpriser har ökat	0	23	0	23
Summa jämförelsestörande poster		0	23	0	23

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.

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

Not 5. Förändringar i väsentliga ansvarsförbindelser

Den förändring i väsentliga ansvarsförbindelser som har inträffat sedan årsskiftet är en ökning med 97 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.

Övriga ansvarsförbindelser redovisas till samma värde som vid årsskiftet, då några uppgifter per 2024-08-31 inte kan fås fram.

Not 6. Redovisning av pensionsstiftelse, påverkan på resultat- och balansräkning

Från och med 2024-08-31 ingår pensionsmedel som förvaltas av Umeå kommuns pensionsstiftelse i kommunens resultat- och balansräkning och Umeå kommuns pensionsstiftelse konsolideras i Umeå kommunkoncern. Tabellen nedan visar hur införandet har påverkat resultat- och balansräkning.

Resultaträkning, påverkan (mnkr)	Umeå kommunkoncern		Umeå kommun	
	2024 jan-aug	2023 jan-aug	2024 jan-aug	2023 jan-aug
Finansiella intäkter	23	0	10	2
Finansiella kostnader	0	0	0	0
Påverkan resultat efter finansiella poster	23	0	10	2
Påverkan årets resultat	23	0	10	2

Balansräkning, påverkan (mnkr)	Umeå kommunkoncern		Umeå kommun	
	2024-08-31	2023-12-31	2024-08-31	2023-12-31
Tillgångar				
Omsättningstillgångar				
Likvida medel och kortfristiga placeringar	23	182	10	129
Summa påverkan omsättningstillgångar	23	182	10	129
Summa påverkan tillgångar	23	182	10	129
Eget kapital, avsättningar och skulder				
Eget kapital				
Årets resultat	23	17	10	24
Övrigt eget kapital	0	165	0	106
Summa påverkan eget kapital	23	182	10	129
Summa påverkan eget kapital, avsättningar och skulder	23	182	10	129

Not 7. Erhållna men ännu inte intäktsredovisade generella statsbidrag

Generella statsbidrag (mnr)	Nämnd	2024		
		Beviljat	Intäktsfört jan-aug	Ännu inte intäktsfört
Minskad andel timanställda inom vård och omsorg	Äldrenämnden	21	14	7
Utökad bemanning av sjuksköterskor på särskilda boenden	Äldrenämnden	12	8	4
Kommunernas medverkan vid EU-valet 2024	Valnämnden	4	4	0
Extra resurser till skolor för att mildra effekterna av inflationen	För- och grundskolenämnden	4	2	2
Extra resurser till skolor för att mildra effekterna av inflationen	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	2	1	1
Summa generella statsbidrag		43	29	14

Bilaga 1. Sammanställd rapportering av nämndernas grunduppdrag

Under 2022 fastställde kommunfullmäktige en ny styrmodell för Umeå kommun som fick genomslag i planeringen för 2023. Styrmodellen sätter ett större fokus på nämndernas grunduppdrag, som följs upp inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning. Det görs genom att respektive nämnd lämnar rapport med bedömning av hur väl de har lyckats med sitt grunduppdrag. År 2024 är andra året där grunduppdraget rapporteras i enlighet med ny styrmodell och sammanställningen kommer kontinuerligt att utvecklas i kommande uppföljningar.

Nedan är en sammanfattning av nämndernas bedömning av grunduppdragets genomförande för perioden. Varje nämnd redovisas på följande sidor.

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

Kommunstyrelsen

Nämndens grunduppdrag

Kommunstyrelsen	Bedömning
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Bedömningen vilar på en värdering av i vilken grad kommunstyrelsens verksamhetsplan är genomförd/uppfyllt. Inom ett område behövs mer arbete. Det handlar om att kommunen inom området samhällsskydd och beredskap behöver stärka sitt arbete för informationssäkerhet med utbildningsinsatser, analyser och lagringsytor för känslig information.

Sammanfattning grunduppdrag, kommunstyrelsen		
Styrning, ledning och samordning	Genomförande av styrelsens uppsiktsplikt	Uppfylld. Genomförd och återrapporerad.
	Ordinarie planering och uppföljning av grunduppdrag	Uppfylld. Utveckling pågår av bedömningsunderlag
	Genomförande av tilläggsuppdrag 2023:1 och 2023:2	På god väg enligt plan, mer arbete krävs.
Beredning inför och uppföljning av kommunfullmäktiges beslut	Aktualitets- och relevansprövning av styrdokument	På god väg enligt plan, mer arbete krävs
	Uppföljning av motionshantering	Uppfylld. Återrapporerad till fullmäktige i april. Prognos för helår ser bra ut.
Utveckling av strategiskt viktiga områden	Uppföljning av inriktningsmål och tillhörande program i delårs- och årsrapport	Uppfylld. Återrapporerad till kommunfullmäktige.
	Kontinuerlig rapportering från programstyrgrupper i KSNAU	På god väg enligt plan, mer arbete krävs.
	Uppbyggnad modell för programhantering	På god väg enligt plan, mer arbete krävs.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Styrelsen har genomfört sin förstärkta uppsiktsplikt över de kommunala bolagen. Bedömningen är att de har bedrivit sin verksamhet på ett sätt som är förenligt med det kommunala ändamålet för verksamheten och i enlighet med de kommunala befogenheter som gäller för verksamheten. Styrelsen har också utövat uppsikt över nämnder och andra organisationsformer. Det sker i till stor del genom ordinarie planering, uppföljning och arbete med internkontroll och har genomförts enligt lag eller riktlinjer fastställda av fullmäktige.

Under perioden har styrelsen arbetat med att ta fram arbetsformer för tilläggsuppdraget kring verksamhetsomställning på grund av personalbrist. Ett analysverktyg har tagits fram för att stödja nämnderna i att göra en analys av läget och skapa sig en problemförståelse. Arbete i nämnderna pågår och kommer att fortsätta under kommande år. Arbetet är nära knutet till tilläggsuppdraget kring ökad samverkan. Bedömningen är att det kommer att krävas gemensamma krafttag och samverkan i kommunen för att klara av att verkställa nödvändiga omställningar.

Styrelsen beslutade i januari om nya arbetsformer och riktlinjer för styrdokument med anledning av förändrad styrmodell för kommunen i stort. En första aktualitets- och relevansprövning av styrdokument genomfördes under våren. Mer arbete krävs för att implementera riktlinjen och arbetsformerna samt att se över tidigare styrdokument och anpassa dem till nuvarande modell.

Nya arbetssätt för inriktningsmål med tillhörande program är också en del av den nya styrmodellen. Organisationsformer för arbetet har utvecklats och det finns nu en gemensam struktur för alla program. Kommunstyrelsen ansvarar för samordningen av programmen som också inkluderar bolagen. Under perioden har uppföljningen av programmen utvecklats och arbetet med att ta fram relevant data förstärkts.

Byggnadsnämnden

Nämndens grunduppdrag

Byggnadsnämnden	Bedömning
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i viss grad uppfyllt

Bedömning och motivering

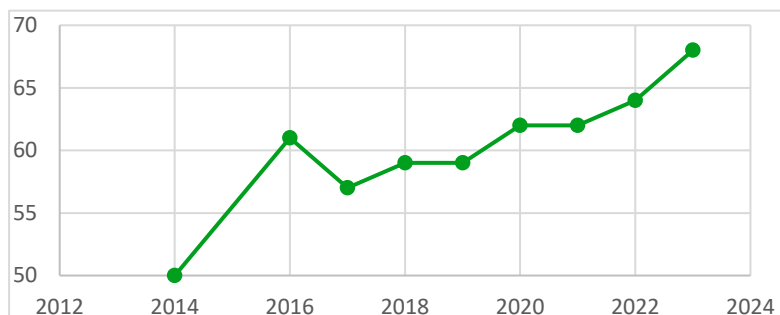
Nämnden har inom områdena bostadsanpassning, bygglov, lantmäteri och detaljplanering huvudsakligen fullgjort sitt grunduppdrag. Lågkonjunkturen har dock för avdelningen bygglov inneburit betydligt lägre avgiftsintäkter, vilket lett till underskott. Inom avdelningen detaljplanering har det visat sig att den nuvarande PBL-taxan inte ger full kostnadstäckning vid framtagande av detaljplaner. Sammantaget ger dessa delar en prognos på helåret på minus 15,0 mnkr och därmed bedömningen för grunduppdraget som helhet ”I viss grad uppfyllt”.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Genom organisationsförändring vid årsskiftet flyttade förvaltningens avdelning strategisk utveckling med cirka 35 medarbetare till stadsledningskontoret. Denna avdelning hanterade förvaltningens stabsfunktioner och under året har en ny mindre stab byggts upp.

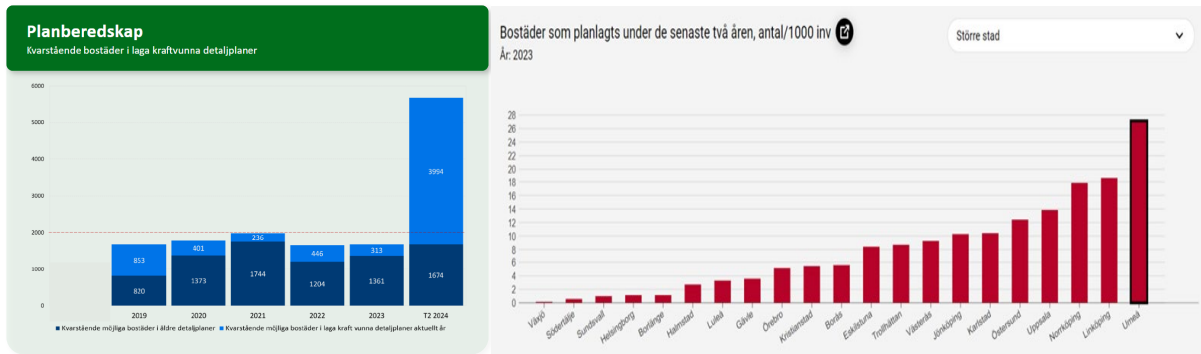
Nämndens grunduppdrag följs i nya styrmodellen utifrån perspektiven; personal, ekonomi, kund och verksamhet. För varje perspektiv finns ett antal nyckeltal där nämnden kan sätta målvärde om styrning önskas i viss riktning.

Insikt är en nationell kundundersökning som samordnas genom SKR och där cirka 190 kommuner årligen deltar. Företag som har haft ett bygglovsärende får ett antal frågor att svara på inom en månad. Nämnden har över tid en handlingsplan för arbetet och det är glädjande att se att det finns en positiv trend över tid. Sedan 2014 har resultatet inom bygglovsområdet ökat med 18 enheter. Ett index över 70 är ett högt resultat och nämnden gör bedömningen att det med, införandet av Nova (diarie- och ärendehanteringssystem) finns förutsättningar att öka ytterligare. I diagrammet nedan visas utvecklingen över tid.



En viktig grundförutsättning för att möjliggöra ett ökat bostadsbyggande är att det finns tillgängliga detaljplaner med byggrätter. I tider av lågkonjunktur är det extra viktigt att planeringen rullar på för

att skapa förutsättningar när konjunkturen vänder. Diagrammet nedan visar antalet byggrätter (blå staplar) under åren i antagna detaljplaner i relation till målet för bostadsbyggande. Gröna staplar visar medelvärdet för den senaste fyraårsperioden och målet är att medelvärdet över tid ska överstiga 2 000 bostäder. Förskjutningar kan ske över åren till följd av oförutsedda händelser. Utöver prognostiserat utfall 2024 och 2025 så finns omkring 5 400 bostäder i ännu ej påbörjade planärenden.



Sedan 2019 har det varje år funnits laga kraftvunna detaljplaner med över 1 650 möjliga byggrätter. Planberedskapen har aldrig varit så hög som nu då vi ligger på nästan 5 700 möjliga byggrätter. Diagrammet till höger visar planeringstakten i relation till våra jämförelsestäder.

Nämnden har destinerats program tillväxt och program klimat för 2024. Arbete pågår i styrgruppen och aktiviteter genomförs i grunduppdraget.

Fritidsnämnden

Nämndens grunduppdrag

Fritidsnämnden	Bedömning
Fritidsnämnden ansvarar för att erbjuda Umeås invånare ett rikt, jämlikt, jämställt och hållbart fritidsutbud, där barn och ungas delaktighet och möjlighet till utveckling har en särställning.	i hög grad uppfyllt
Fritidsnämnden erbjuder fritidsaktiviteter och inkluderande mötesplatser, för unga liksom för vuxna med intellektuell funktionsnedsättning.	i hög grad uppfyllt
Fritidsnämnden har det samlade ansvaret för handläggning av kommunens föreningsbidrag, samt ett särskilt uppdrag att stödja föreningslivet och främja det ideella engagemanget.	i hög grad uppfyllt
Fritidsnämnden ansvarar för skötsel och uthyrning av idrotts- och fritidsanläggningar, både för elit- och breddidrott. I uppdraget ingår även skötsel av friluftsområden samt fiskefrämjande åtgärder.	i hög grad uppfyllt
Fritidsnämnden har i uppdrag att erbjuda Umeås invånare badupplevelser, friskvård samt ansvara för simundervisning för samtliga grundskoleelever.	i viss grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Bedömningen av grunduppdraget anses i hög grad uppfyllt i tre av fyra av fritidsnämndens verksamheter. Bedömningen har gjorts utifrån att skötsel och uthyrning av idrotts- och fritidsanläggningar har utförts enligt beslutade servicenivåer. Det har dock förekommit vissa störningar på grund av renovering av tennishall, reparation av kylsystem på Nolia som försenat

säsongsstarten samt utbyte av konstgräs på Ålidhem och Grubbe. Vidare har stöd till föreningslivet handlagts utifrån budget och fritidsgårdarnas verksamhet har i stort följt sin årsplan.

Den verksamhet som bedöms till viss grad uppfyllt är bad. Perioden kännetecknas av stora avvikelser gällande öppethållande av anläggningarna. Navet har varit stängt i juni på grund av legionella i duschar. Även Storsjöhallens bad har varit stängt på grund av legionella. Umelagun har varit öppet halva den planerade sommarsäsongen på grund av problem vid byte av styrsystem. Liknande problem försenade även öppningen av Obbolabadet. Att baden har varit stängda har påverkat elevernas simundervisning, tillgången till badupplevelser, friskvård och föreningslivets verksamhet. De stora underskotten inom badverksamheten handlar bland annat om intäktsbortfall under sommarperioden. Flera anläggningar har varit stängda på grund av legionella och bristande underhåll. Något som respektive fastighetsägare har det huvudsakliga ansvaret för.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Under perioden har ett projekt med vandringsleder slutförts. Inom projektet har grill- och rastplatser i Grössjön, Holmsund, Strömbäck/Kont samt efter Tavelsjöleden rustats upp. En ny idrottshall och konstgräsyta på Carlsund är i drift. På grund av branden på brandstationen i Holmsund har driftavdelningen upplåtit halva sin lokal där till brandförsvaret.

Fritidsgårdarna har under januari till augusti haft 20 procent färre besök än motsvarande period föregående år. Analysarbete är påbörjat men två av fritidsgårdarna uppvisar bättre siffror, Athena på Ersboda och Ropstugan i Holmsund. Totalt sett har representation av deltagarna varit 35 procent tjejer och 65 procent killar. Fritid deltar i ett projekt inom ramen för Internationellt centrum för lokal demokrati (ICLD) som har fokus på ökad ungdomsdeltagande och demokrati. Projektgruppen har genomfört ett antal möten och ett besök i Sydafrika där tjänstepersoner och politiker deltog.

För första gången arrangerades Olympiadagarna på Skeppsbron. Ett lyckat tvådagarsarrangemang med cirka 650 skolungdomar på en av dagarna och cirka 2 600 besökare den andra dagen.

Olympiadagarna arrangerades av Sveriges Olympiska kommitté, verksamheter inom Umeå kommun, RF/SISU och föreningslivet.

Fritidsnämnden har beslutat om ett nytt stöd till föreningslivet för insatser för att Umeå ska växa tryggt och säkert. Utgångspunkten är att samverka med föreningslivet genom att stärka det arbete de redan gör i dag samt stötta föreningar som utöver sitt grunduppdrag också vill ta ett större socialt och förebyggande ansvar, arbeta uppsökande och försöka nå ut till barn och unga som inte redan är aktiva i föreningslivet.

För- och grundskolenämnden

Nämndens grunduppdrag

För- och grundskolenämnden	Bedömning
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt
<i>Nämndens grunduppdrag med bedömning per verksamhet:</i>	
Förskola	i hög grad uppfyllt
Grundskola	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.

För- och grundskolenämnden har uppfyllt sitt grunduppdrag att se till att alla barn folkbokförda i kommunen har tillgång till förskola och pedagogisk omsorg samt skolgång och fritidshem i kommunens egna eller i fristående verksamheter. Nämnden har fördelat resurser till egen verksamhet och till fristående verksamheter enligt bidrag på lika villkor. Skolpliktsbevakning och samverkan med fristående verksamheter i egenskap av hemkommun har genomförts samt tillsyn av fristående förskoleverksamheter. Nämnden har under året genom ledning och samordning utvecklat det kommunala skolväsendet utifrån gällande lagstiftning.

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

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Förvaltningen har aktivt deltagit i det kommungemensamma brottsförebyggande arbetet *Umeå växer tryggt och säkert*. En aktivitetsplan för åren 2024–2026 har tagits fram där flera insatser är kopplade till för- och grundskolenämndens ansvarsområde. Insatserna kännetecknas av samverkan samt tidiga insatser och långsiktigt arbete.

Utbildningsförvaltningen och Lärarhögskolan har tecknat ett strategiskt partnerskap för att utveckla formerna för långsiktig utveckling. Ett område som identifierats som särskilt viktigt för samarbetet är strategisk kompetensförsörjning.

Umeå kommuns senaste befolkningsprognos, P24, visar på en lägre tillväxttakt främst pga. av färre antal födda barn. Tidplanen för långsiktig förskolestruktur, ett uppdrag från för- och grundskolenämnden, har därför reviderats något. Nämnden tar ställning till förvaltningens förslag i oktober.

Studieresultat för elever i årskurs 9 läsåret 2023–2024 visar att behörighet till gymnasieskolans nationella yrkesprogram ligger på 90 procent, vilket är något bättre resultat jämfört föregående läsår. Det genomsnittliga meritvärdet för årskurs 9 har ökat något jämfört med föregående år.

Ett prioriterat område är att främja närvaro i förskola och skola. Förvaltningen bedriver därför ett systematiskt arbete inom området.

Förskola

Alla barn i förskoleålder har erbjudits en förskoleplats inom lagstadgad kötid, fyra månader. Antalet inskrivna barn jämfört med fjolåret har minskat med 213 barn och uppgick i maj månad till 6 977 barn.

Barngruppernas storlek är lägre jämfört med fjolåret. Statsbidrag för kvalitetshöjande insatser har använts till att bibehålla personal i de barngrupper som inte har tillräckligt antal inskrivna barn i syfte att ha beredskap för att ta emot fler barn under hela året.

Förskolan har från höstterminen 2023 ett nytt uppdrag utifrån förstärkt lagstiftning om att bedriva uppsökande verksamhet för att öka barns deltagande i förskolan. För höstterminen 2024 är det åtta barn som omfattas av detta uppdrag. Samtliga har erbjudits plats.

Grundskola

Under läsåret 2023–2024 har andelen elever med mer än 15 procents frånvaro fortsatt att minska och börjar sakta närma sig de siffror som fanns före pandemin. Under rapporteringsperioden var frånvaron i denna grupp 13,8 procent.

Andelen elever i åk 3 som når godkända resultat på nationella prov i matematik var 78 procent vilket innebär en ökning med sju procentenheter och i svenska 79 procent vilket innebär en minskning med två procentenhet jämfört med föregående år. Resultaten i matematik ökar medan resultaten i svenska minskar något.

Studieresultaten för eleverna i årskurs 9 innebär att behörigheten till gymnasieskolans yrkesprogram är 90 procent, vilket är bättre resultat jämfört med föregående läsår. Pojkarnas behörighet har ökat medan flickornas behörighet ligger kvar på samma nivå. Det genomsnittliga meritvärdet för årskurs 9 har ökat något jämfört med föregående år. Andelen godkända betyg i svenska som andraspråk har ökat jämfört med föregående år men är fortfarande lågt jämfört med genomsnitt för riket.

Andelen elever som går ut med betyg i alla ämnen ligger på samma nivå som föregående läsår, 76 procent.

97 procent av de vårdnadshavare som sökt kommunal skola till förskoleklass och 95 procent till årskurs 7 har fått sitt förstahandsval tillgodosett.

Jämförande statistik med andra kommuner avseende studieresultat publiceras först under hösten 2024 vilket innebär att jämförelser lämnas i kommande tertialrapport.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Nämndens grunduppdrag

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Bedömning
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt
<i>Nämndens grunduppdrag med bedömning per verksamhet/kärnprocess:</i>	
Gymnasieskola	i hög grad uppfyllt
Vuxenutbildning	i hög grad uppfyllt
Arbetsmarknad	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, 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. Nämnden har under året genom ledning och samordning utvecklat det kommunala skolväsendet utifrån gällande lagstiftning.

Nämnden har arbetat med insatser och aktiviteter för unga i åldrarna 16 till 19 år som varken arbetar eller studerar utifrån det kommunala aktivitetsansvaret, i syfte att fler ungdomar i första hand ska återuppta sina gymnasiestudier eller erhålla annan sysselsättning.

Nämnden har bedrivit kommunal vuxenutbildning på olika nivåer och svenska för invandrare. Vilket leder till ökade förutsättningar för arbete eller omställning, inkludering och/eller högre studier. Länsamverkan har genomförts inom vuxenutbildningsfrågor och samverkan med arbetsgivare, näringsliv, arbetsförmedling och andra adekvata organisationer/föreningar.

Nämnden har inom arbetsmarknadsenheten tillhandahållit sysselsättningsbefrämjande åtgärder till individer i syfte att bidra till egen försörjning och ett aktivt deltagande i samhället. Vidare har nämnden verkat för en god integration och samverkan inom kommunen gällande mottagande av vissa nyanlända invandrare, där bostäder tillhandahållits och insatser genomförts för etablering i samhället. Detta gäller tillika skyddssökande som tagits emot från Ukraina.

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

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Förvaltningen har aktivt deltagit i det kommungemensamma brottsförebyggande arbetet *Umeå växer tryggt och säkert*. En aktivitetsplan för åren 2024 - 2026 har tagits fram där flera insatser är kopplade till gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens ansvarsområde. Insatserna kännetecknas av samverkan samt tidiga insatser och långsiktigt arbete.

Utbildningsförvaltningen och Lärarhögskolan har tecknat ett strategiskt partnerskap för att utveckla formerna för långsiktig utveckling. Ett område som pekats ut som särskilt viktigt inom samarbetet är strategisk kompetensförsörjning.

Ett prioriterat område är att främja närvaro i skolan. För närvarande pågår Up2 projektet (2023 - 2025) ett samverkansprojekt tillsammans med SKR och 25 andra kommuner med fokus på förbättrad skolnärvaro samt vägar tillbaka till skolan för unga som avbrutit sina studier. Elevfrånvaron har minskat under läsåret från föregående läsårets siffra på 18,8 procent till 18,1 procent

Andelen avgångselever med gymnasieexamen har efter läsåret 2023–2024 ökat något från fjolårets 89 procent till årets 91 procent. En fortsatt positiv utveckling kan ses i elevernas genomsnittliga meritvärdespoäng som i år, jämfört med fjolåret, ligger kvar på ungefär samma nivå med 14,38 meritvärdespoäng. En gymnasieexamen är en viktig skyddsfaktor för ett fullgott framtida liv.

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. Vi ser även i år en viss ökning av elever som sökt yrkesprogram.

Vuxenutbildning och yrkeshögskola ingår också i nämndens verksamhetsområde.

Inom arbetsmarknadsenheten har uppdraget att tillhandahålla sysselsättningsbefrämjande åtgärder till individer fortsatt enligt plan. Lika så arbetet för att främja god integration och samverkan inom kommunen gällande mottagande av vissa nyanlända invandrare, där bostäder tillhandahållits och insatser genomförts för etablering i samhället. Detta gäller särskilt skyddssökande som tagits emot från Ukraina.

Perioden har präglats av en stark tillväxt och minskad arbetslöshet i regionen. När det gäller nyanlända ligger arbetslöshetssiffrorna kvar på samma nivå som för ett år sedan. Dock ligger Umeås siffror betydligt lägre än riksgenomsnittet. Det är framför allt bland personer med utbildning som haft en stigande sysselsättningsgrad medan de med låg utbildningsbakgrund fortsatt har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

Samtliga sjuttonåringar som sökt ferieprao inom ansökningstidens ram har erbjudits ferieprao.

Förvaltningen har också fortsatt fokus på arbetsmiljöfrågor.

Individ- och familjenämnden

Nämndens grunduppdrag

Individ- och familjenämnden	Bedömning
Individ- och familjenämndens grunduppdrag är att 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>Grunduppdraget omfattar:</i>	
Ge stöd och service enligt LSS till barn, unga och familjer	i viss grad uppfyllt
Ge råd och stöd i, samt handlägga familjerättsliga ärenden	i hög grad uppfyllt
Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familj	i hög grad uppfyllt
Ge stöd och service enligt LSS till vuxna	i hög grad uppfyllt
Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd	i hög grad uppfyllt
Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVM) till vuxna	i hög grad uppfyllt
Erbjuda familjerådgivning	i viss grad uppfyllt
Erbjuda hälso- och sjukvård till personer i bostad med särskild service och under vistelsetid daglig verksamhet	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

En sammanvägd bedömning av samtliga delprocessers resultat visar att nämnden i hög grad uppfyllt sitt grunduppdrag. Därtill har nämndens arbete med våldsutsatta stärkts under perioden, nämndens arbete med implementering av barnkonventionen ligger långt fram och barnkonsekvensanalyser görs i hög utsträckning inför beslut eller åtgärder som berör barn. Åtgärder för att säkra god kvalitet har genomförts under delåret, både på övergripande nivå och i respektive verksamhet.

Ge stöd och service enligt LSS till barn, unga och familjer

Bedöms i viss grad uppfyllt. Bedömningen vilar i första hand på verkställandegraden av beslut med barnperspektivet i fokus. I genomsnitt har nya beslut verkställts i tid i 74,6 procent men det varierar stort mellan insatser. När det gäller beslut om personlig assistans, korttidsvistelse och korttidstillsyn verkställdes alla beslut i tid. Gällande kontaktperson, ledsagarservice och avlösarservice är det omkring hälften som verkställts i tid. Anledningen är brist på uppdragstagare som kan utföra insatsen. Inom detta område pågår åtgärder.

Ett beslut gällande bostad med särskild service för barn har inte kunnat verkställas i tid. Orsaken är brist på verksamhetsanpassade lokaler för den här målgruppen.

Ge råd och stöd i samt handlägga familjerättsliga ärenden

Bedöms i hög grad uppfyllt. Bedömningen baseras på uppgifter från verksamheten som visar att Familjerätten håller tiderna på de uppdrag som domstolen fördelar, inflödet till samarbetsamtal är likvärdiga som föregående år och Familjerätten kan erbjuda en tid för samarbetsamtal inom fyra veckor. Den återkoppling Familjerätten får från domstol och advokater är att kvaliteten på utredningar håller en hög nivå.

Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familj

Bedöms i hög grad uppfyllt. Bedömningen baseras på att planerat arbete genomförts eller pågår enligt plan i hög grad och att uppföljningen visar att målvärdet för de flesta mått är uppfyllda i hög grad.

Fokus har varit på förebyggande arbete och tidiga insatser. Det förebyggande arbetet går i linje med nämndens bidrag till det kommunövergripande samverkansarbetet i *Umeå växer tryggt och säkert* samt omställningen till den nya socialtjänstlagen. Planerade aktiviteter har kommit i gång. Utvecklingen av det förebyggande arbetet är även en del i arbetet med att minska placeringar, där en rad aktiviteter pågår. Placeringsdygnen har minskat för barn och ungdomar i såväl familjehem som HVB.

Det pågår ett flertal utvecklingsarbeten för att stärka samverkan med viktiga aktörer. I uppföljningar av den externa samverkan i individärenden syns en positiv utveckling.

Ge stöd och service enligt LSS till vuxna

Bedöms i hög grad uppfyllt. Bedömningen baseras på nämndens verkställandegrad, uppföljning av beslut samt mått utifrån ökad självständighet.

I genomsnitt har nya beslut verkställts i tid i 67,8 procent, men det varierar stort mellan insatser. Alla beslut om avlösarservice och korttidsvistelse verkställdes i tid. Beslut om daglig verksamhet och personlig assistans har verkställts i hög omfattning under perioden (95–98 procent). 34 procent av boendebeslut för vuxna enligt LSS har verkställts i tid. Främsta orsak till att beslut inte kan verkställas är brist på verksamhetsanpassade lokaler och därmed boendeplatser. Åtgärder pågår. Totalt sett har 13 procent av beslut om kontaktperson och ledsagarservice verkställts i tid. Det är brist på uppdragstagare och åtgärder pågår.

Samarbetet mellan daglig verksamhet och AMI (Arbetsmarknad och integration) har lett till goda resultat då målvärdet för antal personer som går från daglig verksamhet till anställning/studier redan uppnåtts för året. Andel personer som har sin dagliga verksamhet förlagd i företag/förening/offentlig sektor har en positiv utveckling under perioden och ligger högre jämfört med samma period förra året. Målet med uppföljningar av personlig assistans bedöms kunna uppnås med aktuell planering.

Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd

Bedöms i hög grad uppfyllt. Bedömningen utgår från att arbetet med att utveckla samverkan kring insatser för personer i långvarigt försörjningsstöd pågår enligt plan. Även arbete med att ytterligare stärka barnperspektivet pågår. Bedömningen utgår också från att ingen dom gått emot nämndens beslut i de ärenden som under perioden gått till domstol för prövning.

De mått som normalt följs har inte varit möjliga att sammanställa utifrån byte av verksamhetssystem. Verksamhetens upplevelse är att både antalet bidragsmånader och barnfamiljer med försörjningsstöd ligger på samma nivå som tidigare.

Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVM) till vuxna

Bedöms i hög grad uppfyllt. Bedömningen baseras på att de aktiviteter som planerats under 2024, införande av boendestöd, införande av Bostad först samt utvecklingsarbete för att bredda insatser som ger personer förutsättningar att ordna och behålla boende, pågår enligt plan och kommer att ha genomförts under året.

De mått som beskriver måluppfyllelse för delprocessen visar på goda resultat vad gäller antal som minskat eller avslutat boendestöd på grund av självständighet. För måtten andel som fullföljer behandlingen, antal sociala kontrakt som övergår i förstahandskontrakt samt andel våldsutsatta vuxna med individuella mål uppnådda efter avslutat stöd från Centrum mot våld finns ingen tidigare mätning att jämföra mot. Bedömningen är att resultaten visar en positiv riktning gällande sociala kontrakt och stöd från Centrum mot våld.

Resultat i form av minskade placeringar förväntas synas först under senare delen av året.

Erbjuda familjerådgivning

Bedöms i viss grad uppfyllt. Bedömningen vilar på uppgifter om andel som erbjudits samtal inom en månad samt andel som är nöjda med stödet. Av de ärenden som stått i kö och som avslutats under perioden jan- aug 2024 är det 16 procent som blivit erbjudna det första samtalet inom en månad. Väntetider beror bland annat på stort inflöde. Det syns dock en positiv trend gällande väntetider. En hög andel (94 procent) är nöjda med stödet.

Erbjuda hälso- och sjukvård till personer på särskilt boende samt under vistelsetid på daglig verksamhet

Bedöms i hög grad uppfyllt. Bedömningen vilar på verksamhetens arbete att stärka självständigheten hos brukare samt det systematiska arbetet med kvalitet och patientsäkerhet. Implementering av Västerbottens hälsosamtal (VHU) utformade för särskilt boende pågår samt arbete med att erbjuda arbetsterapeutiska insatser till brukare.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Nämndens åtgärder för budget i balans

Med anledning av den ekonomiska utvecklingen och svårigheten att kompetensförsörja gav nämnden, redan i april 2023, förvaltningen i uppdrag att ta fram förslag på effektiviseringar och förändrade servicenivåer som behövs för att klara grunduppdraget. Nämnden tog beslut om ett antal åtgärder i december 2023 som förvaltningen arbetar vidare med under 2024. I maj 2024 gav nämnden förvaltningen i uppdrag att ta fram ytterligare effektiviseringsåtgärder.

Införande av nytt processtöd

Inom hela socialtjänsten pågår ett införande av två nya verksamhetssystem. Införandet av det ena verksamhetssystemet gick i skarpt läge hos myndighetsutövningen och individ och familjeomsorgen under februari 2023. Sedan införandet har ett antal problem uppdragats där grundläggande funktioner i systemet inte fungerar enligt förväntan, till exempel inloggning och driftsstabilitet. Förvaltningsledningen beslutade därför i juni om en paus i införandet för att återgå till att arbeta i det gamla systemet under tiden problemen kvarstår. Detta som en säkerhetsåtgärd innan problemen blir för stora och innan det finns risk för att enskilda kan komma att drabbas. Projektorganisationen arbetar tillsammans med leverantören för att lösa de problem som uppstått.

Omställning till ny socialtjänstlag

Den nya socialtjänstlagen förväntas träda i kraft vid halvårsskiftet 2025. Med den nya lagen ska socialtjänsten bli mer förebyggande, tillgänglig, jämställd och kunskapsbaserad. Förberedelser inför omställningen har startat, bland annat deltar förvaltningen i ett nationellt projekt (Tidiga insikter för tidiga insatser). Inför förändringar och i effektiviseringsåtgärder tas den nya lagen i beaktande och utgör riktning.

Tillit till socialtjänsten

Förtroendet för socialtjänsten påverkas av uppmärksamhet i media, sociala medier och desinformationskampanjer. I augusti 2024 beslutade nämnden om Plan för det uppsökande arbetet i syfte att öka allmänhetens kunskap om socialtjänstens uppdrag. Dels för att säkra att människor som behöver stöd ska känna sig trygga att vända sig till socialtjänsten, dels som ett led i kompetensförsörjningen - att vara en attraktiv arbetsgivare. Under januari–augusti 2024 har nämnden fortsatt arbeta med att synliggöra socialtjänstens uppdrag till allmänheten bland annat genom dialogträffar och kampanjer.

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. Bland annat genom presidieöverläggningar på den politiska nivån för ett förbättrat samarbete mellan nämnderna. På förvaltningsnivå sker ett förbättringsarbete för framtagande av behovsprognoser.

Kulturnämnden

Nämndens grunduppdrag

Kulturnämnden	Bedömning
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Kulturnämndens bedömning är att grunduppdraget i hög grad är uppfyllt. Som framgår av verksamhetsbeskrivningen med tillhörande statistik har verksamheterna väl levererat i enlighet med såväl fullmäktiges som nämndens planer och uppdrag.

Verksamheten har till detta bedrivit med god ekonomisk hushållning inom tilldelade ekonomiska ramar.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Samtliga verksamheter inom kulturförvaltningen har mött på fler besökare, deltagare och aktiviteter 2024 jämfört med tidigare år.

Antalet besökare såväl fysiska som digitala har ökat på biblioteken. Likaså har antalet lån av media ökat. Antalet barn och aktiviteter har inom ramen för Kulturskolans verksamheter ökat 2024 jämfört med 2023. Antalet besökare på kvinnohistoriskt museum har ökat. Uthyrning av våra bokningsbara lokaler för programverksamhet har ökat.

Umeå kommun har tagit emot utmärkelsen Årets jazzkommun 2023 av föreningen Svensk Jazz.

Kulturförvaltningen arrangerade i maj konferensen Umeå Cultural Summit som en uppföljning av kulturhuvudstadsåret 2014.

Sveriges officiella biblioteksstatistik för 2023 visar att Umeå fortsätter att ha en av landets ledande folkbiblioteksverksamheter med många besök, utlån och välbesökta aktiviteter för sina invånare.

Utvecklingen har hittills under 2024 varit fortsatt positiv.

Under våren beslutades om att införa ett Kulturlöfte i Umeå kommuns grundskolor, ett uppdrag som ålagts Kulturskolan att genomföra under 2025. Planeringsarbete och kommunikation inom och mellan förvaltningar och med externa kulturaktörer har påbörjats.

Programavdelningens har under året fortsatt haft ansvar för kommunövergripande evenemangsuppdrag och har, i samarbete med Fritidsförvaltningen, Visit Umeå och SOK (Sveriges olympiska kommitté) planerat och genomfört arrangemang under Olympiadagarna (2 650 deltagare). Utöver det har programavdelningen i vanlig ordning planerat och genomfört Medborgarceremoni (523 inbjudna, 90 deltagare) och Nationaldagsfirandet (2 000 deltagare).

Konstverksamheten har på uppdrag av kulturnämnden tagit fram en förstudie för konstpolicy. Igångsättningsbeslut inväntas för att kunna starta arbetet med den kommunövergripande konstpolicyen.

Umeå växer tryggt och säkert

Bibliotek finns i flera stadsdelar och välkomnar besökare att vistas i en trygg miljö utan krav på konsumtion eller prestation, med möjlighet att delta i aktiviteter för barn och vuxna samt få kostnadsfri tillgång till dagstidningar och internet, böcker och andra medier för användning på plats eller hemlån.

Ett väl fungerande samarbete med ett flertal aktörer som Rädda Barnen och Fritid för alla fortsätter för att skapa goda relationer med barn och ungdomar så att de känner sig välkomna till biblioteket. Genom FIKA-samarbetet (Fritid, Integration och Kultur samverkar) med satsningen Vi talar om fritid, bjuds bland annat grupper från SFI in till bibliotek och andra verksamheter i kulturförvaltningen för att sänka trösklar och öppna dörrar för nya besökare och användare. Samtalsserien Demokrati och inkludering inbjuder alla till en öppen dialog kring angelägna teman som rör människors liv i Umeå, exempelvis Rasism och antirasistiskt arbete i Umeå. Serien görs i samarbete med Folkuniversitetet och Vän i Umeå.

För Kulturskolans räkning innebär arbetet en utveckling av redan pågående aktiviteter såsom After School – lågtröskelverksamhet i samverkan med grundskola, bibliotek och fritid i prioriterade områden, samt Kultur för hälsa – samverkan med elevhälsa och grundskola där kulturaktiviteter används hälsofrämjande under skoltid. Återkommande och riktade aktiviteter erbjuds där inom musik/kör, dans, poesi och film. Under hösten 2024 startas även teatergrupp upp på Ersboda, i samverkan med Ersängsskolan. El Sistema-verksamheten på Ersboda fortsätter.

Programavdelningens samarbete med kulturorganisationen Selam fördjupats och planering för kommande evenemang i december pågår. Kvinnohistoriskt museum arbetar för att kunna tillgängliggöra museets verksamhet för nya, hittills underrepresenterade unga målgrupper.

Vasa

Tillsammans med Visit Umeå arbetar programavdelningen fram en projektplan för att lansera en ny kulturfestival med syfte att skapa en plattform för kulturlivet, initiera samarbeten med näringslivet, hitta samverkansmöjligheter med Vasa samt öka känslan av samhörighet och gemenskap till platsen Umeå.

Bibliotek

Besök och lån vid folkbiblioteken i Umeå	T2 2023	T2 2024	Per invånare 2024	Förändring (%)
Besök på minabibliotek.se	1 067 322	1 175 531	8,9	10,1
Antal besök på biblioteken	693 176	736 782	5,6	6,3
Totalt antal lån	982 934	996 608	7,5	1,4

Jämförande statistik, folkbibliotek 2023	Umeå	Lund	Jönköping	Genomsnitt större stad	Riket
Befolkning	133 091	130 288	146 161	–	–
Antal fysiska lån/invånare	10,4	7,8	4,7	5,2	5,0
Antal barnbokslån/barn 0–17 år	32,7	22,3	13,4	14,1	12,6
Andel aktiva låntagare	30 %	32 %	14 %	21 %	23 %
Antal fysiska besök/invånare	8,4	8,7	4,9	4,3	4,5
Antal aktivitetstillfällen för barn och unga/1000 invånare 0–18 år	54,2	43,4	20,9	28,7	39,5
Medborgarundersökningen, bra utbud av böcker och tidskrifter	97,4	97,8	94,2	95,3	94,5
Medborgarundersökningen, bra utbud av bibliotekets aktiviteter	91,1	86,6	82,6	83,3	81,1

Kulturskolan

Kulturskolans verksamheter	2024	2023
Öppen verksamhet totalt	3 900	3 800
varav Skapande lördagar (familjer med barn upp till 7 år)	1 800	1 090
varav besök på scenkonstföreläsningar (framför allt på biblioteken)	1 100	900
varav lovaktiviteter	850	1 400
varav riktade verksamheter	150	410
Verksamhet i skola och förskola totalt	6 280	5 500
varav kulturpedagogiska program	2 250	1 900
varav scenkonstbesök	3 600	3 200
varav El Sistema	280	400
Kursverksamheten totalt	1 600	1 600
Totalt hela verksamheten	11 780	10 900
	barn och unga	barn och unga

Programavdelning

Januari–augusti	2024
Antal besök, Kvinnohistoriskt museum	30 347
Antal pedagogiska program/visning/workshops	159, 1 826 deltagare, 360 utförda spionmysterier
Antal digitala program	2
Antal tittare	206
Antal besök, Umeå konsthall	14 077
Antal pedagogiska program/visning/workshops	63, 1 089 deltagare
Antal arrangemang, Kultur för seniorer	47
Antal publik, Kultur för seniorer	6 203
Antal digitala program	8
Antal tittare	1 339
Antal bokningar av samtliga uthyrningsbara lokaler	893
Antal bokningar med kulturellt innehåll, Väven*	604
Antal bokningar Kajscenen	55
Antal bokningar Vävenscenen	76

*Vävenscenen, Kajscenen, Upplev Multisal, och Sagorummet.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Nämndens grunduppdrag

Miljö- och hälsoskyddsnämnden	Bedömning
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämnden gör utifrån nyckeltalen i perspektiven kund, personal, ekonomi och verksamhet bedömningen att grunduppdraget i hög grad är uppfyllt.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Flertalet tidskrävande ärenden kopplat till legionella vid kommunens bad, hantering av sulfidjord vid anläggande av Norrbotniabanan och hantering av svar på insändare i media gällande arbetet med små avlopp.

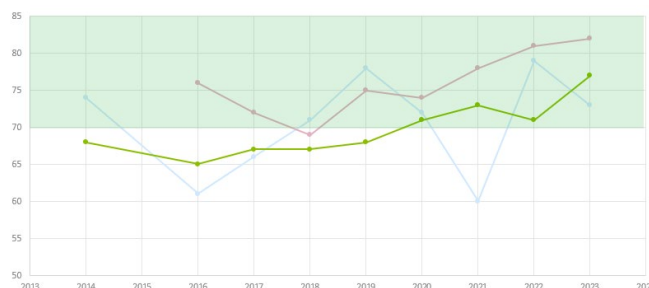
Små avloppsprojektet: Tillsyn fortlöper i projektet. Totalt har 210 tillsynsbesök utförts under tertial två. Under perioden har cirka 100 ansökningar om tillstånd inkommit. Många ansökningar kom in under sommaren, när det var låg personalbemanning, vilket medförde att återkopplingen 10 dagar inte har kunde följas helt (87 procent). Många telefonsamtal under tertial två. Nöjdheten över de svar vi kunnat ge bedöms som hög från de som ringt in.

Handlingsplan gällande tillsyn av förorenad mark har reviderats.

Krögarträff har genomförts tillsammans med Polisen. Fokus var läget gällande knark på krogarna och hur vi alla kan hjälpas åt med detta problem.

Utbildning Kommunikation & Bemötande - Cirka 20 medarbetare från förvaltningen har genomgått utbildning Kommunikation & Bemötande, en utbildning som riktar sig till din egen inre resa och den enskilde individens ansvar kopplat till dessa frågor.

Klarspråk: Arbeta påbörjat med workshop med enheten miljöskydd. Första passet hölls den 5 juni och andra kommer att ske i oktober. Utvärdering av dessa två workshops kommer att ske för att kunna ta ställning till om och hur aktiviteten ska genomföras även under 2025.



Insikt är en nationell kundundersökning som samordnas genom SKR och där cirka 190 kommuner årligen deltar. Företag som har haft ett ärende får ett antal frågor att svara på inom en månad. Ett

index över 70 utgör ett högt resultat och diagrammet ovan visar utvecklingen över tid. I senaste undersökningen fick livsmedel 82 (rosa), miljö 77 (grön) och serveringstillstånd 73 (ljusblå).

God Service - Kontinuerlig uppdatering av sökord i kontaktlistan för att vi ska få frågorna rätt hos oss. Avdelningschefen har fått uppdrag av förvaltningschefen att utreda frågan vidare med en förvaltningsövergripande kundtjänst. Detta uppdrag kommer att redovisas under 2025.

Digital arbetsplats M365: Arbete pågår och kommer fortsätta under hela 2024. Interna kanalkartan finns på plats, intranätet för stöd/information har förbättrats och utbildningar är genomförda med positiva återkopplingar. Under hösten kommer arbete ske med att förbättra dokumenthantering.

Nämnden har destinerats program tillväxt och program klimat för 2024. Arbete pågår i styrgruppen och aktiviteter genomförs i grunduppdraget.

Personalnämnden

Nämndens grunduppdrag

Personalnämnden	Bedömning
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

Bedömning och motivering

Personalnämnden sköter sitt grunduppdrag via genomförande av sin verksamhetsplan och internkontrollplan med tillhörande rapportering och beslut. Nämnden uppfyller även sina åtaganden genom hantering av tillkommande av ärenden, till exempel deltagande i beredning av motioner och yttranden på remisser. Personalnämnden bedömer att den kommer att fullgöra sina åtaganden i verksamhetsplan och internkontrollplan, därigenom bedöms att grunduppdraget i hög grad uppfylls. I verksamhetsbeskrivningen ovan framgår utförligare på vilket sätt grunduppdraget hanteras under året.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Nämndens grunduppdrag genomförs genom att nämnden kontinuerligt följer och stödjer övriga nämnders arbete med de personalpolitiska målen och de riktlinjer som fastställs inom det personalpolitiska området, samt genom löpande dialog med nämnder och partsföreträdare i frågor som nämnden bedömer vara av särskild vikt och betydelse för att uppnå en enhetlig och sammanhållen personalpolitik.

Personalnämnden delgavs under våren 2024 en fördjupad åiterrapport av samtliga verksamhetsnämnders redovisning av arbetet med de personalpolitiska målen för 2023. Detta för att ge en samlad bild och visa på bredden i kommunens arbete med de personalpolitiska målen.

Nämnden uttalade sig även om de personalpolitiska målen i sitt yttrande till budgetberedningen inför plan och budget 2025.

Dialog med den centrala samverkansgruppen

Nämnden har återkommande dialog med den centrala samverkansgruppen (CSG) som en del i att upprätthålla partsgemensam dialog enligt samverkansavtalet. I april bjöd personalnämnden in CSG till en heldag där bland annat arbetet med friskfaktorer berördes. Under hösten hålls ytterligare en heldag med bland annat en fördjupning om kopplingen mellan arbetsmiljö, hot, våld och otillåten påverkan.

Enhetlig och sammanhållen lönepolitik

Nämnden verkar för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik och under 2024 görs det genom att aktivt följa arbetet med kommunens sammanhållna arbetsvärdering och lönekartläggning.

I mars lämnade nämnden ifrån sig ett lönepolitiskt underlag i sitt svar inom ramen för budgetprocessen inför 2025. Under hösten kommer personalnämnden att bereda de lönepolitiska riktlinjer som tas fram i en bred förankringsprocess i samtliga nämnders förvaltningar. Syftet med underlaget är bland annat att tydliggöra de lönepolitiska ställningstaganden som ligger till grund för den långsiktiga lönepolitik som kommunen ska föra lokalt.

Under våren 2024 har samtliga centrala kollektivavtal för kommunal sektor löpt ut och omförhandlats nationellt, vilket renderade i ettåriga avtal. Två av avtalens förhandlingsprocesser ledde till varsel om åtgärder (Kommunal och Vårdförbundet) och ett av avtalen ledde till stridsåtgärder (Vårdförbundet). Det innebär att förvaltningarnas resurser varit påtagligt ansträngda.

Samordning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Uppdraget att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs bland annat genom åiterrapportering till nämnden från årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet respektive aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Under året fortgår det arbetet och den gemensamma processen där medarbetarenkäten utgör grund till både uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och analys avseende aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Inför höstens omgång medarbetarenkät kommer även frågeställningar lyftas in som stöttar kommunens deltagande i det av AFA finansierade forskningsprojekt som gör att enkäten även ska kunna utgöra ett stöd för nämndernas arbete med friskfaktorer. Detta arbete fortgår i linje med avtal och personalpolitiskt mål och har tagit fart under året i samtliga nämnders verksamheter.

Under året fortgår även förberedelserna med införande av systemstödet Opus, vilket avser kvalitetssäkra dokumentation och systematik i verksamheternas arbetsmiljöarbete. Systemstödet har utvärderats via en pilot i samtliga förvaltningar och införandeperiod blir hösten 2024 och hela 2025, utifrån respektive verksamhets egen bedömning av situation och behov.

Under året har kommunen tecknat ett nytt avtal för företagshälsovård och nämnden har både följt upp nyttjandet av nuvarande avtal och gett inspel i upphandlingsprocessen. Den har vidare delgetts på vilket sätt beredningen av det nya avtalet skett, vilket genomförts i samverkan med de fackliga organisationerna och mellan förvaltningarna.

Modell för friskvårdserbjudande har följts upp genom dialog med fackliga organisationer, nämnden och leverantörer. Målet är att skapa ett attraktivt erbjudande och samtidigt minska kommunens administration. Översynen har lett fram till ställningstagandet om att från och med 2025 ta bort tidigare regel om en 50 procents medfinansiering för att kunna nyttja friskvårdsbidraget på totalt 2 000 kr/år.

Nämnden har även följt utvecklingen avseende förmånscyklar och hösten 2024 kommer nya erbjudanden gå ut till de anställda, nu med nya momsregler och därmed något dyrare men även fortsättningsvis med bruttolöneavdrag. Personalnämnden har även haft en uppföljning av Personalföreningen Sporren som är en uppskattad och viktig del i Umeå kommuns unika arbetsgivarerbjudande.

De aviserade förändringar inför 2025 av Arbetsmiljöverkets regelverk har inte presenterats i sin helhet av myndigheten, vilket gör att implementering och utbildning inte har börjat.

Området hot, våld och otillåten påverkan har kommit in tydligare som område inom arbetsmiljöfältet. Förstärkningar sker av kommunens säkerhets- och rutinarbete och nämnden följer området med extra vaksamhet under 2024, bland annat genom den heldag som hålls under hösten med fackliga företrädare.

Samordning av det övergripande kompetensförsörjningsarbetet

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

Kommunens arbete med en gemensam strategi för attraktiv arbetsgivare har fortgått under året. Bland annat har kommunen tagit fram och fastställt ett gemensamt arbetsgivarvarumärke med tillhörande grundbudskap, tonalitet och formspråk. Arbetet har skett i samspel mellan HR och kommunikationsfunktioner i alla förvaltningar för att säkerställa samklang mellan arbetsgivarvarumärket, organisationens varumärke och platsvarumärket. Under hösten fortsätter arbetet med att uppdatera kommunens ledar- och medarbetarpolicy och tillhörande grundvärden, MÖTS, i linje med arbetsgivarvarumärket och gemensam målbild för attraktiv arbetsgivare.

Under året kommer ett stort analysarbete att genomföras i flertalet nämnder utifrån tilläggsuppdrag 2023:1. Det gör att den tidigare tänkta revideringen av kommunens gemensamma kompetensförsörjningsplan i stället kommer göras 2025. Detta för att säkerställa att intryck tas från

nämndernas analyser och strategiska ställningstaganden samt för att anpassa planen utifrån Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) uppdaterade arbete på området genom strategi och centrala avtal.

Personalnämnden har även för avsikt att under året lyfta återkoppling från nämndernas arbete med sina kompetensförsörjningsplaner, i första hand genom en skriftlig återrapport från nämnderna under hösten.

Under året kommer personalnämnden följa upp det kommungemensamma rekryteringsarbetet. Utveckling av rekryteringsprocess, utbildningsmaterial och andra insatser görs för att tydligare verka för mångfald. Återrapport har även skett om kontroller i samband med anställningar och bevakning sker även av den nationella utredning som görs på området. Nämnden har också fått en återrapport av den förstudie som genomförts under 2023, i syfte att stärka rekryteringsprocessen genom ytterligare digitalisering.

En central del i kompetensförsörjningen är arbetet med breddad rekrytering och översyn av hur verksamheter nyttjar möjligheten att ge förutsättningar för personer som står långt från arbetsmarknaden att finnas i våra verksamheter. Personalnämnden har fått en rapportering om hur kommunen jobbar med att ta emot personer som behöver etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden. Dialogen och rapporten ledde även till att nämnden i sitt yttrande till budgetprocessen inför 2025, lämnade ett förslag till modell och tillhörande ansvar och medel för att underlätta nämndernas arbete med att öka antalet personer som bereds möjlighet till anställning, med stöd från Arbetsförmedlingen. Personalnämndens förslag blev dock inte en del av kommunfullmäktiges beslut om plan och budget för 2025.

Samordning och utveckling i personalpolitiska frågor

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

Nämnden har fortsatt sin strävan för en utvecklad kommungemensam rehabiliteringsprocess som säkerställer att nämnderna fullt ut nyttjar de möjligheter som omställningsavtalet KOM-KR erbjuder. Detta är av särskilt stor vikt i tider av kompetensbrist. Kommunen har därför i samverkan med övriga kommuner i Umeåregionen, Region Västerbotten, Omställningsfonden, Försäkringskassan och Samordningsförbundet i Umeåregionen sökt medel från Europeiska socialfonden. I juni kom besked om att medel erhållits för ett treårigt samverkansprojekt, Samarbetsmodell för att behålla arbetskraft, som inleds under hösten.

De nya bestämmelserna om dygnsvila som infördes under sista delen av 2023 och första delen av 2024 innebär att Umeå kommun behöver ha ett förfarande när det gäller ansökan om dispens från reglerna. Det är kommunstyrelsen som förordar respektive ger dispens, detta efter beredning och utifrån förslag till beslut från personalnämnden. Nämnden kommer att följa upp utvecklingen av lämnade dispenser.

Personalnämnden har även fortsatt arbetet med att säkerställa implementering av kommunens nya riktlinjer och policy för hållbara tjänsteresor. Under året har en ny upphandling av resebyråttjänster genomförts med krav på att tjänsten ska vägleda medarbetare att följa de fastställda riktlinjerna utifrån policyn. Arbetet har även ställt tydliga krav på leverantören att säkerställa tillgänglighetskrav vid bokning och resande.

Beredning av personalpolitiska frågor inför beslut i kommunstyrelse eller kommunfullmäktige sker fortlöpande. Bland annat har nämnden under 2024 hanterat ärenden om uppföljning av distansarbete, arbetet med att nå riktmärket för antal medarbetare per chef, utbildningsinsatser för skyddsombud, motion avseende friskvårdstimme, SOU 2024:1 Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier med mera.

Tekniska nämnden

Nämndens grunduppdrag

Tekniska nämnden	Bedömning
<p>Digital omställning och IT (DoIT)</p> <p>Vårt uppdrag är att stärka organisationens förmåga till en digital omställning som ger värde på ett hållbart och säkert sätt för dem vi finns till för. Vi driver, samordnar och stödjer strategisk utveckling, förvaltning, teknik och support inom det digitala området.</p> <p>Vi lyckas då vi arbetar med verksamheters mål på ett sätt som kommer hela kommunen till gagn. Med kompetens och verktyg stöttar vi verksamheterna i att tillsammans utföra och utveckla kärnuppdragen.</p> <p>Vi bidrar med expertis inom metodstöd, digital mognad och kompetens, digital arbetsplats, data, IT, telefonisystem, nätverklösningar, cybersäkerhet och support.</p>	i hög grad uppfyllt
<p>Fastighet</p> <p>Fastighets uppdrag är att planera, bygga, förvalta och utveckla lokaler för Umeå kommuns verksamheter.</p> <p>Uppdraget innebär fullt ansvar för Umeå kommuns lokalförsörjning, att säkerställa att verksamheterna har ändamålsenliga lokaler och arbetet ska ske på ett lokal- och kostnadseffektivt sätt. Alltid med kommunnyttan i fokus, både på kort och lång sikt.</p> <p>Fastighet företräder Umeå kommun som fastighetsägare avseende lokalförsörjningsfrågor.</p> <p>Fastighet ansvarar för all byggproduktion till kommunens egna verksamheter genom nybyggnation, ombyggnation samt underhåll och anpassning av befintliga lokaler samt ansvarar för drift, skötsel och tillsyn av fastigheternas inne- och utemiljö.</p> <p>Fastighet arbetar systematiskt inom strategiska områden såsom kvalitet, miljö, energi och säkerhet.</p>	i hög grad uppfyllt
<p>Gator och parker</p> <p>Gator och parker ansvarar för att planera, bygga, förvalta och utveckla kommunens allmänna platser, som gator, gång-och cykelvägar, parker, natur, torg och tillhörande anläggningar. Gator och parker ansvarar för samordning av kommunens dagvattenhantering, ansvarar för färdtjänst och riksferdtjänst samt parkeringstillstånd.</p> <p>Umeå kommun har antagit målsättningen att andelen resor med kollektivtrafik, cykel eller till fots tillsammans ska vara minst 65 procent av alla resor för boende inom Umeå tätort år 2025. Genom att ställa om resorna i kommunen minskar kommunen sin klimatpåverkan och bidrar till målen om</p>	i hög grad uppfyllt

Tekniska nämnden	Bedömning
<p>bättre luftkvalité i centrum och bygga mer stad. Kommunens offentliga utomhusmiljöer ska vara välskötta, tillgängliga, trygga och säkra. Allt för att ge förutsättningar för ett väl fungerande vardagsliv för alla kommunens invånare, under årets alla dagar. Vi ska skapa största möjliga nytta för kommunens medborgare utifrån tillgängliga medel och vårt arbete ska bidra till att kommunen når sina uppsatta mål.</p>	
<p>Måltidsservice Måltidsservice uppdrag är att servera goda och hälsosamma måltider. Genom den offentliga måltiden bidrar verksamheten till en god folkhälsa och en hållbar utveckling. Vårt arbete ska genomsyras av hög kvalitet, god service och gott bemötande, allt i syfte att bidra till en bra måltidsupplevelse för våra matgäster.</p>	i hög grad uppfyllt
<p>Städ och verksamhetsservice Verksamheten omfattar lokalvård i kommunens verksamheter, vaktmästeri i Stadshuset, verksamhetsvaktmästare i delar av kommunen samt Fordonsenheten som anskaffar och optimerar nyttjandet av kommunens fordon. Vårt uppdrag är att utföra tjänster, inom vårt verksamhetsområde med hög kvalitet, på ett miljövänligt sätt och med god service, för Umeå kommuns verksamheter.</p>	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämnden anser att grunduppdraget är uppfyllt i hög grad inom samtliga verksamheter. Motivering per verksamhet nedan.

Digital omställning och IT

Verksamheten är drivande i framtagandet av Plan för digital omställning och för löpande dialog med kommunala verksamheter för att ta hand om, och vidareutveckla, de stöd av teknik som de behöver.

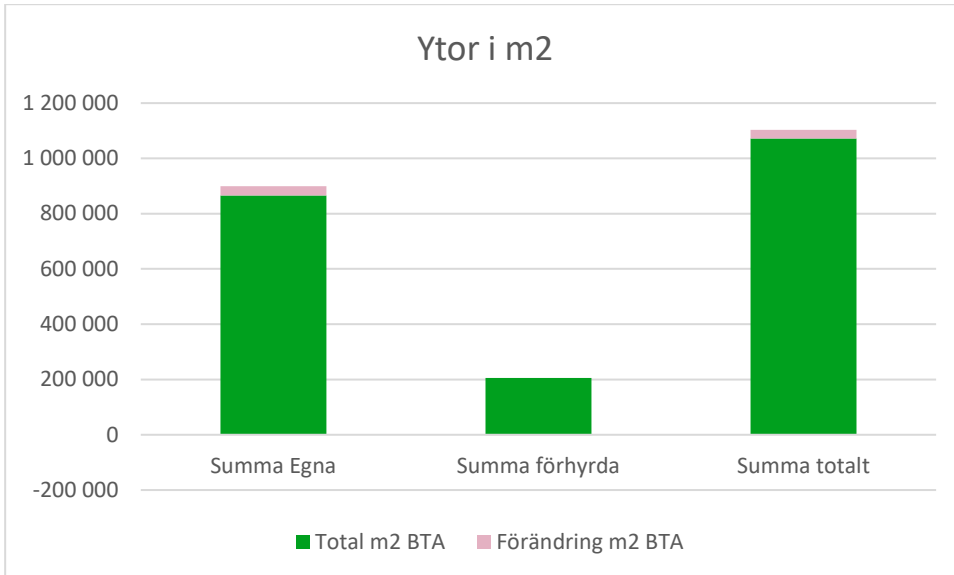
Verksamheten hanterar behov av digitala enheter – datorer, mobiltelefoner och surfplattor – och cirka 50 000 årliga supportärenden.

Microsofts säkerhetsindex mäter efterlevnad av säkerhetsuppdateringar och best practice inom Microsoftplattformen avseende identitet, data, enheter och program. Enligt detta index ligger Umeå kommun på 66 procent att jämföra med organisationer av liknande storlek som har ett snitt på 47 procent.

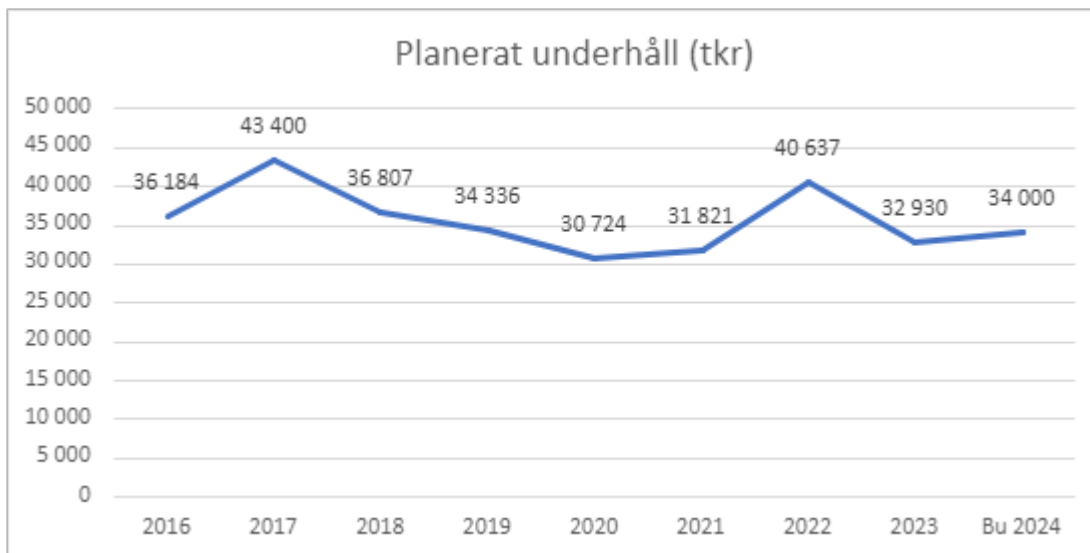
Fastighet

Verksamhetens uppdrag att säkerställa att kommunens behov av lokaler tillgodoses, att beståndet underhålls och att säkerställa god genomförandekraft av projekt har uppfyllts i hög grad.

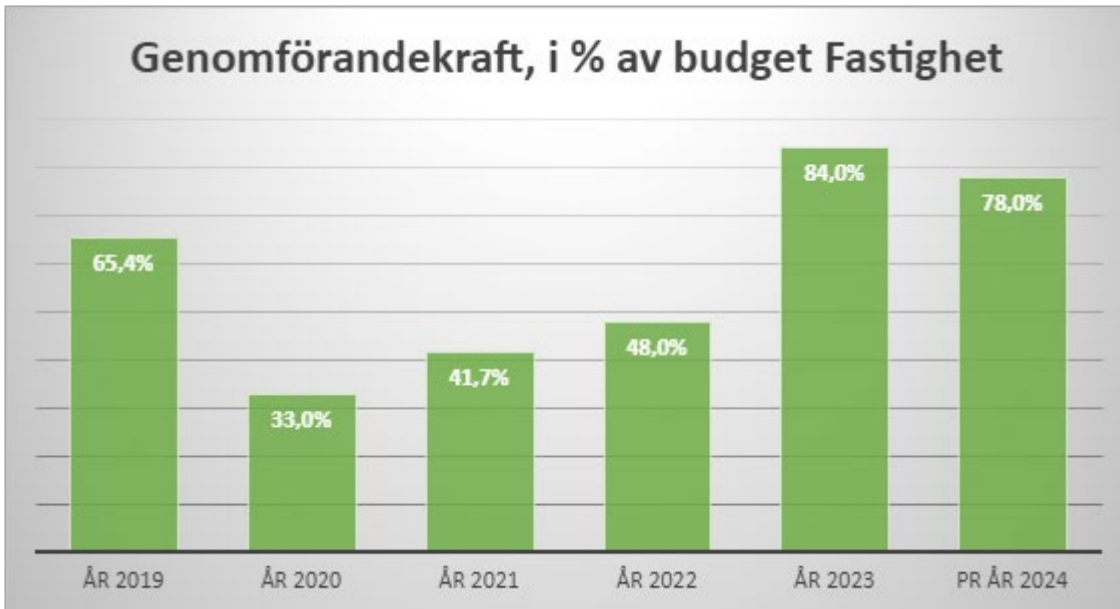
Fastighet har under året utökat sitt bestånd med drygt 33 000 m² egna lokaler sedan årsskiftet vilket har kunnat hanteras inom befintlig organisation. De största förändringarna består av övertagande av Thorén arena samt färdigställande av Carlslundsskolan och Berghemsskolan.



För att säkra fastigheternas standard fastställs årligen en underhållsplan. 2024 års underhållsplan har en budget på 34 mnkr. Prognos per helår är att budgeten i sin helhet kommer att kunna arbetas upp.



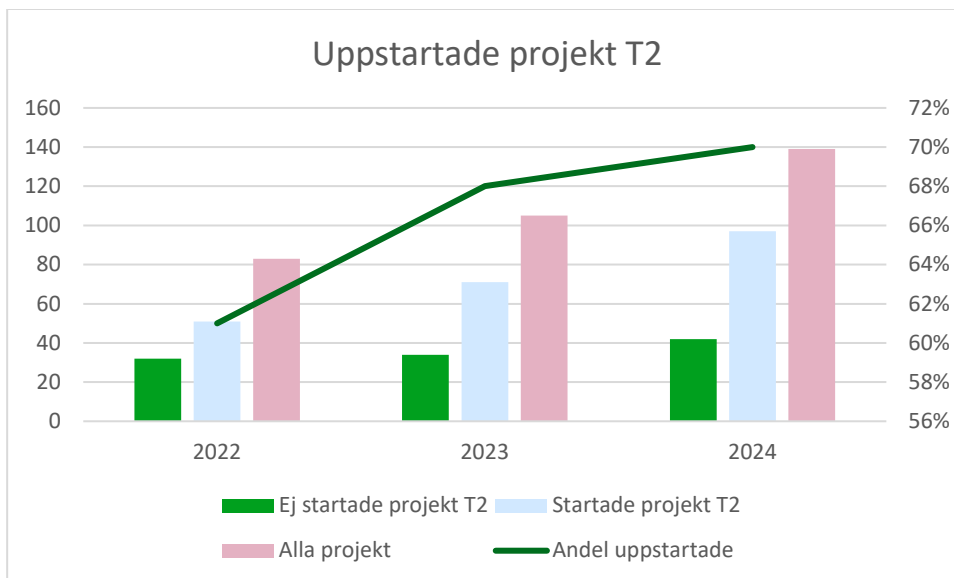
Ett särskilt fokus för verksamheten är att öka genomförandekraften gällande investeringsprojekt, redan föregående år visade verksamhetens uppföljning en förbättring. Uppföljningarna hittills visar inte på några större förseningar i leverans, utan tidplanerna ser ut att hålla. Genomförandegraden för 2024 års investeringsprojekt prognostiseras till 78 procent.



Gator och parker

De kvalitetsfaktorer som verksamheten följer för att säkerställa grunduppdragets genomförande och att kvaliteten är hög, visar en positiv trend i årsrapporten.

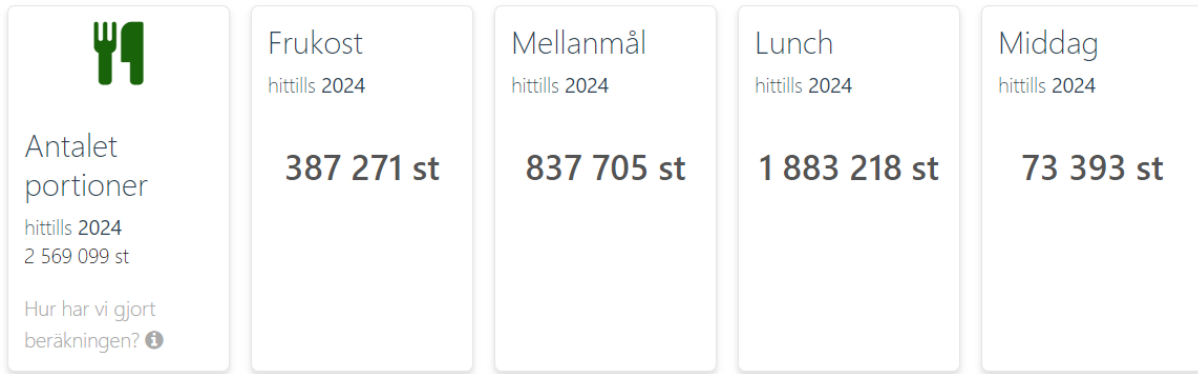
Andel uppstartade projekt av de planerade var i fjol vid samma tid 68 procent, i år är det 70 procent. Verksamhetens projekt utgår från grunduppdragets målsättningar och bedömningen är därmed att kvalitetsfaktorerna fortsatt kommer att utvecklas positivt.



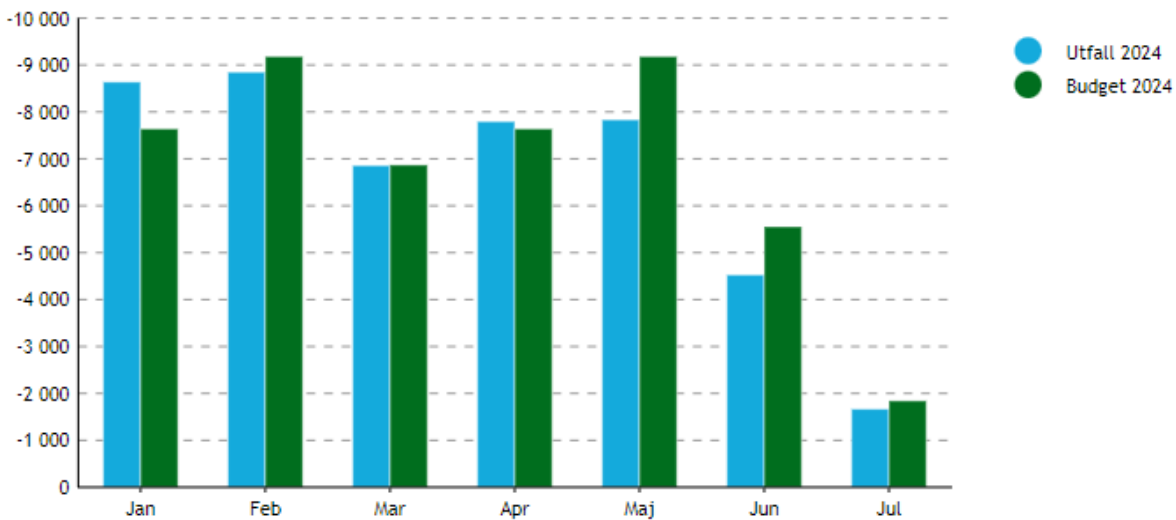
Måltidsservice

Verksamheten har under perioden uppdaterat sina måltidskoncept som ska säkerställa näringsriktiga och hälsosamma måltider. Men det har varit utmanande att kvantitativt mäta måltidsupplevelsen med anledning av låg besvarandegrad av genomförda enkätstudier.

Under perioden har Måltidsservice serverat 2 569 099 portioner enligt fördelning nedan.



Verksamheten har även implementerat ett ekonomiskt åtgärdsprogram för att hantera de kraftigt stigande livsmedelspriserna och utfall för livsmedel ligger nu i balans.



Städ och verksamhetsservice

Städservice utför lokalvård efter de politiskt fastställda servicenivåerna, vilka beskriver frekvens och innehåll per lokal- och verksamhetstyp på en total yta av 528 526,36 kvadratmeter.

Fordonsenheten arbetar löpande med att, i takt med förnyelse av leasingavtal, ersätta fossila fordon till el-, gas- eller etanoldrivna och därmed öka andelen miljöfordon i Umeå kommuns totala fordonsflotta. Under 2024 levereras 54 nya miljöfordon.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Gemensamt

En ny, nedskrivna befolkningsprognos har presenterats och arbete pågår med att analysera effekterna vilket ska presenteras under hösten och effekten på investeringsplanen ska bedömas. Vårens presidiedialoger har hållits i positiv anda med alla de större verksamhetsnämnderna med fokus på lokalförsörjning och digital omställning.

DoIT

DoIT:s arbete med sitt interna utvecklingsarbete har intensifieras så att den nya, sammanslagna organisationen får de bästa förutsättningarna att bidra till hela kommunens utveckling och omställning.

Umeå kommun har behov av bättre styrning för digitalisering och IT. Under hösten sker remittering i flera konstellationer för att i slutet av året fastställa en kommunövergripande Plan för digital omställning i Kommunfullmäktige. Planen innehåller ett antal strategiska inriktningar, i vilka vi behöver en förflyttning för att stärka kommunens digitaliseringsförmåga och ta vara på de effekter som tekniken kan bidra till för verksamheternas utveckling.

Verksamheten har även

- etablerat ett cybersäkerhetsteam
- rekryterat fler systemutvecklare för att stärka vår kapacitet inom BI, RPA och arkitektur
- identifierat och hanterat felfakturering för IT-kapacitetsnämnden vilket påverkar vårt resultat negativt med cirka 3,8 mnkr.
- påbörjat en vidareutveckling av samverkansmodell för våra förvaltningsobjekt
- initierat ett projekt för att testa och utvärdera AI-tjänsten Copilot för Microsoft 365.

Fastighet

Arbetet med att implementera den nya fastighetspolicyn har börjat och förutsättningarna kartläggs. Kommunfullmäktige har beslutat att Nolia arena ska förvärvas och den fastigheten ingår numera i vårt fastighetsbestånd.

Under 2024 har prisökningstakten dämpats men fortsatt har vi en betydligt högre kostnadsnivå de senaste åren, vilket innebär att även anslagen i nominella tal ökat så innebär kostnadsökningarna att medlen inte räcker lika långt. Det finns också en eftersläpning i vissa kostnadsökningar, till exempel hyror och avgifter som även för 2024 är utmanande med ökningarna på 5–7 procent. Resultatet som helhet visar på en positiv utveckling, samtidigt har Fastighet stora ekonomiska utmaningar med att hantera vinterns skador.

Flera större projekt har under årets färdigställts och lokalerna överlämnats till verksamheten; däribland Kålmasken förskola, restaurangprogrammets lokaler på Maja Beskow-skolan och den nya Carlslundsskolan.

Även förskolan på Mariedal, Kungsgården förskola och Berghemsskolan pågår enligt plan och projekten Hedlundaskolan och Vasaskolan har kommit i gång.

Gator och parker

Vintern startade tidigt och har varit uthållig. Trots utmaningar har vinterbudgeten klarats under de första månaderna och det finns gott hopp om att det kommer att fortsätta så under hösten.

Arbete pågår med att anlägga en ny snötipp på Västerslätt. Snötippen ska delvis ersätta snötippen på Klockarbäcken som avvecklas fullt ut 2025. Ett arbete har börjat för att identifiera ytterligare ytor lämpliga som snötipp.

Arbetet med omvandlingen längs vägnätet innanför ringleden går vidare. Vägnätet tas över under nästa år.

Ombyggnationerna av Vasagatan och Nygatan går mot sitt slut.

Måltidsservice

Projekt digitalisera specialkost är nu i mål. Några fördelar med Måltidsnärvaron är att Måltidsservice får en tydlig dagsaktuell översikt av närvaro, kan anpassa produktion och inte laga mer mat än nödvändigt.

Handlingsplan för ekonomi i balans är implementerad i hela verksamheten. Alla aktiviteter är genomförda och utfallet för livsmedel är nu i balans.

Städ och verksamhetsservice

Under året har ett flertal tillsyner genomförts av Miljö- och hälsoskydd på våra städobjekt. Resultatet från dessa är att verksamheten anses hålla en god kvalitet på den städning som utförs men en högre städfrekvens efterfrågas. Den frekvens som efterfrågas skulle innebära en dubblering mot dagens nivåer. Verksamheten har tagit fram en handlingsplan i samverkan med övriga inblandade förvaltningar, bland annat i syfte att förbättra städbarheten i kommunens lokaler, utifrån inkomna synpunkter. Fortsatt dialog och samverkan sker under hösten.

Verksamheten har i samverkan med Fritid och Fastighet tagit fram en gemensam plan och lösning för problematiken gällande klisterstädning i idrottshallar, detta genom bland annat utbyte av städkemikalier och handbollsklister samt inköp av nya anpassade städrobotar. Fortsatt planering och implementering under höst/vinter.

Valnämnden

Nämndens grunduppdrag

Valnämnden	Bedömning
Valnämnden ska fullgöra de uppgifter som ankommer på valnämnd och ansvara för att genomföra val eller folkomröstningar enligt vallag och lag om folkomröstning.	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

EU-valet har genomförts utan större incidenter. Inga inkomna överklaganden till valprovsnämnden har gällt Umeå kommuns arbete med valets genomförande.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Under perioden genomfördes EU-valet. EU-val sker vart femte år. Nämndens arbete med att planera och genomföra det är lika omfattande som vid ett val till riksdag, region- och kommunfullmäktige. Samma regelverk gäller kring valdistrikt, vallokaler och förtidsröstning. Valdeltagandet vid ett EU-val är dock väsentligt lägre.

Jämförelser över tid ska därmed göras med tidigare EU-val. Av tabellen nedan framgår att valdeltagandet var något lägre vid årets val jämfört med förra valet 2019. Det mönstret gäller även för riket. Umeå har ett högre valdeltagande än riket som helhet. Ett annat viktigt nyckeltal är andelen som väljer att förtidsrösta. Trenden är tydlig över tid. Allt fler väljare förtidsröstar.

Ökningen av antalet röster vid valnämndens uppsamlingsräkning är oroande. Vid det tillfället ska underkända förtidsröster från valdagen granskas liksom utlandsröster och sent inkomna förtidsröster som inte hann granskas på valdagen.

	EU-valet 2024	EU-valet 2019
Valdeltagande i Umeå	58,25 procent	60,24 procent
Antal mottagna förtidsröster	26 674	21 203
Andel förtidsröster av det totala antalet röster	44 procent	Uppgift saknas
Valnämndens uppsamlingsräkning, antal röster	2 416	1 290

Valkansliet

Valkansliet består av fyra personer inklusive enhetschef. I samband med valet förstärktes kansliet med ytterligare fyra personer under perioden januari-juni. Uppdrag var i huvudsak att arbeta med material och logistik, rekrytering av röstmottagare samt utbildningsplanering.

Säkerhet

Valsäkerhetsarbetet är ett omfattande arbete som har blivit allt viktigare i takt med att myndigheterna bedömt att riskerna för hot, sabotage och desinformation riktade mot genomförande av val har ökat.

Valkansliet samarbetade internt och externt för att upprätta analyser av säkerhetsskydd och verksamhetsskydd och tog även fram en kontinuitetsplanering för att säkerställa ett korrekt genomförande av EU-valet.

Rekrytering

Valkansliet genomförde ett mycket stort antal rekryteringar till olika roller och uppgifter. Till valdagen rekryterades 936 röstmottagare, till förtidsröstningen 121 röstmottagare och till ambulerande röstmottagare förordnade valnämnden 14 personer. Till detta ska läggas personal till valnämndens mottagning på valkvällen, 23 personer, och valnämndens uppsamlingsräkning, 18 personer. Sammanlagt rekryterades 1 116 personer i samband med EU-valet.

För att täcka valdagens personalbehov kontaktades först erfarna röstmottagare. Intresset var stort och många tidigare röstmottagare tackade ja till nytt uppdrag. Arbetet med att placera och tillsätta rollerna i valdistrikten startade i början av oktober 2023. Sedan fortsatte rekryteringen med att kontakta nya röstmottagare. Röstmottagarna ska spegla befolkningen i samhället. Röstmottagarna var i åldern 18 år – 80 år, med olika erfarenheter och bakgrund.

Utbildning

För att förordnas som röstmottagare av valnämnden måste alla röstmottagare genomgå valnämndens obligatoriska utbildning. Utbildningsmaterialet tillhandahålls av Valmyndigheten och valnämnden är skyldig att använda materialet i sina utbildningar. Utbildningarna genomfördes på Nolia för att optimera upplägget.

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

För att genomföra utbildningen hade valkansliet engagerat fem erfarna röstmottagare som även utbildade de som arbetade med förtidsröstning. Totalt genomfördes 58 utbildningar på Nolia i mitten av april.

Kommunikation

Under EU-valet 2024 fokuserade Umeå kommuns kommunikationsinsatser på att stärka demokratiska värden och bygga kunskap om valsystemet och röstningen. Information spreds både via webben, fysiska och digitala annonser och sociala medier, främst vad gäller förtidsröstning och vallokaler. Nytt för i år var att vi riktade särskild information till politiska partier och mer information och interaktivitet genom Instagram-stories. Webbplatsen lockade främst besökare via Google och andra sökmotorer. Det identifierades ett behov av att anpassa informationen till mobila besök bättre samtidigt som vi till nästa val bör titta på att erbjuda information även på engelska. Kommunikationsinsatserna uppskattades som positiva.

Förtidsröstning

Förtidsröstningen hade samma struktur som vid val till riksdag, region- och kommunfullmäktige. Den pågick under perioden 22 maj – 9 juni. Röstningslokalerna i Umeå tätort, Holmsund, Hörnefors och Sävar hade öppet under hela perioden. På valdagen var det möjligt att förtidsrösta i två lokaler, Scandic Syd samt Norrlands universitetssjukhus.

Förtidsröstning anordnades även vid ett eller två tillfällen i sju större tätorter samt på Holmön för att ge boende på landsbygden möjlighet att förtidsrösta. Nämnden genomförde även förtidsröstning i 27 lokaler med begränsat tillträde för allmänheten i form av särskilda boenden inom äldreomsorgen, dagliga verksamheter inom handikappomsorgen samt inom kriminalvården. Besök genomfördes av ambulerande röstmottagning till väljare som på grund av ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning inte kan rösta på annat sätt än i hemmet.

Totalt arbetade nämndens 121 röstmottagare drygt 1 100 schemalagda arbetspass och tog emot nästan 26 700 förtidsröster, en ökning med drygt 25 procent jämfört med EU-valet 2019. Förtidsrösterna utgjorde 44 procent av det totala antalet lämnade röster. Trenden med allt större andel väljare som förtidsröstare fortsätter därmed.

Lokaler, logistik och material

I januari startades arbetet upp med att valsedlar från valen 2022 skickades i väg för bränning på Dåva Deponi och Avfallscenter. Arbetet med att packa transportburar och materiallådor förbereddes under våren och var klar i god tid innan förtidsröstningen startade. I april kom 880 000 valsedlar från Valmyndigheten för att användas i EU-valet.

Under valperioden servade logistikgruppen alla förtidsröstningslokaler inom tätorten plus byar och alla vård- och omsorgsboende med nytt valmaterial eller att fylla på lagren. Uppbyggnaden av vallokaler i valdistrikten skedde under valveckan. 20 personer byggde upp vallokalerna och fyra lastbilar levererade material till vallokalerna varje dag under valveckan. Vid avetablering av vallokalerna utökades personalstyrkan med fem personer på grund av kommande skolavslutning. EU-valet 2024 är det tredje val som valnämnden använder Umeå kommuns egna gymnastik- och idrottshallar och även andra större lokaler som Umeå kommun äger.

Valdagen och valnatten

En nyhet i samband med EU-valet var att valdistriktens ordförande i samband med hämtning av röstlängd och valdistriktspärm fick en grundlig genomgång av deras uppdrag.

På valdagen hade samtliga 72 vallokaler öppnet mellan klockan 08.00–21.00. Inga större incidenter rapporterades.

Den ständigt ökande förtidsröstningen innebär färre väljare i vallokalerna på valdagen. Ingen vallokal hade därför mer än två valsedelsbord. Inga köer uppstod i vallokalerna samtidigt som valnämndens arvodeskostnader minskade något.

I genomsnitt röstade 429 väljare i varje vallokal. I 14 valdistrikt av 72 röstade färre än 300 väljare i sin vallokal under de 13 timmar vallokalerna var öppna.

Inlämningen till valnämnden efter avslutad rösträkning i vallokalerna skedde för första gången i stadshusområdets personalrestaurang Översten, sista distriktet lämnade Översten klockan 01.15.

Inlämning till länsstyrelsen

Som en konsekvens av att inlämningen skedde i kommunens lokaler lämnades rösterna in hos länsstyrelsen på måndagen.

Valnämndens uppsamlingsräkning

Onsdag den 12 juni genomfördes valnämndens uppsamlingsräkning, även kallad onsdagsräkning. Valnämnden hade totalt 2 416 röster att hantera. Efter avslutad räkning levererades rösterna till länsstyrelsen.

Efterarbete

Arvoden till röstmottagarna betalades ut enligt plan i juli. Valkansliet har efter detta påbörjat arbetet med att följa upp valet. En fullödig redovisning av detta kommer i en särskild rapport.

Verksamhetssystemet Kaskelot är på plats. Det fanns inte möjlighet att använda det under valperioden. Arbetet med att registrera uppgifter i systemet har påbörjats efter valets genomförande.

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. Detta sker genom förebyggande verksamhet, information kring seniorlivet och aktiviteter som främjar hälsa och välmående hos den enskilde.

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

Äldrenämnden	Bedömning
Uppdelning av nämndens grunduppdrag med bedömning per verksamhetsområde:	
Vård- och omsorgsboende inklusive korttids	i hög grad uppfyllt
Hälso- och sjukvård	i viss grad uppfyllt
Hemtjänst	i hög grad uppfyllt
Utredning äldre och prevention	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Arbetet har fortlöpt utifrån nämndens verksamhetsplan för året. Fortsatt fokus ligger på arbete utifrån nämndens framtagna strategier: samverka, förebygga, kompetensförsörja och digitalisera för ökad självständighet och för att främja kvarboende. Samtliga verksamhetsområden arbetar med mål och aktiviteter utifrån nämndens övergripande mål om en trygg och säker vård och omsorg och självständighet i det egna hemmet.

Utvecklingsinsatser sker inom en rad områden som äldreomsorgen själv eller tillsammans med andra nämnder och aktörer, har prioriterat som viktiga för att stärka självständighet hos äldre, förebygga ohälsa, och främja kvarboende. En särskild satsning görs på hälsosamtal i syfte att minska isolering. Statliga medel har rekviderats för att under hösten jobba mer riktat mot målgruppen 80 år och äldre som inte har insatser från socialtjänsten. Arbetet kommer att genomföras både på grupp och individnivå, metod för att genomföra samtalen är framtagen.

Både utredningstider och verkställighet av beviljade insatser är vida inom ramen för det lagstiftningen anger avseende vård – och omsorgsboende samt hemtjänst.

Äldrenämnden följer kontinuerligt antal pågående ärenden inom hemsjukvården. En betydande ökning under åren har medfört långa verkställighetstider. Vid månadsskiftet augusti/september fanns 440 väntande ärenden. Fler och mer sjuka patienter är en förklaring men även att rehabiliteringspersonal prioriterar hemgångar från sjukhus i hög grad för att undvika betalningsansvar efter utskrivning. En genomlysning av hela verksamhetsområdet med särskilt fokus på hemsjukvården genomförs. Dialog kommer att föras med regionen avseende ökningen och med vilka gemensamma krafter kommun och region kan hantera ökade behov.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Fokus under året har fortsatt varit på den omställning som äldreomsorgens verksamhet är inne i. En del av lösningen på välfärdens utmaningar för äldreomsorgens del är att förebygga behov av insatser genom att inspirera äldre till ett aktivt seniorliv i gemenskap med andra, ge stöd för hälsa och välbefinnande samt ge kunskap om hur teknik kan användas så väl som hur ohälsa och fall kan förebyggas. Det handlar också om att ge stöd till anhöriga som vårdar sina närstående. Ett nytt informationsmaterial och utbildning har tagits fram baserat på de nationella riktlinjerna för anhörigstöd.

Ytterligare steg i det förebyggande arbetet tas genom den "äldremottagning" inom utredning äldre och prevention som särskilt ska fokusera på att ge information, vägledning och tidigt fånga upp behov för att lotsa rätt.

För att främja ett hälsosamt åldrande och säkerställa att kunskap och aktuell forskning ligger till grund för äldreomsorgens satsningar och kommunens gemensamma arbete har en forskningsöversikt tagits fram tillsammans med Umeå Universitet "Tillsammans för ett bättre liv – livet ut". Rapporten var klar i början av sommaren och har redan rönt stor uppmärksamhet.

Den nationella konflikten med Vårdförbundet påverkade hälso- och sjukvårdsverksamheten under sommaren. I maj varslades Umeå Kommun om kommande blockad vad gäller nyanställning, övertid och mertid. Den trädde i kraft 20 maj och pågick till 28 juni. Intensivt arbete startade omgående för att lösa bemanningsfrågan under sommaren. Då verksamheten var blockerad att anställa sjuksköterskor, löstes sommaren i stora delar med bemanningssköterskor. Verksamheten fungerade väl under hela perioden.

I maj fattade nämnden beslut om att tillfälligt stänga platser på Prästsjögårdens vård- och omsorgsboende utifrån minskade behov. Nytt beslut tas under hösten.

Inom vård- och omsorgsboende fortsätter installation av moderna rörelselarm och sensorer – något som både ska förbättra trygghet, minska risken för fall och vara en del i planering av personalresurser.

Verksamhetsuppföljning

Nämnden följer ett antal nyckeltal och resultatmått med bäring på grunduppdraget.

Nyckeltal Kolada (%) (rikets siffror inom parentes)	2020	2021	2022	2023	2024
Andel äldre 65+ med hemtjänstinsatser	8,6	8,3	8,2 (6,5)	8,4 (6,8)	Senast publicerade siffror 2023
Andel äldre 65+ i särskilt boende (vård- och omsorgsboende)	4,5	4,4	4,1 (3,6)	4,0 (3,8)	Senast publicerade siffror 2023

Nyckeltal verksamhetssystem	2020	2021	2022	2023	2024
Beslutade timmar hemtjänst	70 793	67 574	69 995	75 184	76 456
Belagda lägenheter på vård- och omsorgsboende	1 018	1 011	948	928	915
Hembesök hemsjukvården	15 250	17 198	18 887	22 975	Nyckeltal utgår
Nytt: Antal pågående ärenden för arbetsterapeut/fysioterapeut hemsjukvård	309	384	432	488	548
Nytt: Antal pågående ärenden för sjuksköterskor hemsjukvård	890	893	969	1088	1164
Andel externa utförare av hemtjänsttimmar (%)	54	55	52	56	53

Andelen äldre med insatser av hemtjänst har ökat något senaste året, en ökning som också skett i riket. Andelen äldre med särskilt boende-beslut har däremot minskat något i Umeå Kommun, men andelen ökar i riket.

Beslutade hemtjänsttimmar har sedan 2020 succesivt minskat i antal per månad fram till april 2022 för att därefter öka. Den kraftigaste ökningen var mellan 2022 och 2023 och nu ser den ökningen ut att ha avtagit.

Beläggningen inom vård- och omsorgsboende fortsätter att minska. En utveckling som kan förväntas fortsätta utifrån nämndens arbete med förebyggande insatser och stöd i hemmet och färre antal ansökningar.

För att bättre kunna följa antal ärenden inom hemsjukvården har nya nyckeltal tagits fram fördelat på den yrkeskategori som ska utföra insatserna.

Externa utförare av hemtjänst verkställer något fler av det totala antalet beviljade timmar jämfört med kommunal utförare. Men, andelen har minskat sedan föregående år. Avseende antal så ger Din kommunala hemtjänst insatser till 1 030 personer och externa utförare till 926 personer.

Nyckeltal	2020 T2	2021 T2	2022 T2	2023 T2	2024 T2
Antal besökare på Seniortorget	–	–	2566	4899	6244
Antal invånare som tar del av Seniortorget information via nyhetsbrev	–	–	–	1901	2310
Åhörare som tar del av seniortorget digitala sändningar (antal enheter)	–	–	–	513	1983
Andel beviljade ansökningar till särskilt boende (%)	81	87	87 (kvinnor) 87,5 (män)	86 (kvinnor) 85,3 (män)	87
Andel personer som beviljas särskilt boende direkt från det egna hemmet (%), inte via korttids eller sjukhus)	–	–	–	45 Mål 2023: 50	46 Målvärde 2024: 60

Som ett led i arbetet med fokus på förebyggande insatser följer nämnden särskilt verksamheten på Seniortorget i ett antal nyckeltal. Här ökar antalet besökare, antalet prenumeranter på nyhetsbrev och antal enheter som tar del av digitala sändningar. En mängd aktiviteter pågår i samarbete med civilsamhälle och föreningslivet såväl som med andra verksamheter och egna aktiviteter anordnas för att stärka hälsa och välbefinnande.

Inriktningen att den äldre ska kunna få komma hem till sin ursprungliga hemmiljö efter sjukhusvistelse med stöd av hemtjänst/hemsjukvård fortgår. En modell med att ge utökade insatser i samband med utskrivning och tät uppföljning har visat sig vara framgångsrik och har gett en ökad trygghet för den äldre i samband med hemgång.

Beviljandegraden ansökningar till särskilt boende ligger i paritet med föregående år. Totalt har 342 personer ansökt. Motsvarande siffra föregående år var 336.

Brand- och räddningsnämnden (gemensam nämnd)

Nämndens grunduppdrag

Brand- och räddningsnämnden	Bedömning
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i viss grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Brand- och räddningsnämnden har, utifrån det förändrade läget, perioder då nämnden inte kan upprätthålla den beslutade beredskapen, i synnerhet på RiB-stationerna.

Krav i lag och förordning har ökat gällande tillsyn samt utvärdering/uppföljning av olyckor och insatser. Nämnden har påbörjat anpassning av verksamheten utifrån de ändrade kraven, men

verksamheten är ännu inte helt anpassad till det nya regelverket till stor del beroende på de ekonomiska besparingsåtgärder som nämnden genomfört under 2023 och 2024.

Nämnden bedömer att den i viss grad uppfyller grunduppdraget, detta till stor del beroende på prioriteringar som genomförts inom verksamheten. Situationen är dock ej hållbar över tid varför grunduppdragets genomförande måste säkerställas inför kommande verksamhetsår.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Väsentliga händelser som fortsatt påverkar verksamheten är den nedbrunna stationen i Holmsund och takraset i Umeå. Det är även fortsatt ansträngt läge gällande bemanningen på vissa RiB-stationer vilket medför svårigheter att upprätthålla full beredskap.

Det ökade fokuset på räddningstjänst under höjd beredskap har medfört ytterligare arbetsuppgifter inom räddningstjänstverksamheten. Bland annat har Umeå kommun av MSB utsetts till värdkommun för räddningstjänsterna i Västerbotten gällande samordning av planering och utbildning/övning för den befintliga räddningstjänstpersonalen.

Inom den olycksförebyggande verksamheten har stort fokus legat på att utveckla arbetssätt och rutiner inom tillsynsområdet. Ny taxa för sotning och brandskyddskontroll för Umeå kommun har tagits fram, motsvarande arbete kommer att genomföras i Vindeln och Robertsfors i samband med kommande sotningsupphandlingar.

Verksamheten har inlett arbetet med att genomföra insatser/utbildningar avseende särskilt riskutsatta personer. Inledningsvis kommer arbetet till största delen att genomföras i Vindelns kommun men vartefter arbetet fortskrider kommer det även omfatta Robertsfors och Umeå kommuner.

Efterfrågan av interna utbildningar inom grundläggande brandskydd har minskat något under perioden jämfört med tidigare år. Efterfrågan av HLR utbildningar ligger ungefär på samma nivå som tidigare. Efterfrågan av externa utbildningar har även varit lägre jämfört med jämförbara perioder tidigare år.

IT-kapacitetsnämnden (gemensam nämnd)

Ingen rapport.

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 nya strategiska mål för perioden 2024–2028 som presenteras nedan.

PA-nämndens strategiska mål	Bedömning
Fortsatt digitalisering av personal- och löneprocesser för att minska manuell hantering	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
Driva en samordnad och effektiv systemförvaltning	i hög grad uppfyllt
Ökat samarbete och utbyte när det gäller arbetssätt och kompetensutveckling	i hög grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Nämnden bedöms i sin helhet i hög grad uppfylla sina uppdrag och till stora delar uppfylla de strategiska målen. Bland annat har nämnden under perioden gjort en överenskommelse om reglering för slutleverans av restlistan med Visma, antagit budget för 2025 och uppdaterat riskanalys och internkontrollplan. En samordnad och effektiv systemförvaltning fortgår utifrån befintliga och ändamålsenliga rutiner och nämnden har gjort ytterligare insatser för utökad samarbete mellan löneenheter. Nämnden har fortsatt arbetat med digitala satsningar, något som dock behöver fortgå under hela året. Likaledes behöver ambitionshöjningen i det andra strategiska målet, att förenkla att rätt lön utbetalas, följas av fler åtgärder för att generera god effekt över tid.

Nämndens strategiska mål har brutits ner till årligt uppdaterade målformuleringar som ett sätt att stödja och synliggöra progress. 2024 innehåller fem mål av vilka fyra i dagsläget bedöms uppnås inom utsatt tid. Det mål som troligtvis inte kommer vara slutfört innan årsskiftet är kopplat till införande av ännu inte levererade punkter på restlistan.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Umeåregionens PA-nämnd har under perioden varit stabil men händelserik. Uppgraderingar och systemförändringar till följd av förändringar inom lagar och avtal samt insatser för att stärka den digitala säkerheten, har genomförts. Vid IT-attacken mot Bjurholm berördes ej PA-nämndens systemflora, vilket gjorde att löneenheten kunde arbeta och verkställa lön enligt ordinarie rutin, men på distans. Nämnden har vidare arbetat intensivt tillsammans med Visma för att leverans på restlistan återstående punkter ska ske. Detta har utmynnat i flera leveranser och en överenskommelse – reglering för slutleverans på restlistan. Samarbetet fortskrider och i dagsläget återstår tre punkter på restlistan.

Överförmyndarnämnden (gemensam nämnd)

Nämndens grunduppdrag

Överförmyndarnämnden	Bedömning
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i viss grad uppfyllt

Bedömning och motivering

Överförmyndarnämnden bedömer att grunduppdraget i viss grad är verkställt utifrån nämndens verksamhet enligt fastställt reglemente. Överförmyndarnämndens grunduppdrag är att utöva tillsyn av gode män, förvaltare och förmyndare. Nämnden har ett utredningsansvar för personer med behov av godmanskap eller förvaltarskap samt ansvar för rekrytering och utbildning av gode män och förvaltare. Nämnden behöver vidta åtgärder kring rekrytering av gode män då det idag är långa väntetider att få en god man eller förvaltare. Nämnden har avsatt medel för 2024 för att arbeta fram en projektplan för att rekrytera flera ställföreträdare och på så sätt minska väntetiderna för godmanskap-/förvaltarskap. Under våren har det arrangerats mingelkvällar för gode män både i Umeå och i Örnsköldsvik. Planering pågår för att delta på höstens seniormässa i Umeå med syfte att rekrytera fler gode män.

Umeå kommun har fem anställda förvaltare som tar de mest komplicerade uppdragen. Målgruppen yngre har de senaste åren ökat. Många gånger är det svåra uppdrag som kräver erfarna förvaltare. Fortsätter trenden finns sannolikt behov av att anställa fler professionella förvaltare. Örnsköldsviks kommun har fyra anställda förvaltare. På grund av sjukfrånvaro i arbetsgruppen har ärenden flyttats över till privat aktör, målsättning att dessa ärenden successivt ska återgå till kommunens förvaltare. Överförmyndarnämndens tillsyn baseras framför allt genom granskning av redovisningshandlingar. Nämndens mål för 2024 är att samtliga årsredovisningar ska vara granskade till 30 september. Den 30 augusti har nämnden granskat 63 procent. Rekrytering av en administratör under perioden juni-september 2024 har gjorts för att effektivisera granskningen. Denne har fått sitt förordnande förlängt till 31 december 2024.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Umeåregionens beslutade projekt för att digitalisera verksamhetens samtliga akter har startats upp. Målsättningen med projektet är att möjliggöra en gemensam organisation med flera arbetsplatser och möjlighet till distansarbete. Tidplanen för projektet håller inte. Återrapportering och ställningstagande kring förlängning av projektet sker via kommunchefsgruppen. En förlängning av projektet till och med 28 februari 2025 är beslutat i kommunchefsgruppen.





Det blir allt svårare för gode män och förvaltare att utföra sitt uppdrag. Både huvudmän och ställföreträdare befinner sig i ett digitalt utanförskap, det vill säga ställföreträdare får svårt att utföra bankärenden. Denna problematik återfinns generellt i landet. Men, det innebär att det blir en allt större utmaning att rekrytera ställföreträdare inom överförmyndarnämndens verksamhetsområde. Det ligger utanför Överförmyndarnämndens möjligheter att vidta åtgärder för att minska det digitala utanförskapet.

Bilaga 2. 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 arbetet går enligt plan eller om mer arbete krävs. Nedan beskrivs respektive program.

Programrapport tillväxt

Överblick

Inriktningsmål 1	Trend	Nuläge
Umeås tillväxt ska klaras med social, ekologiskt, kulturell och ekonomisk hållbarhet med visionen om 200 000 medborgare år 2050		Mer arbete krävs
Fokusområden		
1. Bostadsbyggande och attraktiva livsmiljöer		Mer arbete krävs
2. Universiteten som tillväxtmotorer		Enligt plan. Mer av det vi gör
3. Etableringar och företagens tillväxt		Enligt plan. Transformerings från stor stad till storstad



= Positiv förändring



= Oförändrad eller marginell skillnad



= Negativ förändring

I kolumnen "Nuläge" anges hur nuläget bedöms. Bedömningen är antingen "Mer arbete krävs" eller "Enligt plan".

I kolumnen "Trend" har bedömning gjorts utifrån den statistiska förändringen fram till 2023 och ur ett längre perspektiv där möjligt. Även en tydlig positiv förändring (Grön) kan betyda att mer arbete krävs på grund av att förändringen är för långsam.

Bedömning och rekommendation

Planberedskapen för bostäder har förbättrats markant senaste tiden men bostadsbyggandet ligger inte på de nivåer som behövs för önskad tillväxttakt, för närvarande till stor del på grund av konjunkturläget. Umeå är en attraktiv plats att bo och leva på men tydligare preciserade delmål för vad en större stad ska "ha" skulle kunna leda till att Umeå tar ytterligare steg framåt/uppåt i

attraktivitet. En högre grad av samsyn krävs också kring hur tillväxten ska åstadkommas i en tätare stad och i vilka steg transformationen mot ett långsiktigt hållbart samhällsbyggande kan ske.

Arbetet med att ta tillvara på tillväxtpotentialen som universiteten ger bedöms ha rätt inriktning och fokus men samtliga insatser skulle behöva utökas. Det gäller såväl arbetet med studenternas kvarstanningsgrad och dess betydelse för hela regionens kompetensförsörjning som företagstillväxten och kommersialiseringen av forskning som kommer från universitetsmiljöerna.

Umeås företagstillväxt är god och arbetet med etableringar sker i god samverkan inom kommunkoncernen. På sikt bedöms mark och el bli begränsande faktorer vilket behöver adresseras. Parallellt med det innebär resan mot en storstad att rollerna till viss del förändras och att vi kommer behöva hitta fler/andra sätt att arbeta med företagstillväxt och etableringar.








Sammanfattning av delmål

Område	Delmål	Årets bedömning
Befolkning	Umeå har 200 000 invånare år 2050.	Delvis
Bostadsbyggande	I Umeå byggs 2 000 bostäder per år.	Nej
Attraktiva livsmiljöer	I Umeå byggs attraktiva livsmiljöer för kommuninvånarna.	Delvis
Universiteten	I Umeå är universiteten tillväxtmotorer.	Ja
Företagens tillväxt	I Umeå skapas goda förutsättningar för sysselsättning och företagande.	Ja
Etableringar	I Umeå driver nya etableringar tillväxt.	Ja


Sammanfattningen, som tar upp och adresserar flera av de största globala utmaningarna måste betraktas med både ett holistiskt perspektiv och med stor försiktighet. Bedömningarna som presenteras innehåller vissa osäkerheter och är beroende av att fortsatta insatser och åtgärder genomförs fram till år 2050. Detta gäller även för de områden som redan till år 2024 har markerats som uppfyllda eller åtgärdade. För att göra dessa bedömningar har man använt ett brett spektrum av verktyg, inklusive indikatorer, rankingar, vetenskapliga studier, samarbeten och rapporter samt noggranna analyser. Dessutom har man jämfört med resultat och insatser från andra kommuner för att säkerställa relevans och trovärdighet. Den programansvarige chefen har en central roll i denna process, och samråder kontinuerligt med programstyrgruppen för att löpande stämma av och justera bedömningarna, baserat på nya insikter och utvecklingar. Detta samspel mellan bedömning och åtgärd är avgörande för att uppnå de långsiktiga målen för hållbar tillväxt och utveckling.

Programrapport social hållbarhet

Överblick

Inriktningsmål 2	Trend	Nuläge
Umeå ska växa hållbart utan utsatta områden		Mer arbete krävs
Inriktningsmål 3		
Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv		Enligt plan
Fokusområden		
1. Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden <i>Negativ påverkan från organiserad brottslighet och våld i nära relationer men framsteg i samverkansarbetet.</i>		Mer arbete krävs
2. Umeå 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. Behov av nya goda exempel för att ej tappa position.</i>		Enligt plan
3. Barns uppväxtvillkor <i>Elever upplever minskade påverkansmöjligheter i skolan Många ungdomar mår dåligt och är stressade. Lägre andel barn i ekonomisk utsatthet än i riket, behöver bevakas.</i>		Mer arbete krävs
4. Boende och bebyggelsemiljö <i>Den aktualiserade och planeringsstrategin är antagen av KF. Bostadsförsörjningen är utmanande, andelen barnfamiljer och unga som lägger en större del av inkomsten på boendekostnader har ökat.</i>		Enligt plan
5. Arbete och försörjning <i>Positiv trend i arbetskraftsdeltagande. Ökat antal avhopp från gymnasiet. Utmaningar kvarstår men läget är gynnsamt.</i>		Mer arbete krävs

 = Positiv förändring

 = Oförändrad eller marginell skillnad

 = Negativ förändring

I kolumnen "Lägesbild" anges hur nuläget bedöms. Bedömningen är antingen "Mer arbete krävs" eller "Enligt plan".

I kolumnen "Trend" har bedömning gjorts utifrån den statistiska förändringen. Även en tydlig positiv förändring (Grön) kan betyda att mer arbete krävs på grund av att förändringen är för långsam.

Sammanfattning

Umeå kommun har en stark position inom social hållbarhet. EU-kommissionen rankar övre Norrland som den mest socialt hållbara regionen i Europa enligt European Social Progress Index³¹. Sverige, och 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 arbetets betydelse är av största vikt för att minska dessa problem.

Kommunens arbete för social hållbarhet grundar sig i värden som trygghet, tillit och gemenskap. Segregation, där människor med olika förutsättningar lever åtskilda, utgör ett hot mot dessa värden. Umeå har generellt ett bra utgångsläge med låg brottslighet, låg upplevd otrygghet och hög tillit till myndigheter. Det finns inga stadsdelar i Umeå som klassats som utsatta av polisen.

Utmaningar kvarstår dock. Organiserad brottslighet är ett växande problem. Antalet ärenden gällande våld i nära relationer har också ökat, vilket kräver bättre samordning och ökade resurser. Kommunens styrmodell har dessutom gjort att jämställdhetsarbetet riskerar att bli mindre synligt och svårt att följa upp.

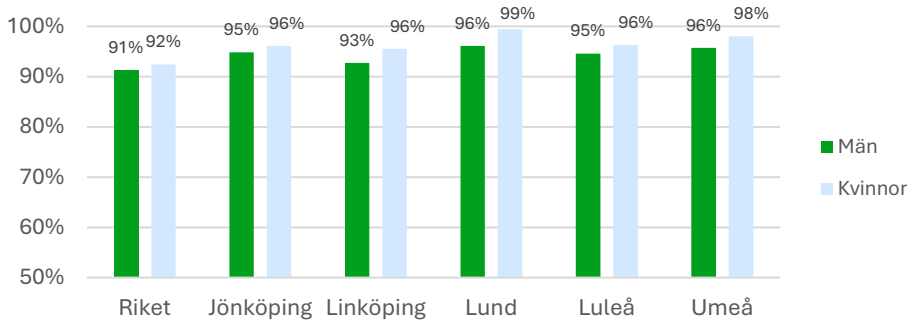
Vad gäller ungas livsvillkor ökar avhoppet från gymnasiet. Många avhopp kopplas till dåligt mående. Framför allt unga tjejer har ett dåligt mående och tjejer på högstadiet har en relativt hög frånvaro. Barnfamiljer har dessutom fått det svårare ekonomiskt under de senaste åren.

Kommunens arbetskraftsdeltagande är bra men det finns grupper som fortfarande har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Kompetensbristen i Umeå förblir också en utmaning. Kommunen arbetar för att minska antalet personer i långvarigt utanförskap men det behövs bättre kunskaper 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. Arbetet har fortgått under året för att främja trygga, tillgängliga och inkluderande boendemiljöer. Mycket pekar på att Umeå är en plats med goda förutsättningar att leva och verka. Umeå i en stark position men fortsatt arbete behövs för att bibehålla och stärka kommunens sociala hållbarhet. Exempelvis finns det i dagsläget handlingsplaner för att motverka våld och barnfattigdom som inte är resurssatta.

³¹ [Inforegio - European Social Progress Index \(europa.eu\)](https://europa.eu)

Kommunen är en bra plats att bo och leva på, andel, 2023³²



Källa: Medborgarundersökningen, SCB

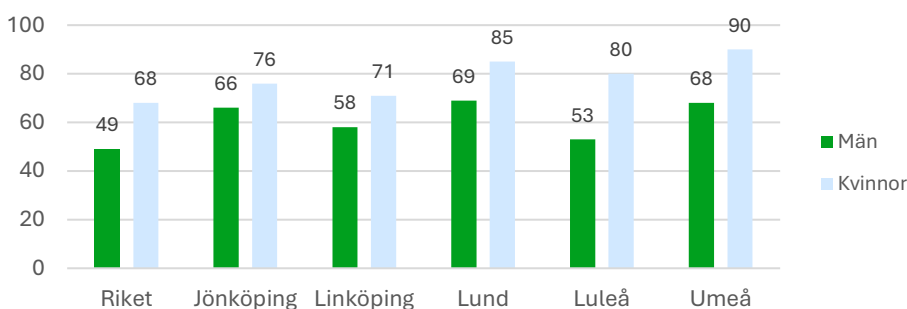
Övergripande om social hållbarhet

Umeå kommun har en gynnsam position i arbetet med social hållbarhet. Övre Norrland, där Umeå är största stad, rankas av EU-kommissionen som den socialt mest hållbara regionen i Europa i sitt *European Social Progress Index*.

Sverige är även ett av de länder i världen med högst tillit mellan människor och Umeå ligger bra till i nationella mätningar. När tillitsgraden är hög märks det genom att fler deltar i påverkansprocesser som demokratiska val, föreningsliv och annat. Stora skillnader i livsvillkor mellan medborgare riskerar å andra sidan att leda till minskad tillit. Förebyggande arbete är därför av högsta vikt för att bibehålla en hög grad av tillit i hela kommunen.

Eftersom kommunkoncernen inte har egen rådgivning över allas vårt välmående och de sociala strukturerna, är det viktigt och nödvändigt att fortsätta arbete för ökat samarbete med alla samhällsaktörer.

Sociala relationer och tillit, index 2023³³









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


³² 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.


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.


Programrapport klimatneutrala Umeå 2040

Överblick

Inriktningsmål 4	Trend	Nuläge
Umeå ska vara klimatneutralt till år 2040		Mer arbete krävs
Fokusområden		
Transporter		Mer arbete krävs
Bygg och anläggning		Mer arbete krävs
Energi, el och fjärrvärme		Mer arbete krävs
Cirkulär ekonomi		Mer arbete krävs
Övergripande insatser		Mer arbete krävs

 = Positiv förändring

 = Oförändrad eller marginell skillnad

 = Negativ förändring

I kolumnen "Lägesbild" anges hur nuläget bedöms. Bedömningen är antingen "Mer arbete krävs" eller "Enligt plan".

I kolumnen "Trend" har bedömning gjorts utifrån den statistiska förändringen från 2019 – 2022 och ur ett längre perspektiv där möjligt. Även en tydlig positiv förändring (Grön) kan betyda att mer arbete krävs på grund av att förändringen är för långsam.

Bedömning och rekommendation

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.

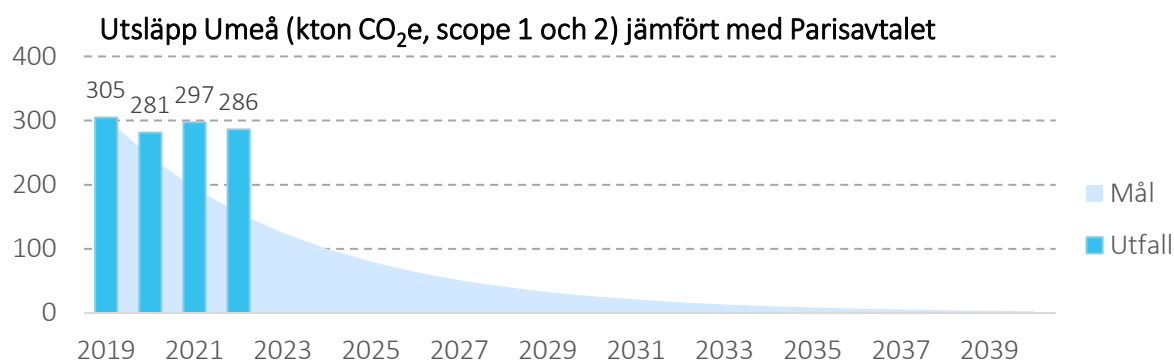
Under perioden har Umeå arbetat med medskapande av åtgärder och projektportföljer baserat på tidigare arbete med scenario- och konsekvensanalyser och som tydliggör vad Umeå behöver göra för omställning av samhällssystemen. Umeå behöver fokusera arbetet i högre utsträckning på prioritering, finansiering och realisering av projekt för att accelerera omställningstakten.

Eftersom kommunkoncernen inte har egen rådighet över omställningen av samhällssystem behöver Umeå kommun fortsätta sitt arbete med att öka samverkan och bygga partnerskap på alla nivåer, från lokala initiativ inom klimatfärdplanen till engagemang i internationella samarbeten som "Missionen för hundra klimatneutrala och smarta städer". Det är avgörande för att uppnå stadens långsiktiga mål.

Med beslutet om ett inriktningsmål för ett klimatneutralt Umeå med tillhörande program har arbetet inom kommunkoncernen fått en plattform och strategisk inriktning att arbeta utifrån. Det har framför allt gett resultat inom de övergripande insatserna där följande arbeten särskilt kan nämnas: framtagande och inskickat klimatkontrakt till EU, inom klimatfärdplanen har en partnerskapsmodell och årlig uppföljning utvecklats och viktiga steg inom cirkulär ekonomi har tagits bland annat inom Umeå Eco Industrial park och byggåterbruk.

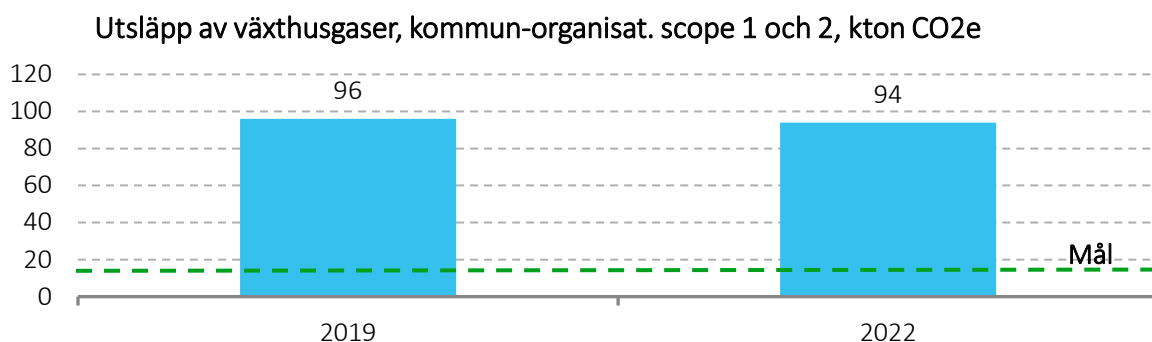
I det fortsatta arbetet är det viktigt att fokus läggs på prioritering, finansiering och genomförande av planerade och beslutade åtgärder för utsläppsminskning, samtidigt som det är viktigt med lärande för utveckling av nya åtgärder.

Territoriella utsläpp



De sammanlagda utsläppen inom scope 1 och 2 i Umeå kommun uppgick år 2022 till 286 ton CO₂e. Det är en minskning jämfört med 2021 men inte en minskning i den takt som Parisavtalet kräver. Vid en jämförelse av nationella emissionsdatabasens utsläppsdata har utsläppen i Umeå kommun minskat med 33 procent sedan 1990.

Kommunkoncernens utsläpp



Under 2019 och 2022 har det genomförts beräkningar på kommunorganisationens utsläpp inom scope 1 och 2. 2019 stod kommunen för 96 kton CO₂e. År 2022 hade utsläppen visserligen minskat något, men inte i den takt som behövs för att nå målet om 14 kton CO₂e till 2025.

Bilaga 3. Sammanställd rapportering av personalpolitiska mål

I planeringsdirektivet för 2024 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 när samtliga nämnders bedömningar vägs samman. Respektive nämnd redovisas på följande sidor.

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

Övergripande bedömning och motivering

Arbetet med de personalpolitiska målen har för merparten av nämnderna fortlöpt enligt plan. Några nämnder har angett att mer arbete krävs avseende ett eller två av målen. Individ- och familjenämnden beskriver att mer arbete krävs för att kunna bemanna vissa befattningar i och med hög sjukfrånvaro och de nya reglerna för dygnsvila. Vidare behövs mer arbete för att ta fram hållbara schemalösningar för verksamheter med jour. Äldrenämnden beskriver att mer arbete krävs när det gäller friskfaktorer och för att reducera antalet medarbetare per chef.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Kompetensförsörjningen är en fortsatt utmaning för verksamheterna. Verksamheterna inom förvaltningen deltar i kommunens arbete med attraktiv arbetsgivare där ett nytt koncept tagits fram, till exempel affischer med olika yrkesgrupper och olika adjektiv, samt deltagit på mässor, arbetsmarknadsdagar och tagit emot praktikanter. Som en del av studentattraktion tog stadsledningskontoret (SLK) emot Handelshögskolan under kväll i våras där HR- och Kommunikationsdirektör tog emot ett tiotal studenter och presenterade Umeå Kommun som

arbetsgivare och de olika yrkena som förvaltningen kan erbjuda inom utbildningsområdet.

Förvaltningen kommer även i fortsättningen delta i mässan Uniaden. Mässan är Sveriges bredaste arbetsmarknadsmässa genom att den attraherar studenter inom ekonomi, naturvetenskap, life science, teknik, IT, media, design, HR och personalvetenskap. Det är viktigt att kommunen är synlig på denna mässa för attrahera studenter inom de områden det finns risk för kompetensbrist.

Arbetet med att följa upp och analysera varför tillsvidareanställda väljer att avsluta sin anställning fortgår genom den kommunövergripande exitenkät som löpande skickas ut sedan januari 2023.

Ledarskap (mål 6)

Under perioden har det funnits möjlighet för chefer inom Stadsledningskontoret att delta på frukostseminarium kring motivation och självledarskap (frukostseminarium i januari). Det har också erbjudits ett kommungemensamt seminarium kring klimakteriet. Utöver det, har några från SLK deltagit i de erbjudandebildningar som alltid finns (till exempel Viktiga och svåra samtal samt Att leda i förändring). Det har även funnits möjlighet att delta på seminarium om antikorrupktion.

Trainee-programmet är öppet för ansökan för start under våren 2025.

Friskfaktorer (mål 7)

Arbetet med att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts under perioden. Det har även tagits fram en uppdaterad handlingsplan för 2024, där det är fortsatt fokus på återhämtning och arbetsbelastning. Två aktiviteter är på gång utifrån handlingsplanen SAM, SLK dagen 24 oktober med fokus på återhämtning och uppbyggnad av en SLK-arbetsmiljösida om "hot och våld" på intranätet.

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

Under hösten kommer Morfar-projektet (Morfar – mätbara organisatoriska friskfaktorer som leder till hållbar arbetsmiljö) att starta där förvaltningen kommer att få ta del av projektet. Morfar är ett samarbete mellan kommunen, Region Västerbotten och Umeå universitet.

Resultatmätt	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	4,7	1,9	3,9	5,2	1,5	4,0
Andel långtidsfriska (%)	76	84	78	71	87	76
Andel heltidsanställda (%)	95	90	94	95	91	94

Byggnadsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Tillsammans med de fackliga organisationerna upprättas sedan 2020 en årlig plan för känslan av en förvaltning trots ett stort spann i de vardagliga arbetsuppgifterna. Detta tillsammans med spelregler för vår arbetsplats är en viktig del i arbetet för att vara en god arbetsgivare.

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

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)

Genomförd organisationsförändring från årsskiftet har inneburit färre enheter inom avdelning Detaljplanering och omfördelning av ansvar mellan enhetscheferna. Chefernas nya uppdrag innebär bättre förutsättningar för hållbart ledarskap över tid. Rekrytering av nya enhetschefer inom förvaltningen har pågått under perioden med anledning av ett par avgångar. Förvaltningen fortsätter sitt arbete med att stärka chefer via det gemensamma chefsnätverket, vilket erbjuder framförallt möjlighet att utbyta erfarenheter chefer och ledare emellan.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron under perioden är något högre jämfört med samma period föregående år. Sett till varje månad enskilt i april-augusti, har sjukfrånvaron varit högre än förra året varje månad. Däremot är andelen långtidsfriska något högre, vilket kan tyda på att det är korttidssjukfrånvaron som ökat.

På några arbetsplatser har det under perioden skett fördjupade dialoger på APT om lika rättigheter och möjligheter. Planering pågår för ökad samverkan mellan arbetsgivarrepresentanter och skyddsombud/huvudskyddsombud samt även möjlighet att öka antalet skyddsombud.

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	5,0	6,9	3,1	5,2	5,6	3,4	4,6
Andel långtidsfriska (%)	80	60	86	71	58	78	67
Andel heltidsanställda (%)	90	99	98	98	99	98	98

Fritidsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Generellt har fritidsnämndens verksamheter en god kompetensförsörjning även om variationer förekommer mellan verksamheterna. Nämnden har sammantaget ett gott kandidatunderlag vid rekryteringar inom samtliga verksamheter. Fritid drift har en viss utmaning med verksamhet som konkurrerar med den privata marknaden och därmed även konkurrerar med privata lönenivåer och inom Fritid unga finns vissa utmaningar vid rekrytering av timavlönade medarbetare. I övrigt vittnar verksamheterna om goda eller väldigt goda förutsättningar gällande kompetensförsörjningen för perioden.

Ledarskap (mål 6)

Samtliga chefer inom nämnden har färre än 30 medarbetare. Samtliga chefer har utifrån den aspekten goda förutsättningar att bedriva ett närvarande engagerat ledarskap med möjlighet att se, utveckla och bekräfta medarbetare.

Friskfaktorer (mål 7)

Den totala ackumulerade sjukfrånvaron för perioden uppgår till 4,3 procent vilket fördelas på 2,4 procent korttidsfrånvaro och 1,8 procent långtidsfrånvaro. Inga av nämndens ärenden med långtidsfrånvaro är arbetsrelaterade. Nämndens chefer har ett nära stöd av nämndens HR i sina processer. Vid utgången av augusti hölls en fördjupad arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer och

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

Andelen långtidsfriska ligger för perioden under målet för helåret. Detta härrörs framför allt till en högre andel kortare virussjukdomar under inledningen av året vilket påverkar utfallet negativt.

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	4,0	5,0	3,7	4,3	6,0	3,7	4,7
Andel långtidsfriska (%)	70	56	66	62	61	63	62
Andel heltidsanställda (%)	90	85	88	87	92	89	90

För- och grundskolenämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Arbete har bedrivits i enlighet med Utbildningsförvaltningens fastställda aktivitetsplan och nämndens kompetensförsörjningsplan. Samverkan med Lärarhögskolan fortlöper där gemensamma strategiska kompetensförsörjningsfrågor processats under perioden inkluderat tecknande av nytt VFU-avtal.

Vidare har arbetet löpt på med särskilt fokus på kompetensförsörjningsprognos och analyser inom ramen för tilläggsuppdrag 2023:1. Utveckling av det förvaltningsspecifika arbetsgivarvarumärket pågår. Arbeta med kommunikationsplan fortlöper där även information om pågående kompetensförsörjningsarbete tillgängliggjorts via intranätet. Arbetet med marknadsföring riktat till lärarutbildningens studenter pågår, där syftet bland annat är att väcka intresse för Umeå kommun som blivande arbetsgivare.

Traineeutbildning för blivande rektorer har genomförts enligt plan. Likväl som satsningar på vidareutbildning av speciallärare. Samverkan mellan nämnder fortlöper där UmeVux barnskötarutbildning för utbildade barnskötare inom förskolans verksamhet pågår. Arbeta med personalplanering inför kommande läsår har legat i fokus under perioden. Utveckling av poolverksamhet med lärare i grundskolan fortlöper.

Ledarskap (mål 6)

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

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

Friskfaktorer (mål 7)

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetet med lika rättigheter och möjligheter genomfördes under första kvartalet. Planering och genomförande av prioriterade åtgärder i handlingsplan för arbetsmiljö och aktiva åtgärder 2024 har under tertial två påbörjats på övergripande nivå inom nämndens område. Kompetensutvecklingsinsats för chefer kring hur vi kan

omsätta arbetet med friskfaktorer in i det systematiska arbetsmiljöarbetet som redan pågår, genomförs enligt handlingsplan. Fokus på förhållningssätt och strategier för att främja beteenden som bidrar till en bra organisatorisk och social arbetsmiljö.

Under perioden har Arbetsmiljöverket genomfört inspektioner inom nationell tillsynskampanj, hot och våld i skolor. Ett antal skolor har haft tillsyn och en återkoppling till huvudman har genomförts.

Upphandling av en digital utbildning kring hot och våld har slutförts och implementering av utbildningen och stöd till chefer har påbörjats. Den digitala utbildningen syftar till att öka kunskap och beredskap för att hantera situationer som kan uppstå i verksamheten.

En digital utbildning avseende ergonomi i förskolan har utvecklats under perioden. Implementering planerad att inledas under 2024.

En utveckling i positiv riktning konstateras vad gäller sjukfrånvaro samt andel långtidsfriska i jämförelse med motsvarande period föregående år. Dock negativ avvikelse vad gäller nys nämnda resultatmått i förhållande till målvärde. Korttidssjukfrånvaron sjunker medan de längre sjukfallen ökar något. Andel heltidsanställda uppvisar positivt utfall i förhållande till målvärdet.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	Totalt
		Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	8,0	4,5	7,2	8,0
Andel långtidsfriska (%)	65	55	71	58	50	66	54
Andel heltidsanställda (%)	91	92	92	92	92	92	92

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Arbete har bedrivits i enlighet med Utbildningsförvaltningens fastställda aktivitetsplan och nämndens kompetensförsörjningsplan. Samverkan med Lärarhögskolan fortlöper där gemensamma strategiska kompetensförsörjningsfrågor processats under perioden inkluderat tecknande av nytt VFU-avtal.

Vidare har arbetet löpt på med särskilt fokus på kompetensförsörjningsprognos och analyser inom ramen för tilläggsuppdrag 2023:1. Utveckling av det förvaltnings specifika arbetsgivarvarumärket pågår. Arbeta med kommunikationsplan fortlöper där även information om pågående kompetensförsörjningsarbete tillgängliggjorts via intranätet. Arbetet med marknadsföring riktat till lärarutbildningens studenter pågår, där syftet bland annat är att väcka intresse för Umeå kommun som blivande arbetsgivare.

I syfte att vidareutveckla lokal facklig samverkan bland nämndens chefer har information/utbildning genomförts under perioden. Traineeutbildning för blivande rektorer har genomförts enligt plan. Likväl som satsningar på vidareutbildning av speciallärare inom anpassad gymnasieskola. Samverkan mellan nämnder fortlöper där UmeVux barnskötarutbildning för utbildade barnskötare inom förskolans verksamhet pågår.

Arbete med personalplanering inför kommande läsår har legat i fokus under perioden.

Ledarskap (mål 6)

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

Frågor kopplat till lokaler och städ har över tid uttryckts som en bidragande orsak till arbetsbelastning bland chefer inom Utbildningsförvaltningen. Revidering av egenkontrollprogram med stöd och verktyg på intranätet har slutförts. Implementering av stödmaterial och kunskapspåfyllnad till chefer har påbörjats i syfte att underlätta för chefer att hantera frågor kopplat till krav på egenkontroll. Inom ramen för årlig löneöversyn har chefer prioriterats.

Friskfaktorer (mål 7)

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetet med lika rättigheter och möjligheter genomfördes under första kvartalet. Planering och genomförande av prioriterade åtgärder i handlingsplan för arbetsmiljö och aktiva åtgärder 2024 har under perioden påbörjats på övergripande nivå inom nämndens område. Kompetensutvecklingsinsats för chefer kring hur vi kan införliva ett arbete med friskfaktorer i det systematiska arbetsmiljöarbetet har påbörjats. Fokus på förhållningssätt och strategier för att främja beteenden som bidrar till en bra organisatorisk och social arbetsmiljö.

Under perioden har Arbetsmiljöverket genomfört inspektioner inom nationell tillsynskampanj, hot och våld i skolor. Ett antal skolor har haft tillsyn och en återkoppling till huvudman har genomförts. Upphandling av en digital utbildning kring hot och våld har slutförts och implementering av

utbildningen och stöd till chefer har påbörjats. Den digitala utbildningen syftar till att öka kunskap och beredskap för att hantera situationer som kan uppstå i verksamheten.

Resultatmålet sjukfrånvaro visar en positiv avvikelse med låga nivåer, lägre än målvärdet. Även resultatmålet andel långtidsfriska visar positivt utfall i förhållande till målvärde. Båda resultatmåten visar på samma utfall jämfört med föregående års uppföljning. Andel heltidsanställda avviker negativt till målvärdet men ett bättre utfall i jämförelse med föregående år kan konstateras.

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	4,8	4,3	2,6	3,7	4,3	2,6	3,7
Andel långtidsfriska (%)	75	74	87	79	76	83	79
Andel heltidsanställda (%)	90	87	89	88	84	88	86

Individ- och familjenämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Fokus för perioden har varit att rekrytera inför sommaren och olika aktiviteter har genomförts för att uppnå det. Ett aktivt marknadsföringsarbete har pågått där besök gjorts på gymnasieskolor och universitet. Man har även besökt sommarjobbmässa på Arbetsförmedlingen, Seniortorget, rekryteringsmässan Karriärkvällen samt besökt IKSU.

Semesterrekryteringen gick på det stora hela bra men det är, som tidigare år, särskilt utmanande att bemanna tjänsterna inom personlig assistans, nattjänster och verksamheter som finns utanför Umeå tätort. Det är viktigt att verksamheterna fortsätter arbetet med samplanering och tillvaratar pensionärer och andra som vill arbeta kortare tillfällen för att klara oplanerad frånvaro under sommaren. Det har varit utmanande i och med de nya dygnsviloreglerna och att den höga sjukfrånvaron pga. att många insjuknade i covid-19.

Ledarskap (mål 6)

Ett prioriterat område som identifierats i Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är att säkerställa att enhetschefer har rimlig arbetsbelastning och tillräckligt med tid för att kunna

utöva ett närvarande ledarskap. De aktiviteter som arbetas med är att identifiera och analysera faktorer som bidrar till chefers höga arbetsbelastning samt att stärka och stödja chefer i att utveckla grupper och individer i medarbetarskapet.

Friskfaktorer (mål 7)

Den pilot som genomförts inom personlig assistans för att minska sjukfrånvaron har fortsatt inom ordinarie årsplanering och det pågår nu planering för hur arbetssättet kan spridas till övriga verksamhetsområden inom förvaltningen. Under sommaren har dock sjukfrånvaron varit något högre än normalt och orsaken anges vara hög spridning av covid-19.

Fortsatt arbete med grupputvecklingsinsatser som också ligger i linje med de åtta så kallade friskfaktorerna. Grupputvecklingsmodellen ger chefer konkreta verktyg till exempel för att skapa delaktighet och öka kommunikationen i arbetsgrupperna.

Webbaserad utbildning i att förebygga hot och våld samt motverka otillåten påverkan har upphandlats och myndighetsutövningens och individ- och familjeomsorgens chefer har påbörjat utbildningen. För att underlätta för cheferna att kartlägga risker för hot och våld, så är vägledning publicerad på intranätets arbetsmiljösidor. Skyddsombud i förvaltningen har erbjudits utbildning i arbetsgång vid behov av förändringar i lokaler samt riskbedömningar vid hot och våld. Chefer och skyddsombud har erbjudits deltagande i workshop, som syftar till att hitta former för samverkan på arbetsplatsnivå.

Arbetet med att ta fram hållbara schemalösningar utifrån de nya direktiven pågår fortfarande. Verksamheter med jour berörs extra mycket utifrån de skärpta dygnsviloreglerna och man prövar sig fram till att hitta bemanningslösningar som är hållbara. Det är ett förändringsarbete som utmanas av kompetensförsörjningssvårigheterna och det ekonomiska läget.

Resultatmätt*	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	7,9	6,1	7,4	8,2	5,3	7,3
Andel långtidsfriska (%)	60	59	63	60	57	63	58
Andel heltidsanställda (%)	92	89	88	88	87	88	87

*Utfallen redovisas inklusive personlig assistans

Kulturnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

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

enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

Ledarskap (mål 6)

Samtliga chefer inom kulturnämnden har färre medarbetare än 30. Nämndens chefer bedöms ha goda förutsättningar till ett aktivt närvarande ledarskap. Nämndens arbete syftar till att ytterligare förbättra chefens förutsättningar för sitt ledarskap.

Friskfaktorer (mål 7)

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

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	4,4	5,2	2,8	4,4	6,8	5,8	6,5
Andel långtidsfriska (%)	72	66	81	70	65	73	68
Andel heltidsanställda (%)	78	81	78	80	77	79	78

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Tillsammans med de fackliga organisationerna upprättas sedan 2020 en årlig plan för känslan av en förvaltning trots ett stort spann i de vardagliga arbetsuppgifterna. Detta tillsammans med spelregler för vår arbetsplats är en viktig del i arbetet för att vara en god arbetsgivare.

Verksamheten har fått resursförstärkning till projektet Små avlopp, genom att tillfälligt låna medarbetare som frigjorts från Bygglov. Genom denna lösning samarbetar verksamheterna inom förvaltningen och tillgodoser resursbehov samt erbjuder intern kompetensutveckling. Denna insats är beviljad stöd via Omställningsfonden i form av handledning för introduktion och kompetensutveckling. Projektet har tillförts ytterligare resurser och kommer behöva även fler framöver.

Cirka 20 medarbetare från förvaltningen har genomgått utbildning Kommunikation & Bemötande, en utbildning som riktar sig till din egen inre resa och den enskilde individens ansvar kopplat till dessa frågor.

Ledarskap (mål 6)

Efter genomförd organisationsförändring vid årsskiftet har avdelningen tre enheter i stället för fyra. Förändringen skapar bättre förutsättningar för hållbart ledarskap och verksamheten uppfyller målsättningen om maximalt antal medarbetare per chef. Verksamhetens chefer genomgår löpande kompetensutveckling utifrån individuella behov. Förvaltningens chefsnätverk har 3–4 träffar per år med olika aktuella teman där tillfälle för dialog och utbyte ges mellan förvaltningens ledare.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron under perioden är lägre jämfört med föregående år, där framför allt de manliga medarbetarna har en betydligt lägre sjukfrånvaro jämfört med föregående år. Andelen långtidsfriska är högre än föregående år.

Efter genomförd organisationsförändring vid årsskiftet, fortsätter verksamheten arbeta för att skapa god arbetsmiljö och öka sammanhållningen inom avdelningen. Den ombyggnation som gjorts där kombination av fler mötesrum, mer plats vid lunch- och fikaraster samt större samlingsrum, bidrar till en god sammanhållning inom avdelningen.

Verksamheten arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor och följer framtagna handlingsplaner.

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	5,0	4,8	1,6	3,7	4,2	5,0	4,4
Andel långtidsfriska (%)	80	71	72	71	66	65	66
Andel heltidsanställda (%)	90	98	100	99	98	100	99

Personalnämnden

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Personalnämnden har inget eget verksamhetsuppdrag vilket gör att nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen i stället sammanfaller med nämndens grunduppdrag som redovisats tidigare. Därför hänvisas till tidigare redogörelser i bilaga 1.

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	7,6	4,9	6,8	7,8	4,6	6,8
Andel långtidsfriska (%)	60	58	68	61	55	66	58
Andel heltidsanställda (%)	92	92	92	92	91	92	92

Tekniska nämnden

Nämndens arbete med att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Arbetsgivarvarumärket är en del av arbetsgivarens arbete med att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare samt vårda relationen med befintliga och tidigare medarbetare. Då det råder konkurrensen om arbetskraften måste teknik- och fastighetsförvaltningen kommunicera förvaltningens värderingar och vision för att bli ett attraktivt val för dagens och framtidens medarbetare.

Tidiga kompetensförsörjningsinsatser behöver genomföras både på kort och lång sikt. Genom att tidigt identifiera kompetensförsörjningsbehoven och erbjuda utvecklingsmöjligheter kan teknik- och fastighetsförvaltningen skapa förutsättningar för medarbetare och chefer att stanna och utvecklas.

Arbetet med kompetensförsörjning samt att vara en attraktiv arbetsgivare sker på flera nivåer både inom och utanför teknik-och fastighetsförvaltningen.

I flera kommungemensamma forum och arbetsgrupper pågår samarbete kring specifika frågor, så som implementering av ett kommungemensamt arbetsgivarvarumärke. Inom förvaltningen pågår parallellt ett arbete med att anpassa det kommungemensamma arbetsgivarvarumärket till teknik- och fastighetsförvaltningen. Ett led i arbetet med att identifiera kompetensförsörjningsbehov och skapa interna förutsättningar för utveckling har förvaltningen under april-augusti fortsatt med implementeringen av stödsystemen Winlas kompetens samt kursplattformen Learnifier.

Under maj inleddes arbetet med tilläggsuppdraget 2023:1. Uppdraget handlar om att, från Kommunfullmäktige, ge kommunstyrelsen och alla nämnder i uppdrag att se behovet om en eventuell omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar. För tekniska nämnden har en första analys gjorts som svarar på om det bedöms att en omställning behöver göras. Resultatet redovisas i Tekniska nämnden i september.

Prioriterad aktivitet	Status/kommentar
Arbetsgivarvarumärket är en del av arbetsgivarens arbete med att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare, samt vårda relationen med befintliga och tidigare medarbetare. Då det råder hård konkurrens om arbetskraften måste teknik- och fastighetsförvaltningen kommunicera förvaltningens värderingar och vision, inifrån och ut, för att bli ett mer attraktivt val för dagens och framtidens arbetskraft.	enligt plan/arbete pågår
Tidiga kompetensförsörjningsinsatser behöver genomföras både förbyggande med långsiktiga syften och kortsiktiga lösningar. Genom att tidigt identifiera kompetensförsörjningsbehov och erbjuda utvecklingsmöjligheter kan teknik- och fastighetsförvaltningen skapa förutsättningar för medarbetare och chefer att stanna och utvecklas.	enligt plan/arbete pågår

Ledarskap (mål 6)

Under perioden april–augusti har genomförandet av forumet reflekterande team fortsatt. Syftet med insatsen är att skapa nätverk och erfarenhetsutbyte för chefer samt att erbjuda kompetensutvecklande reflektioner, som är en friskfaktor. Utifrån stor efterfrågan har forumet utökats till två grupper.

Chefer och ledning är betydelsefulla för hela medarbetarresan, från den första kontakten med medarbetare och till att anställningen avslutas. Anställningsprocessen inom teknik- och fastighetsförvaltningen ska vara enkel att genomföra för chef. Sökanden och medarbetare ska uppleva processen som positiv i alla led. En utveckling av Umeå kommuns rekryteringsprocess har i ett kommungemensamt arbete inletts med att se över rutiner och riktlinjer kopplat till rekrytering. Inom förvaltningen har en analys gjorts gällande att identifiera sårbara kompetenser inom de olika

verksamheterna. Nu pågår ett arbete med att se över hur verksamheterna säkerställer kompetensen där sårbarheten är som störst och för att skapa en robust organisation.

Prioriterad aktivitet	Status/kommentar
Anställningsprocessen. Chefer och ledning är betydelsefulla för hela medarbetarresan, från den första kontakten och till att anställningen avslutas. Anställningsprocessen inom teknik- och fastighetsförvaltningen ska vara enkel att genomföra för chef. Sökanden och medarbetare ska uppleva processen som positiv i alla led.	enligt plan/arbete pågår

Friskfaktorer (mål 7)

En god arbetsmiljö med ett fokus på hälsofrämjande insatser bidrar till att medarbetare och chefer trivs, mår bra och presterar väl. Teknik- och fastighet ska skapa förutsättningar för och bidra till ett hållbart arbets- och vardagsliv för både medarbetare och chefer och därmed en attraktiv arbetsgivare.

Uppföljning av arbetet med aktiv rehabilitering, som implementerades 2023, inom Måltidsservice och Städ- och verksamhet fortsätter. Under våren 2024 har cheferna inom Fastighet, DoIT och Gator och parker fått en genomgång. De har på egen hand eller tillsammans med HR-partner, arbetat vidare i sina arbetsgrupper kring anmälan av sjukfrånvaro, tidiga signaler, insatser och anpassningar innan eller under sjukskrivning, enligt friskfaktorn Tidiga insatser och anpassningar.

En påbörjan av friskfaktorarbetet, enligt Sunt arbetslivs modell, inleddes med start i förvaltningsdirektörens ledningsgrupp och har sedan fortsatt i respektive verksamhetschefs ledningsgrupper. Det innebär att de arbetar med en skattning av varje friskfaktors nuläge, för att tillsammans prioritera aktiviteter för förändrade beteenden för att nå önskat och stärkt hälsoläge.

Några chefer arbetar med friskfaktorn Rättvis organisation, med syftet att få en begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet kring i vad som gäller enligt anställningsavtalet. Syftet är även att få känsla av sammanhang. Det blir känt vad som gäller, var och en vet vad man ska göra, får göra och inte får göra.

Prioriterad aktivitet	Status/kommentar
Hälsopromotion. En god arbetsmiljö med ett fokus på hälsofrämjande insatser bidrar till att medarbetare och chefer trivs, mår bra och presterar väl. Teknik- och fastighetsförvaltningen ska skapa förutsättningar för och bidra till ett hållbart arbets- och vardagsliv för både medarbetare och chefer och därmed en attraktiv arbetsgivare.	Arbete pågår.

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,0	7,4	4,2	6,1	8,0	4,2	6,3
Andel långtidsfriska (%)	65	57	65	61	53	62	57
Andel heltidsanställda (%)	96	94	98	96	94	98	96

Valnämnden

Valnämnden förstärkte valkansliet med fyra personer under perioden. Två medarbetare inom området lokaler, material och logistik och två medarbetare förstärkte inom område administration, rekrytering och utbildning. Valnämnden förordnade 1 116 röstmottagare efter att de hade genomfört nämndens obligatoriska utbildning.

För att säkerställa valkansliets arbetssituation under valperioden övergick kansliets personal till schema med oregelbunden arbetstid. Förtidsröstningslokalerna är öppna dag och kvällstid alla dagar i veckan och det innebär att kansliets personal måste vara i tjänst. För att klara bemanningen förstärktes kansliet ytterligare under valperioden med gruppledare från förtidsröstningslokalerna.

Under valkvällen/valnatten tjänstgjorde valkansliets personal fram till att inlämningen av röster och valmaterial var genomfört. Mottagningen avslutades klockan 01.15.

EU:s arbetsdirektiv gäller även för röstmottagare och valadministration. De centrala parterna kom överens den 20 februari om ett undantag gällande EU:s arbetsdirektiv, undantaget gällde dock endast valdagen 9 juni från klockan 06.00 till 10 juni klockan 06.00.

På grund av att parterna kom överens sent in i planering krävdes det att kansliets personal arbetade med olika schemamodeller för röstmottagningen på valdagen samt för kansliets arbetstider under valdagen/valkvällen och valnatten.

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

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

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Valnämnden har i sin verksamhetsplan och interkontrollplan belyst utmaningen med att endast ett fåtal nyckelpersoner arbetar i valkansliet. Valnämnden har förstärkt kansliet med medarbetare från andra verksamheter i kommunen. Valnämnden har i uppdrag från Valmyndigheten att förordna röstmottagarna utifrån befolkningen i kommunen.

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

Ledarskap (mål 6)

Valnämnden uppfyller målet om riktvärdet om antalet medarbetare per chef inte ska överstiga 30. Enhetschefen har ett delegerat arbetsmiljöansvar för valkansliets personal samt 1 116 röstmottagare som är förordnade under EU-valet.

Friskfaktorer (mål 7)

Valnämnden arbetade aktivt med bemanningsplanering under den mest intensiva perioden för att hålla arbetsbelastningen på en rimlig nivå.

Sjukfrånvaro redovisas inte på grund av för få antal medarbetare.

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid							
Andel långtidsfriska (%)							
Andel heltidsanställda (%)		5	3	8	2	2	4

Äldrenämnden**Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål**

Äldrenämnden	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Arbetet går enligt plan utifrån de demografiska förutsättningarna.
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 då ett antal chefer fortfarande har mer än 30 medarbetare. Budgetförutsättningar saknas i dagsläget.
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Mer arbete krävs. Sjukfrånvaron har minskat bland kvinnor men har däremot ökat bland männen. Arbetet med friskfaktorerna behöver fördjupas.

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena*Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)*

Samtliga medarbetare som jobbar inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende har fått möjlighet att besvara en enkät angående vad de tycker är viktigt på jobbet samt hur de upplever att det är att arbeta inom äldreomsorgen. 205 svar inkom från medarbetare inom vård- och omsorgsboende och 81 svar inkom från personal inom hemtjänsten. Det är en lägre svarsfrekvens än önskat men det anses fortfarande vara så pass många svar att det är ett användbart resultat. Här framkommer att den viktigaste faktorn för medarbetarna är "arbetstider/dagar" medan "trygg arbetsgivare" och "personlig utveckling/karriär" var de minst populära svarsalternativen. Målsättningen är att underlaget ska kunna hjälpa äldreomsorgsförvaltningen och nämnden att prioritera rätt för att vara en attraktiv arbetsgivare för befintliga och potentiella medarbetare.

Sommarbemanningen har varit relativt bra även om det är mer utmanande utanför Umeå tätort. De avhopp av semestervikarier som skett har i huvudsak kunnat lösas med ersättare så även om kompetensnivån är lägre än önskat så har tillgången på kandidater varit tämligen god. Det tyder på att äldreomsorgen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare då semestervikariebehoven gått att lösa trots den låga andel arbetsökande som finns i regionen.

Andelen utbildad personal har också ökat under perioden och är nu uppe i 51,6 procent jämfört med tidigare 47,8 procent. Cirka 100 personer studerar inom Äldreomsorgslyftet under hösten och 48 personer blev klara i början av sommaren.

Ledarskap (mål 6)

Arbetet med att förbättra ledares förutsättningar fortgår. Det finns fortfarande ett antal chefer som har fler medarbetare än det uppsatta målet på inte fler än 30. Finansiering saknas dock för att utöka antalet chefstjänster. Medelvärdet för antalet medarbetare per chef är 25 vilket ändå innebär att en stor andel av förvaltningens ledare ligger under det uppsatta målet, 21 chefer har fler än 30 medarbetare.

Antalet enhetschefer som avslutar sin anställning i Umeå kommun av någon orsak visar på en avstannande trend. I fjol slutade 1,3 chefer i månaden jämfört med i år där 0,75 chefer per månad slutat av någon orsak.

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron har varit lägre än under första tertialet men tyvärr något högre än samma period i fjol. Andelen långtidsfriska har minskat med 1 procent och ligger nu på 52 procent, förändringen ligger bland männen där andelen långtidsfriska har minskat med 2 procent medan kvinnorna ligger på ett oförändrat resultat. I samverkan med fackliga företrädare har fördjupat arbete påbörjats och arbete med analys fortsätter under hösten.

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid		8,8	6,9	8,2	9,1	6,0	8,1
Andel långtidsfriska (%)		51	56	52	51	68	53
Andel heltidsanställda (%)		96	96	96	95	95	95

Brand- och räddningsnämnden

Nämndens arbete för att personalpolitiska mål

Brand- och räddningsnämnden	Bedömning
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	enligt plan

Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

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

Ledarskap (mål 6)

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

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron är fortsatt på en låg nivå, 1,4 procent. Andelen långtidsfriska för män är marginellt bättre än motsvarande period förra året. För kvinnor har andelen långtidsfriska sjunkit jämfört med motsvarande period 2023. I och med att vi är relativt få kvinnor i våra verksamheter får ett längre sjukdomsfall stor påverkan på statistiken.

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

Arbete enligt verksamhetens personalutvecklingsplan för åren 2024–2033 fortgår.

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	0,94	1,42	1,36	6,9	1,7	2,4
Andel långtidsfriska (%)	60	73	87	85	80	86	85
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
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	enligt plan
Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Överförmyndarenheten har goda förutsättningar för att rekrytera ny personal till verksamheten oavsett yrkesroll samt att bibehålla personal. Personalomsättningen är låg. Nämnden tar tillvara på medarbetare över 65 år på ett bra sätt och de ges möjlighet att förlänga arbetslivet och på så sätt kan verksamheten hantera ett visst vikariebehov. Överförmyndarnämnden tar även emot personer som behöver arbetsträning.

Ledarskap (mål 6)

Överförmyndarnämnden uppfyller mål där chef har max 30 medarbetare. Sedan 1 januari 2024 tillhör överförmyndarchef ledningsgruppen i avdelningen demokrati och juridik.

Friskfaktorer (mål 7)

Resultat på medarbetarenkäten 2023 visar behov av att arbeta vidare med förbättringsåtgärder för att stärka arbetsmiljön under 2024. Verksamheten har upprättade handlingsplaner för att förbättra den organisatoriska- och psykosociala arbetsmiljön. Verksamheten kommer att arbeta vidare under 2024 med områdena arbetsbelastning och krav samt återhämtning. Arbetet med att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet genomfördes under tertial ett.

Fysisk skyddsronnd har genomförts under våren både på kontoret i Örnsköldsvik och i Umeå. Gemensamma arbetsplatsträffar har hållits varje månad. Chef genomför rehabiliteringsplaner tillsammans med medarbetare när så krävs samt samtal om anpassning vid tidig signal om ohälsa.

Resultatmätt	Målvärde 2024	Utfall jan–aug 2024			Utfall jan–aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid		3,5	1,7	3,1	4,7	0,2	4,0
Andel långtidsfriska (%)		71	75	71	60	100	68
Andel heltidsanställda (%)		91	100	93	90	100	92

Bilaga 4. Sammanställd rapportering av tilläggsuppdrag

Av totalt åtta tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige för verksamhetsåret 2024 är ett är genomfört och sju delvis genomförda. Prognosen för årets slut är att sex uppdrag kommer att vara genomförda och två delvis genomförda.

Uppdrag	Status jan–aug 2024	Motivering/kommentar	Prognos status för helår
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	Den 15 april beslutade kommunstyrelsen att ge samtliga nämnder som har egen förvaltning/verksamhet i uppdrag att genomföra analys och göra bedömning av prognosticerad kompetensbrist i nämndens förvaltning/verksamhet i enlighet med utskickad anvisning. Nämnd skulle inkomma med analys och bedömning senast 27 september. Analys och bedömning ligger till grund för respektive nämnds fortsatta arbete med inriktning för omställning av nämndens verksamheter.	Delvis genomfört
Tilläggsuppdrag: 2023:2 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka samarbetet och ansvarstagandet över förvaltnings- och nämndgränser.	Delvis genomfört	Utifrån uppdrag 2023:1 och vad det kommer att resultera i är bedömningen att det kommer att krävas gemensamma krafttag i kommunen för att klara av att effektuera nödvändiga omställningar.	Delvis genomfört
Tilläggsuppdrag 2023:3 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att utreda förutsättningarna för ett inrättande av ett klimatpolitiskt råd.	Genomfört	Uppdraget är genomfört och kommer att redovisas till kommunstyrelsen.	Genomfört
Tilläggsuppdrag 2023:4 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen, tekniska nämnden och fritidsnämnden i uppdrag att utreda olika alternativ för en framtida och hållbar lokalisering av fritidsnämndens behov gällande fotbollstält. Alternativen ska belysa ekonomiska konsekvenser ur både fastighets- och	Delvis genomfört	Arbetet med uppdraget pågår enligt plan och återrapportering beräknas under kvartal fyra 2024.	Genomfört

Uppdrag	Status jan–aug 2024	Motivering/kommentar	Prognos status för helår
<p>verksamhetsperspektiv, samt eventuella andra verksamhetsmässiga konsekvenser. Dialog med andra nämnder och förvaltningar ska också ske för att studera eventuella möjligheter till samlokalisering med kommunens andra verksamheter.</p>			
<p>Tilläggsuppdrag 2023:5 Att ge Umeå kommunföretag i uppdrag att fortsätta öka turtätheten och utreda förutsättningarna för att få ett jämnare flöde av antalet resenärer över dagen genom taxeregleringar.</p>	Delvis genomfört	Från och med vintertidtabellen 2024/2025 ökar turtätheten med bland annat 12-minuterstrafik i stället för 15-minuterstrafik på linje 2 och linje 5 samt förlängning av 5-minuterstrafiken på linje 8 under morgonen. Därutöver tillkommer en ny direktlinje mellan Umedalen och Ersboda via Västerslätts handelsområde. Utredning av taxeregleringar genomförs under hösten.	Genomfört
<p>Tilläggsuppdrag 2022:9 Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden tillsammans med kulturnämnden i uppdrag att utreda olika alternativ gällande kulturskolans behov av långsiktiga lokaler. Alternativen ska belysa ekonomiska konsekvenser ur både fastighets- och verksamhetsperspektiv, samt eventuella andra verksamhetsmässiga konsekvenser. Dialog med andra nämnder och förvaltningar ska också ske för att studera eventuella möjligheter till samlokalisering med kommunens andra verksamheter.</p>	Delvis genomfört	Rapport presenterad för tekniska nämnden och kulturnämnden. Arbetsgrupp och styrgrupp är startad.	Genomfört
<p>Tilläggsuppdrag: 2022:11 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en revidering av upphandlingspolicyn och tillhörande riktlinjer.</p>	Delvis genomfört	Omvärlds- och nulägesanalys är genomförd och presenterad. Principiella vägval är förankrade.	Genomfört
<p>Tilläggsuppdrag 2021:8 Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag</p>	Delvis genomfört	Kompetensutveckling inom välfärdsbrott och organiserad brottslighet har genomförts i nämnder och bolag. Övergripande kartläggning av risker har genomförts.	Genomfört

Uppdrag	Status jan–aug 2024	Motivering/kommentar	Prognos status för helår
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.		Underlag för arbetssätt och struktur för att motverka, fånga upp och hantera risker för etablering av möjliggörare av välfärdsbrott inom organisationen har tagits fram. Samverkan med andra aktörer har upprättats.	

Bilaga 5. Tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder januari–augusti 2024, drift respektive investeringar

Diarienummer (mnkr)	KS-2022/00850 Driftbudget 2024	KS-2023/00496 Teknisk ramjustering FN-TN	KS-2023/00830 Verksamhets- övergång digitalisering	KS-2023/00822 Nämndsinitiativ om extra medel- tilldelning	KS-2023/00857 Teknisk ramjustering HR- strateg	KS-2023/00945 Teknisk ramjustering förvaltnings- admin	KS-2023/00952 Teknisk ramjustering BN-KS	KS-2024/00135 Förvärv av byggnad Sömmen 1	Aktuell driftbudget 2024 efter beslutade omföringar
11 Överförmyndarnämnden	-15,71								-15,71
12 Kommunstyrelsen	-1 222,08		5,5	-82,00	0,30		0,52	-3,70	-1 301,39
13 Kommunfullmäktige	-3,92								-3,92
14 Personalnämnden	-1,26								-1,26
15 Valnämnden	-18,38								-18,38
20 Tekniska nämnden	-1 463,00	-0,06	-5,57	-14,00				8,25	-1 474,38
21 Byggnadsnämnden	-57,77						-0,52		-58,30
23 Miljö- och hälsoskydds nämnden	-20,64								-20,64
25 Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	-73,15								-73,15
31 Äldrenämnden	-1 334,88					0,61			-1 334,28
32 Individ- och familjenämnden	-1 653,40			-35,00		-0,61			-1 689,01
40 Fritidsnämnden	-152,81	0,06		-1,00	0,27				-153,48
45 Kulturnämnden	-164,85			-1,00	-0,56				-166,41
50 För- och grundskolenämnden	-2 306,20			-3,00					-2 309,20
55 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	-619,24			-1,00					-620,24
70 Gemensam IT-nämnd, Umeå/Skellefteå	0,00								0,00
71 Gemensam PA-nämnd, Umeåregionen	0,00								0,00
Summa	-9 107,30	0,00	0,00	-137,00	0,00	0,00	0,00	4,55	-9 239,75

Bilaga 5. Tilläggsanslag eller resultatöverföringar mellan nämnder januari–augusti 2024, drift respektive investeringar

Diarienummer (mnr)	KS-2022/00850 Investerings- budget 2024	KS-2022/00850 MEX-budget 2024	KS-2023/00763 Championen 1, tillbyggnad av lokaler, vuxenutbildning	KS-2024/00156 Obbola 19:1 – investeringsmedel för nybyggnad av gruppboende	KS-2024/00198 UBRN nya investerings- medel	KS-2024/00306 Sandlådan 1, nybyggnad av gruppboende	KS-2023/00394 Ombudgetering från 2023	KS-2024/00135 Förvärv av Sömmen 1	KS-2024/00422 Komministern 4, nybyggnad av gruppboende	Aktuell investerings- budget efter beslutade omföringar
12 Kommunstyrelsen	-165,86	-278,80	24,00	7,00		5,00	-2,56	-260,00	4,00	-667,21
15 Valnämnden	-0,50									-0,50
20 Tekniska nämnden	-1 280,94		-24,00	-7,00		-5,00	-315,71		-4,00	-1 636,65
21 Byggnadsnämndrn	-0,47									-0,47
23 Miljö- och hälsoskyddsnämnden	-0,28									-0,28
25 Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	-25,56				-7,00					-32,56
31 Äldrenämnden	-44,21						-3,10			-47,31
32 Individ- och familjenämnden	-16,24									-16,24
40 Fritidsnämnden	-17,16						-1,09			-18,25
45 Kulturnämnden	-7,28									-7,28
50 För- och grundskolenämnden	-37,86						1,42			-36,44
55 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	-19,65						1,66			-17,99
Summa	-1 616,01	-278,80	0,00	0,00	-7,00	0,00	-319,38	-260,00	0,00	-2 481,20

Bilaga 6. Avstämning av utfall mot kommunfullmäktiges budget för styrelse och nämnder

(mnkr)	2024			2023	2024	
	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	1	-1	-4	0
Kommunstyrelsen	-936	-886	50	-765	-1 301	26
Valnämnden	-18	-14	4	-2	-18	4
För- och grundskolenämnden	-1 456	-1 459	-3	-1 391	-2 309	0
Äldrenämnden	-885	-879	5	-816	-1 334	0
Tekniska nämnden	-956	-967	-11	-933	-1 474	-14
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	-385	-376	9	-355	-620	10
Individ- och familjenämnden	-1 119	-1 141	-22	-1 080	-1 689	-66
Fritidsnämnden	-100	-102	-1	-108	-153	-4
Kulturnämnden	-108	-106	2	-101	-166	0
Byggnadsnämnden	-36	-45	-10	-47	-58	-15
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	-12	-12	0	-14	-21	0
Personalnämnden	-1	-1	0	-1	-1	0
Överförmyndarnämnden	-10	-10	0	-9	-16	1
Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	-48	-50	-2	-49	-73	-3
Gemensam IT-kapacitets-nämnd, Umeå-Skellefteå	0	0	0	0	0	0
Gemensam PA-nämnd, Umeåregionen	0	0	0	0	0	0
Summa styrelse och nämnder	-6 072	-6 048	24	-5 671	-9 240	-61

Bilaga 7. Nyckeltal inrapporterade från kommunens bolag per 2024-08-31

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

	Resultat efter finansiella poster (mnr)				Soliditet (%)		Investeringar (mnr)			Självfinansieringsgrad (%)
	Utfall jan-aug 2024	Utfall jan-aug 2023	Prognos 2024	Utfall 2023	Utfall jan-aug 2024	Utfall jan-aug 2023	Utfall jan-aug 2024	Prognos 2024	Utfall 2023	Utfall jan-aug 2024
Umeå Kommunföretag AB	14	-7	-1	-21	55	51	0	0	0	-
Umeå Energi AB	32	36	63	65	43	44	202	372	278	100
Infrastruktur i Umeå AB	-3	-10	-5	-16	19	17	4	50	61	-
Umeå Hamn AB	-28	-25	-38	-35	10	7	24	34	35	-
Umeå Parkerings AB	7	9	11	11	29	30	1	6	3	-
AB Bostaden i Umeå	167	132	182	144	42	42	316	420	742	95
Dåva Deponi och Avfallscenter AB	40	9	44	13	68	53	2	21	4	-
Umeå Vatten och Avfall AB	4	-1	-6	-4	2	2	184	335	287	28
Kompetensspridning i Umeå AB	0	0	0	0	42	7	0	0	0	-
Västerbottens Museum AB	2	0	1	0	47	45	2	4	3	131
Science Park i Umeå AB	1	1	2	1	87	88	0	0	0	-
Nolia AB	5	-4	0	-3	55	32	0	0	1	34
Kvarkenhamnar AB	-12	-5	-11	-12	26	37	2	6	6	-
Norrlandsoperan AB	8	7	0	0	14	15	0	0	0	-
Kvarken Link OY	3	1	2	1	42	38	2	2	1	100
NLC Ferry OY	44	45	0	37	79	75	0	0	0	-
Uminova Innovation AB	0	0	0	1	19	18	0	0	0	-
Uminova Expression AB	0	0	0	0	36	39	0	0	0	-
Umeå Biotech Incubator AB	0	-0	-1	-1	77	59	0	0	0	-
Visit Umeå AB	1	1	0	0	22	35	0	0	0	-
Umeå Folkets Husförening u p a	0	1	1	0	19	19	1	3	7	100