

Mötesbok: Umeåregionens brand och räddningsnämnd (2026-02-19)

Umeåregionens brand och räddningsnämnd

Datum: 2026-02-19

Plats: Brandstationen Umeå, Lokal: RC

Kommentar:

Dagordning

Tid 09:00 LOKAL Umeå brandstation

Beslutsärenden

1/26 Fastställande av dagordning, justerare och frågor om jäv	3
2/26 Brand- och räddningsnämndens rapportering till kommunstyrelsen för perioden januari-december 2025	4
3/26 Uppföljning brand- och räddningsnämndens verksamhetsplan för perioden januari-december 2025	21
4/26 Budget 2027	26

Informationsärenden

5/26 Informationsärenden	33
6/26 Delegationsbeslut och anmälningsärenden	34
7/26 Ärenden under beredning	58
8/26 Kurser och konferenser	59
9/26 Övriga frågor	60



Tjänsteskrivelse

2026-01-16

Umeåregionens brand och
räddningsnämnd

Diariennr: UBRN-2026/00001

Fastställande av dagordning, justerare och frågor om jäv

Förslag till beslut

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd beslutar

att fastställa sammanträdets dagordning.

att till protokollet notera att ingen person är jävig.

att till justerare av dagens protokoll utse

att justera protokollet senast 2026-02-23

Ärendebeskrivning

Umeåregionens brand- och räddningsnämnds föredragningslista finns som bilaga och eventuella ändringar noteras. En jävig person får varken delta i handläggningen av ärendet eller vara närvarande vid nämndens behandling av ärendet.

Beslutsunderlag

Föredragningslista. Bilaga



Tjänsteskrivelse

2026-02-10

Umeåregionens brand och
räddningsnämnd

Diariennr: UBRN-2025/00021

Brand- och räddningsnämndens rapportering till kommunstyrelsen 2025

Förslag till beslut

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd beslutar

att godkänna rapport till kommunstyrelsen för perioden januari – december 2025.

att godkänna ekonomirapport för den regiongemensamma delen av Umeåregionens brand- och räddningsnämnd för perioden januari – december 2025.

att godkänna uppföljning av internkontrollplanen för perioden januari – december 2025.

att nämndens interna kontroll bedöms tillräcklig och ändamålsenlig.

Ärendebeskrivning

Alla nämnder i Umeå kommun ska tre gånger per år lämna underlag till sammanställd rapportering till kommunfullmäktige. Rapporten avser perioden januari-december 2025 och är upprättad i enlighet med den anvisning kommunstyrelsen beslutade vid sitt sammanträde den 11 november 2025.

Ekonomirapport för den regiongemensamma delen av Umeåregionens brand- och räddningsnämnd har upprättats.

Uppföljning av nämndens internkontrollplan för perioden har upprättats.

Beslutsunderlag

- Rapport till kommunstyrelsen för perioden januari-december 2025
- Regiongemensam verksamhet, ekonomirapport för perioden januari – december 2025
- Brand och räddningsnämndens förslag till ombudgetering av investeringsmedel
- Uppföljning internkontrollplan januari – december 2025

Tjänsteskrivelse

Dnr: UBRN-2025/00021

Beredningsansvariga

Eva-Lena Fjällström, beredskapsdirektör

Anders Jonsson, räddningschef

Jonas Andersson Wikström, enhetschef

Simon Dahlgren, controller

Beslutet ska skickas till

Ekonomi, Umeå kommun

Kommunstyrelsen i Umeå kommun

Kommunstyrelsen i Robertsfors kommun

Kommunstyrelsen i Vindelns kommun

Brand- och räddningsnämndens rapport till KS, januari–december 2025

Verksamhetsuppföljning

Nämndens grunduppdrag

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

Bedömning och motivering

Brand- och räddningsnämnden bedömer att den till viss grad uppfyllt sitt grunduppdrag. Orsaken till detta är att målsättningen avseende tillsynsverksamheten inte uppnåtts under året. Detta beror på att erfaren personal valt att avsluta sin anställning i kombination med att prioriteringar gjorts med anledning av det pågående arbetet med verksamhetsutveckling.

Vidare har nämnden under året haft perioder då den inte kunnat upprätthålla den beslutade beredskapen på RiB stationerna, detta med anledning av personalbrist.

Förutsättningarna gällande tillsynsverksamheten kommer med stor säkerhet finnas på plats inför kommande verksamhetsår för att kunna uppfylla nämndens grunduppdrag fullt ut. Gällande personalsituationen inom RiB verksamheten kommer fortsatt vissa osäkerheter finnas.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

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

Vidare pågår ett fortsatt utvecklingsarbete kopplat till det gemensamma räddningsledningssystemet Räddningssamverkan Nord där ett fördjupat samarbete med Räddningsregion mittnorrland (Västerbottens inland, Jämtland och Västernorrland) nu är påbörjat. Trots att vårt område inte var särskilt belastat i samband med sommarens

Brand- och räddningsnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–december 2025

skogsbränder så visar sammarens händelser ändå på vikten av att samverka i större ledningssystem och att den nuvarande inriktningen är rätt väg att gå.

Den nedbrunna stationen i Holmsund och takraset i Umeå har fortsatt haft viss påverkan på verksamheten under året. I november kunde dock den nya vagnhallen i Umeå invigas och tas i bruk. Den nya vagnhallen har en utformning och funktionalitet som är anpassad efter verksamhetens behov och gällande krav.

RiB verksamheten har till viss del varit påverkad avseende bemanningen på ett antal RiB stationer vilket har medfört svårigheter att över tid upprätthålla beslutad beredskap.

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

Även inom den olycksförebyggande verksamheten har stort fokus legat på verksamhetsutveckling med syftet att skapa bättre förutsättningar att kunna arbeta bredare med det olycksförebyggande uppdraget i organisationen som helhet. Prioritering av verksamhetsutveckling i kombination med att erfaren personal valt att avsluta sin anställning har inneburit att den uppsatta målsättningen för året inte uppfyllts. På sikt kommer organisationen ha bättre möjligheter att genomföra uppdragen och ta en större roll och ett större ansvar i samhället.

Den olycksförebyggande verksamheten har fortsatt arbetet med att genomföra insatser/utbildningar avseende särskilt riskutsatta personer. Arbetet har till största delen genomförts i Vindelns kommun men kommer på sikt även att omfatta Robertsfors och Umeå kommuner.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Brand- och räddningsnämnden har inget tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige.

Brand- och räddningsnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–december 2025

Personaluppföljning

Nämndens arbete för att nå personalpolitiska mål

Brand- och räddningsnämnden	Bedömning av nämndens arbete med personalpolitiska mål
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 har bedrivits enligt den kompetensförsörjningsplan som nämnden har fastställt. Nämnden har dock utmaningar i kompetensförsörjningen gällande Rib-personalen. Utveckling av arbetet med kompetensförsörjning kommer kunna bedrivas på ett bättre sätt med den nya organisationen.

Ledarskap (mål 6)

Arbetet med utveckling av organisationen har fortgått under året. Syftet med organisationsutvecklingen har dels varit att anpassa organisationen för att bedriva räddningstjänst från två stationer och dels för att organisationen ska kunna möta kraven när Umeå växer, omvärldsläget förändras och uppdragen blir fler och bredare. Med denna förändring har det skapats bättre förutsättningar för verksamhetens chefer att kunna bedriva ett ledarskap som ger förutsättningar för goda resultat.

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

Hela organisationsutvecklingen har samverkats och förhandlats med de fackliga parterna, arbetet med att utifrån den nya organisationen utveckla verksamheten har inletts.

Brand- och räddningsnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–december 2025

Friskfaktorer (mål 7)

Sjukfrånvaron inom brand- och räddningsnämndens verksamhet ligger lågt i jämförelse med målvärdet för 2025. Sjukfrånvaron och övriga resultatmått följs upp löpande inom verksamheten.

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

Resultatmätt	Målvärde 2025	Utfall 2025			Utfall 2024		
		kvinnor	Män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, totalt i procent av anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5	3,7	1,6	1,9	2,2	2,6	2,6
Andel långtidsfriska (%)	60	82	89	88	73	85	83
Andel heltidsanställda (%)	92	100	100	100	100	100	100
Andel skyddsombud som har genomgått introduktion (%)	90	-	60	60	-	60	60
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	85	100	100	100	100	100	100
Medarbetarenkäten, medelvärde	4,8	5,2	5,1	5,1	5,2	5,0	5,0

Ekonomiuppföljning

Händelser av väsentlig betydelse som har påverkat nämndens ekonomi

Inga väsentliga händelser under året har påverkat nämndens ekonomi.

Budgetavvikelse, utfall i år och föregående år

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd redovisar 2025 en positiv budgetavvikelse med 3,0 mnkr. Till 2025 blev verksamheten beviljad utökad rambudget om 8,5 mnkr avseende arbetstidsdirektivet. Under 2025 har rekryteringsprocessen pågått för att tillsätta personal kopplat till arbetstidsdirektivet. Arbetstidsdirektivet väntas bli fullbemannat inom kort. Då all personal inte tillsatts från årets början har det genererat ett överskott. Med utökning genom

Brand- och räddningsnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–december 2025

arbetstidsdirektivet har verksamheten kunnat minska kostnaderna för övertid på grund av större och flexiblare organisation. Arbetstidsdirektivet tillsammans med heltidsbrandmännen redovisar positiv avvikelse om 2,9 mnkr.

I takt med större organisation och stigande inflation har driftkostnaderna senaste åren ökat och bidragit till att verksamheten redovisat underskott. Driftkostnaderna har för 2025 erhållit utökad budget om 1,2 mnkr och har i och med detta kunnat minska underskottet till 0,8 mnkr för 2025. En stor del av kostnaderna kan härledas till nyrekryteringen av brandmän. Det är framför allt ny utrustning, ökning av förbrukningsmaterial samt utbildningskostnader av nya brandmän och befäl som påverkat kostnadsökningarna.

Liksom driftkostnaderna har RiB (Räddningspersonal i beredskap) verksamheten över tid redovisat underskott till följd av att fler brandmän nyrekryteras och utbildas. Till 2025 utökades även budgeten för RiB-verksamheten med 2,0 mnkr och redovisar ingen budgetavvikelse för perioden. Personalkostnaderna redovisar överskott som möts av ökade kostnader för företagshälsovården i och med byte av leverantör.

Av nämndens överskott om 3,0 mnkr avser den Umeå specifika delen av verksamheten ett överskott om 3,2 mnkr medan regiongemensamma delen avser ett underskott om 0,2 mnkr.

(mnkr med en decimal)	Budget 2025	Utfall 2025	Budget-avvikelse 2025	Utfall 2024	Budget-avvikelse 2024	Prognos vid rapport jan–aug 2025	Prognos-avvikelse
Verksamhetens intäkter	27,0	30,0	3,0	29,0	3,2	27,0	3,0
Verksamhetens kostnader	-113,4	-113,3	0,0	-104,7	-5,7	-111,4	-1,9
Verksamhetens nettokostnad	-86,4	-83,4	3,0	-75,7	-2,5	-84,4	1,0

Investeringar

Investeringsutfallet uppgår till 24,1 mnkr vilket innebär 8,8 mnkr i positiv budgetavvikelse. Avvikelsen avser främst nya brandstationens investeringsmedel för fordon och utrustning som redovisar en positiv budgetavvikelse med 10,6 mnkr. Orsaken till överskottet är främst beroende på leveranser.

Nämnden tilldelades under året investeringsmedel för återställande av fordon och inventarier till Holmsund brandstation, denna budget har för året övertrasserats med 0,1 mnkr.

Brand- och räddningsnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari–december 2025

Budgeten för inventarier och fordon till redovisar ett underskott på 1,7 mnkr vilket kommer av att beställda fordon som förväntades levereras under 2024 inkommit under 2025.

(mnkr med en decimal)	Budget 2025	Utfall 2025	Budget-avvikelse 2025	Utfall 2024	Prognos vid rapport jan–aug 2025	Prognosavvikelse
Verksamhetens nettoinvesteringar	-32,9	-24,1	8,8	-17,4	-25,9	1,8

Ombudgetering av investeringar

Nämnden har behov av att ombudgetera 10,6 mnkr till 2026 avseende investeringsbudget för nya brandstationen på Tomtebo.

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd

Ekonomirapport för 2025

Den regiongemensamma delen av Umeåregionens brand- och räddningsnämnd redovisar för 2025 en negativ budgetavvikelse med 139 tkr.

Budgeten för heltidsbrandmännen avviker negativt med 1 424 tkr. Budgeten för heltidsbrandmän har även tidigare år övertrasserats och belastas av ett ingående strukturellt underskott där en stor del av underskottet beror på att vikariekostnaden varit större än budgeterat. För att hantera underskottet har man vidtagit åtgärder som exempelvis minskade aktiviteter utanför beredskapstid för att minska kostnaderna för heltidsbrandmännen. Samtidigt för att bibehålla och utveckla ny kompetens har kostnaderna för utbildning ökat.

Till 2025 utökades personalbudgeten med 8 500 tkr för att kunna stärka upp heltidsbrandmännen utifrån arbetstidsdirektivet. Arbetstidsdirektivet reglerar bl. a. arbetstagarnas rätt att vila där skärpningar i lagstiftningen både skett på dygns- och veckovisnivå. För verksamheten har det inneburit krav på större personalstyrka för att upprätthålla beredskap 24/7. Med denna utökning har verksamheten kunnat minska kostnaderna för övertid som följd av en större och flexiblare organisation. Arbetstidsdirektivet redovisar positiv budgetavvikelse med 4 370 tkr. Överskottet förklaras av att samtliga brandmän inte tillsatts direkt från årets början utan rekryterats löpande. Utöver dessa tjänster pågår planering för rekrytering av heltidspersonal till den nya stationen på Tomtebostrand och antalet brandmän och befäl behöver öka från dagens ca 45 till 80 personer.

RiB (Räddningspersonal i beredskap) verksamheten redovisar ett resultat i linje med budget, dvs utan avvikelse. Till följd av att fler brandmän nyrekryteras och utbildas så har kostnader över hela RiB-verksamheten ökat senaste åren. Till 2025 utökades budgeten för RiB-verksamheten med 2 000 tkr. Medlen var avsedda för förstärkt utbildningsbudget samt ökad beredskapsstyrka till Holmsunds brandstation. Detta ger avtryck i personalkostnaderna som redovisar positiv avvikelse med ca 175 tkr. Överskottet från personalkostnaderna möts av ökade kostnader från företagshälsovården. Brandmännen genomför årliga medicinska kontroller och har fram till mitten av 2024 haft en och samma leverantör. Bytet av leverantör var nödvändigt då högre kvalitet eftersträvades samtidigt som den föregående leverantören planerade att avveckla sin verksamhet.

Driftkostnaderna redovisar underskott med 757 tkr. Expanderande verksamhet till följd av ökade krav har lett till ytterligare behov av ny utrustning, ökning av förbrukningsmaterial och utbildningskostnader av nya brandmän och befäl. Detta samtidigt som priserna varit ökande senaste åren. De ökade driftkostnaderna möts 2025 av högre intäkter än budgeterat för räddningsinsatser i andra kommuner. Driftkostnaderna har för 2025 erhållit utökad budget om 1 200 tkr utöver högt index.

Dagtidspersonalen redovisar en positiv budgetavvikelse med 2 177 tkr. En del av förklaringen beror på att verksamhetschefen också svarar för verksamhet direkt under Kommunstyrelsen i Umeå kommun vilket innebär att lönekostnaden fördelas mellan Umeåregionens brand-

och räddningsnämnd och stadsledningskontoret. Överskottet kan också förklaras av att man utnyttjat resursfördelning av personal som påbörjat anställningar/arbetet mot den nya organisationen och östra brandstationen. En annan del beror på att intäkter från tillstånds- och tillsynsavgifter redovisar överskott samtidigt som verksamheten tillfälligt kunnat prioritera om verksamheten till aktiviteter som kan finansieras via externa medel. Överskottet balanseras av underskott från främst drifttekniker där verksamheten fortsatt bemannat med personal till följd av takraset.

Räddningssamverkan nord redovisar underskott med -222 tkr. Den negativa avvikelser kan förklaras av förstärkning av personal som krävdes under sommaren samt ökade kostnader för IT-systemet Oculus. Oculus är ett verktyg för räddningstjänsten som ger möjlighet att följa larmflödet, överblicka resurser och dela med sig av information mellan räddningstjänster.

Tabell 1: Ackumulerad budgetavvikelse per verksamhetsgren

Akkumulerad budgetavvikelse (tkr)	sep	okt	nov	dec	Prognos T2
Umeå Kommun	3 385	3 815	4 261	3 140	2 000
<i>Umeå specifik verksamhet</i>	36	39	44	73	0
<i>Arbetsstidsdirektivet</i>	3 206	3 594	3 996	4 370	2 500
<i>Brandstation Norr/Östra</i>	143	182	221	-1 303	-500
Regiongemensam	-408	4 111	136	-207	0
<i>Dagtidspersonal</i>	918	875	1 032	2 177	0
<i>Rib</i>	423	350	441	19	0
<i>Driftkostnader</i>	-1 161	3 381	-529	-757	0
<i>Heltidsbrandmän</i>	-581	-489	-802	-1 424	0
<i>Räddningssamverkan Nord</i>	-6	-6	-6	-222	0
Totalsumma	2 977	7 926	4 397	2 933	2 000

Tabell 2: Underskott 2025 – fördelning per kommun

Kommun	Utfall 2025
<i>Robertsfors</i>	-35
<i>Umeå</i>	-139
<i>Vindeln</i>	-33
Totalt	-207

Investeringar

Investeringsutfallet uppgår till 24 107 tkr vilket innebär 8 823 tkr i positiv budgetavvikelse. Avvikelsen avser främst nya brandstationens investeringsmedel för fordon och utrustning som redovisar en positiv budgetavvikelse med 10 632 tkr. Orsaken till överskottet kommer av att förväntad färdigställande och leverans. Ej nyttjad investeringsbudget ombudgeteras till 2026.

Nämnden tilldelades investeringsmedel för återställande av fordon och inventarier till Holmsund brandstation om 8 mnkr. Investeringsarna redovisar ett underskott med 122 tkr.

Budgeten för inventarier och fordon till redovisar ett underskott på 1 687 tkr vilket kommer av att beställda fordon som förväntades levereras under 2024 inkommit 2025.

(tkr med en decimal)	Budget 2025	Utfall 2025	Budget-avvikelse 2025	Utfall 2024	Prognos vid rapport jan-aug 2025	Prognos-avvikelse
<i>Rambudget</i>	-11 550	-13 237	-1 687	-9 240	-10 000	-3 237
<i>Utr Holmsund brandstation</i>	-7 380	-7 502	-122	-7 620	-7 620	118
<i>Utrustning och inv brandstation norr</i>	-14 000	-3 368	10 632	0	-4 930	1 562
Verksamhetens nettoinvesteringar	-32 930	-24 107	8 823	-16 860	-22 550	-1 557

Kapitalkostnader Vindeln och Robertsfors kommun

Kostnader för den regiongemensamma verksamheten fördelas med fördelningsnyckel. Kapitalkostnaderna hanteras i kommunstyrelsens budget och återrapporteras därför separat.

Vindeln och Robertsfors kommuns kapitalkostnader avviker positivt med 8 respektive 3 tkr jämfört med budget, avvikelsen beror på den gemensamma utrustningen.

Kapitalkostnader (tkr)	Budget 2025	Utfall 2025	Avvikelse
<i>Vindeln kommun</i>	-746	-738	8
<i>Robertsfors kommun</i>	-994	-991	3

Specifikation av förslag till ombudgetering av investeringsanslag från 2025 till 2026, 2027 eller 2028. Belopp anges i tkr.

Förvaltning:

[illegible]

*/ Budget 2025 = beräknade ut- och inbetalningar 2025 enligt investeringsbudget 2025 som fastställdes av kommunfullmäktige i juni 2024 samt beslutade tilläggsanslag eller omfördelningar.

Uppföljning Internkontrollplan jan-dec 2025

Brand- och räddningsnämnden

			Internkontrollplan			Uppföljning	
Nr.		Inriktning för riskhantering	Kontrollmoment	Kontrollmetod	Ansvarig	Återrapport	Kommentar
R1	Svårt att rekrytera och behålla personal vilket medför risk att krav ej kan uppfyllas och uppgifter ej genomföras.	Minimera risk	Verkställa och vid behov komplettera kompetensförsörjningsplanen med relevant aktivitetsplanering	Kontroll av att kompetensförsörjningsplanen är uppdaterad och att aktiviteter genomförs enligt plan	Beredskaps- direktör Enhetschefer	T1, T2, T3	Arbete pågår enligt kompetensförsörjningsplanen. Arbete har inletts för att möjliggöra och utveckla verksamhetens arbete med kompetensförsörjningen.
R2	Umeå stads utveckling påverkar möjligheten till att snabbt komma fram för att påbörja räddningsinsatser och genomföra dem på ett effektivt sätt.	Reducera risk	Ständigt bevaka behov av förändringar och kompletteringar (utryckningsvägar, insatsplanering, beredskap mm). Inventera de riskobjekt som tillkommer och planera för de insatser som kan erfordras.	Kontrollera att rutiner finns och följs, bevaka behov av förändringar och kompletteringar samt inventering av riskobjekt.	Chef räddningstjänst	T2, T3	Brandförsvaret finns med som en del av samhällsplaneringsprocessen där inriktningen är att kunna ta en större och mer aktiv roll utifrån våra ansvarsområden.
R5	Organisationen ej förberedd vid eventuell förhöjd beredskap.	Minimera risk	Avdela resurser för att utveckla arbetet med räddningstjänst under höjd beredskap. Bevaka utredningar, nationella uppdrag och riktlinjer, kontinuitetsplanering, kompetenshöjning.	Kontroll av att åtgärder för att minimera risken vidtas.	Beredskaps- direktör Enhetschefer	T1, T2, T3	Resurser för att utveckla arbetet med räddningstjänst under höjd beredskap har tillsatts och ytterligare resurser tillkommer. Samarbeten inom länet och räddningsledningssystemet är initierat och vi deltar i nationella arbets- och samverkansgrupper.

Uppföljning Internkontrollplan jan-dec 2025
Brand- och räddningsnämnden

R6	Risk att medborgarna inte har förtroende för att brandförsvaret kan utföra sitt uppdrag (tillsyner, remisshantering, vid insatser, beslut mm.)	Reducera risk	Säkerställa att personal har rätt kompetens och stöd för att kunna genomföra uppdraget. Följa upp genomförda insatser och utvärderingar.	Kontroll av att åtgärder för att reducera risken vidtas.	Beredskapsdirektör Enhetschefer	T2, T3	Inom ramen för den pågående organisation- och verksamhetsutvecklingen kommer både mängden resurser och tillgången till kompetens att öka för att vi på ett bättre sätt ska kunna svara upp mot ställda förväntningar.
R7	Hög arbetsbelastning som kan medföra brister i handläggningen, ny personal som inte är fullt utbildade/erfarna vilket kan leda till bristande kompetens kring tolkning av lagtext.	Reducera risk	Säkerställa bemanning. Introduktion av nyanställda, närvarande ledarskap, dokumenterade rutinbeskrivningar	Kontroll av att verksamheten har erforderlig bemanning, att kompetensförsörjningsplanen följs samt att rutinbeskrivningar är uppdaterade och följs.	Beredskapsdirektör Enhetschefer	T2, T3	Rekrytering pågår för att säkerställa bemanning och kompetens. Verksamheten är under utveckling för att skapa bättre strukturer och förutsättningar för personalen.
R9	Risk att brandförsvaret inte har resurser för att utföra uppgifter i enlighet med MSBs föreskrifter framförallt när det gäller tillsyn, olycksutredning och insatsutvärdering.	Minimera risk	Prioritera med befintliga resurser.	Kontroll av att rätt prioriteringar görs.	Beredskapsdirektör Enhetschefer	T1, T2, T3	På grund av att erfaren personal valt att avsluta sin anställning samt att viss tid behöver avsättas till den långsiktiga utvecklingen av verksamheten har målsättningen med tillsynsverksamheten inte fullt ut uppnåtts under 2025. Rekrytering genomförs nu och området förstärks inför 2026. Även gällande området olycksutredning tillsätts mer resurser och bättre strukturer skapas inför 2026.

Uppföljning Internkontrollplan jan-dec 2025

Brand- och räddningsnämnden

R10	Risk att brandförsvaret inte kan bistå med tillräcklig förmåga vid samhällsstörning såsom vid väderhändelser, elavbrott om inte tillräcklig kontinuitetsplanering finns.	Reducera risk	Kontinuitetsplanering räddningstjänst med koppling till kommunens krisledningsplan och geografiska områdesansvar.	Kontroll av att kontinuitetsplanering genomförs samt att den kopplas till kommunens krisledningsplan och geografiska områdesansvar.	Beredskapsdirektör Enhetschefer	T2, T3	Arbetet med kontinuitetsplanering är påbörjat och även ett arbete gällande brandförsvarets roll i kommunen i händelse av kris. Där kommer även brandförsvarets roll i planeringsskedet beröras.
R11	Brandförsvaret förorsakar onödiga utsläpp.	Reducera risk	Avfallssortering, grön räddningstjänst, resfria möten som första alternativ, överväga miljöbränslen i första hand, modern utrustning och fordon.	Kontroll av att åtgärder för att reducera risken vidtas.	Beredskapdirektör Enhetschefer	T2, T3	Arbetet med att utveckla och förbättra rutiner för släckvattenhantering är påbörjat. Gällande investering av utrustning och fordon är brandförsvaret en del i kommunens upphandlingsprocess som säkerställer miljöhänsynen vid inköpen.

Uppföljning Internkontrollplan jan-dec 2025

Brand- och räddningsnämnden

R12	Personal skadas vid räddningsinsatser eller stationsarbete. Psykosocialt påfrestande arbetsmiljö.	Reducera risk	Skyddsfrågor är en högt prioriterad aktivitet inom brandförsvaret. Arbetsmiljöfrågor behandlas kontinuerligt inför planering av insatser och ny verksamhet. Förbättra arbetet kring tillbud (rapportering, utredning, åtgärder och uppföljning). Årliga läkarundersökningar av personal genomförs enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter för rökdykning och arbete på hög höjd (mastarbete). Läkarundersökningarna erbjuds samtlig personal för att tidigt upptäcka hälsorisker. Skyddsronder sker regelbundet vid samtliga 10 brandstationer. Psykosocial arbetsmiljö följs upp via enkäter och genom ett närvarande ledarskap.	Kontroll av att åtgärder för att reducera risken vidtas.	Beredskapsdirektör Enhetschefer	T2, T3	Verksamheten har ett systematiskt arbetsmiljöarbete där arbetsmiljöfrågor löpande hanteras. Ett informationsarbete har påbörjats för att förbättra tillbuds- och olycksrapporteringen inom verksamheten. Samarbetet med den nya leverantören av läkarundersökningar fungerar bra och detta har också gett möjligheter till utveckling inom fler områden.
-----	---	---------------	---	--	------------------------------------	--------	--

Uppföljning Internkontrollplan jan-dec 2025

Brand- och räddningsnämnden

R13	Påverkan på den psykosociala arbetsmiljön med anledning av kommande organisationsförändring och två stationer	Minimera risk	Psykosocial arbetsmiljö följs upp via enkäter och genom ett närvarande ledarskap.	Kontroll av att åtgärder för att reducera risken vidtas.	Beredskapsdirektör Enhetschefer	T1, T2, T3	Löpande riskbedömning genomförs med koppling till den pågående organisations- och verksamhetsutvecklingen. Utveckling av ledarskapet sker bland annat genom det pågående personalutvecklingsarbetet. Vidare hanteras arbetsmiljöfrågor i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete.
R14	Påverkan på verksamheten om budget och ekonomi inte är i balans	Reducera risk	Säkerställa att budget och ekonomi är i balans.	Månadsvisa ekonomiavstämningar.	Beredskapsdirektör Enhetschefer	T2, T3	Regelbundna ekonomiavstämningar genomförs.
R15	Svårigheter att klara beredskapen på heltidsstationen till följd av det nya regelverket utifrån EU:s arbetstidsdirektiv	Minimera risk	Begära dispens och fortsatt arbete med att skapa förutsättningar för att uppfylla regelverket	Uppföljning av genomförd dispensansökan, kontinuerlig uppföljning avseende tolkningen av regelverket.	Chef räddningstjänst	T1, T2, T3	En dispens är beviljad fram till oktober 2026 som medger ett visst avsteg från regelverket. Arbetet med att skapa förutsättningar för att uppfylla regelverket fullt ut fortgår genom att utöka personalstyrkan. Det långsiktiga målet är att kunna uppfylla regelverket fullt ut från 2028.



Tjänsteskrivelse

2026-01-29

Umeåregionens brand och
räddningsnämnd

Diariennr: UBRN-2025/00034

Uppföljning brand- och räddningsnämndens verksamhetsplan 2025

Förslag till beslut

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd beslutar

att godkänna uppföljningen av verksamhetsplanen 2025 för perioden
januari – december 2025.

Ärendebeskrivning

Brand- och räddningsnämnden antog i november 2024 en verksamhetsplan
inför år 2025. Uppföljning av, de i verksamhetsplanen, beslutade målen och
uppgifterna har upprättats.

Beslutsunderlag

Brand- och räddningsnämndens uppföljning verksamhetsplan för perioden
januari – december 2025

Beredningsansvariga

Eva-Lena Fjällström, beredskapsdirektör
Anders Jonsson, räddningschef
Jonas Andersson Wikström, enhetschef

Brand- och räddningsnämnden uppföljning verksamhetsplan januari – december 2025

Kommunfullmäktiges inriktningsmål och program	Ansvar	Plan 2025	Uppföljning
För att Brand- och räddningsnämnden ska bidra till kommunerna utvecklas i enlighet med de mål och program som beslutats av Robertsfors, Umeå och Vindelns kommunfullmäktige ska brandförsvarets verksamhet bedrivs professionellt med ett stort medborgarfokus.	Chefer inom brandförsvaret	Målen följs upp med stöd av de nyckeltal/indikatorer som ingår i SCBs undersökning, Nöjdhet med räddningstjänst och SKRs undersökning Insikt, servicemätning av kommunernas myndighetsutövning.	Andelen i SCBs Medborgarundersökning som har svarat bra eller mycket bra gällande hur väl man anser räddningstjänsten fungerar i kommunen är 98,2 %, vilket är en ökning med 0,6 % jämfört med tidigare år. Enligt SKRs årliga mätning Insikt ligger NKI (nöjd kund index) för brandförsvaret på 84 på en 100 gradig skala. NKI har sjunkit något jämfört med föregående mätning men SKR graderar alla resultat överstigande 80 som mycket höga.

Kommunfullmäktiges personalpolitiska mål	Ansvar	Plan 2025	Uppföljning
Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Chefer inom brandförsvaret	Arbeta enligt fastställd kompetensförsörjningsplan för 2023–2025.	Arbete genomförs enligt kompetensförsörjningsplanen.
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.	Chefer inom brandförsvaret	Aktivt och närvarande ledarskap, uppföljning av ledarskapet görs i första hand via den årliga medarbetarenkäten.	Pågående organisations- och verksamhetsutveckling har bland annat som syfte att öka förutsättningarna för verksamhetens chefer att bedriva ett aktivt och närvarande ledarskap. Utveckling av ledarskapet ingår i den personalutvecklingsplan som tagits fram.

Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Chefer inom brandförsvaret	Fortsätta främja fysiska aktiviteter. Kontinuerligt arbete med verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete.	Arbete bedrivs enligt verksamhetens personalutvecklingsplan, arbetsmiljöfrågor hanteras i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete.
--	----------------------------	--	---

Umeåregionens brand- och räddningsnämnds uppdrag till verksamheten	Ansvar	Plan 2025	Uppföljning
Att fortsätta samt intensifiera arbetet med att utveckla och anpassa organisationen, både för att kunna bedriva räddningstjänst från två stationer och att möta de ökade krav som ställs på verksamheten.	Beredskaps-direktör Räddningschef	Organisationsutvecklingen bedrivs enligt plan.	Organisationsutvecklingen har bedrivits enligt planerat. Alla tre stegen i organisationsutvecklingen har samverkats/förhandlats och den nya organisationen är införd.
Att inom den olycksförebyggande verksamheten fortsätta att bedriva arbetet med stärkt brandskydd för särskilt riskutsatta.	Chef förebyggande	Insatser genomförs enligt projektets antagna tidsplan.	Projektet bedrivs enligt tidsplan.
Att uppdra till verksamheten att ta fortsatta initiativ för ett införande av IVPA inom hela nämndens geografiska område.	Beredskaps-direktör	Fortsatt dialog med Region Västerbotten om införande av IVPA.	Det kan finnas möjlighet att i ett första steg införa första hjälpen larm på uppdrag av Regionen för de stationer som i nuläget saknar IVPA eller hjärtstoppslarm. Detta kräver mindre utbildning och kvalitetssäkring och är därav lättare att genomföra. Dialogen med Regionen fortgår.

Mål Handlingsprogram LSO	Ansvar	Plan 2025	Uppföljning
Umeå kommun och dess medborgare ska ha god förmåga att agera före, under och efter en samhällsstörning i hela hotskalan.	Chef förebyggande	Bedriva anpassad utbildnings- och informationsverksamhet.	Utbildning och information bedrivs enligt plan.
Antalet bränder och konsekvenserna av dessa ska minimeras med särskilt fokus på bostadsbränder.	Chef förebyggande	Bedriva tillsyn enligt fastställd tillsynsplan. Genomföra anpassade utbildningar och informationsinsatser. Prioritering av insatser gällande särskilt riskutsatta personer och skolungdomar.	Målsättningen avseende tillsyn har ej uppfyllts under året, orsaken är tillgången till kompetens och behoven av prioritering sett till verksamheten i övrigt. Utbildning och information har genomförts i enlighet med fastställd plan. Projektet med särskilt riskutsatta och information till skolungdomar har genomförts enligt fastställd plan.
Brandförsvarets förutsättningar att utföra effektiva insatser för komplexa och utrymningskritiska byggnader ska öka.	Räddningschef	I dialog med fastighetsägare och verksamhetsutövare öka antalet byggnader som är insatsplanerade.	Arbetet med insatsplanering genomförs kontinuerligt där dialogen med fastighetsägare och verksamhetsutövare har bidragit till att fler insatsplaner tas fram i enlighet med befintlig standard.
Antalet allvarligt skadade och döda vid drunkningsolyckor i allmänna vatten ska minska.	Räddningschef	Öka förmågan till räddningsinsats vid drunkningsolyckor.	Kompetenshöjande insatser och översyn av utrustning genomförs på samtliga RiB stationer. Sju av nio stationer är genomförda och de sista två kommer genomföras inför sommaren 2026.
Antalet allvarligt skadade och döda i vägtrafiken ska minimeras. Brandförsvaret ska verka för att den enskilde kan påbörja en första skadebegränsande åtgärd inom 2 minuter från det att en olycka upptäcks.	Chef förebyggande	Genomföra anpassade utbildningar och informationsinsatser.	Utbildning och information bedrivs enligt plan.

Tiderna till en första insats i byar med lång framkörningstid ska minska genom att skapa en snabbare insats med Civila insatspersoner (CIP) samt utöka RiB-stationerna med FIP-enheter.	Räddningschef	Driftsätt FIP på kvarvarande stationer och verka för att CIP startas upp inom Umeåregionen.	Arbetet med att driftsätta FIP på den sista RiB stationen är nu påbörjat. Det kommer också genomföras tester med att ha tillgång till mer än en FIP person per station. Arbetet med CIP är för närvarande vilande då det saknas förutsättningar inom Brandskyddsföreningen som är den organisation som driver konceptet. Dialogen fortgår under 2026.
Brandförsvarets förmåga att hantera ras, skred, översvämning och oljeutsläpp ska öka.	Räddningschef	Genomför insatsplanering, revidera befintliga planer samt påbörja utbildning av personal. Komplettera med eventuell utrustning.	Ett arbete med insatsplanering och komplettering av utrustning kopplat till översvämning i Umeälven är påbörjat. Förmågan att hantera ras i byggnader är under utveckling, både kopplat till RUHB och antagonistisk handling. Revidering av oljeskyddsplanen är påbörjad.
Brandförsvarets förmåga att verka under höjd beredskap ska öka.	Räddningschef	Sammanställ översiktligt nuläget och en plan för arbetet under året samt identifiera behoven inom de närmaste åren.	En beredskapssamordnare har anställts på brandförsvaret som tillsammans med övriga medarbetare tagit fram en åtgärdsplan för området. Utbildning inom RUHB är påbörjad enligt plan och riktlinjer från MSB.



Tjänsteskrivelse

2026-02-03

Umeåregionens brand och
räddningsnämnd

Diariennr: UBRN-2026/00007

Budget 2027

Förslag till beslut

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd beslutar

att överlämna yttranden gällande förslag driftram 2027 till partipolitisk beredning enligt bilaga 1.

att överlämna till partipolitisk beredning yttrande över förslag till investeringsbudget 2027 och plan 2028–2030 enligt bilaga 2.

Ärendebeskrivning

Förslag driftram

Inom ramen för Umeå kommuns planeringsprocess har stadsledningskontoret arbetat fram förslag till planeringsdirektiv för 2027. Förslaget till planeringsdirektiv lämnades i december 2025 till UBRN. De gemensamma nämnderna är undantagna från den ordinarie yttrandeprocessen för att i stället informera om sina ekonomiska förutsättningar i Kommunchefsgrupp och URR.

Verksamheten finner det dock viktigt att yttra sig gällande nämndens ekonomiska förutsättningar utifrån föreslagen ram, detta då Umeåregionens brandförsvaret inte har förutsättningar att klara sitt samhällskritiska uppdrag år 2027 och framåt samtidigt som planeringen för en ny organisation och etableringen av brandstationen på Tomtebostrand fortgår. Med utgångspunkt i beslutet om ökad budget 2025 och 2026 genomförs nu arbete med att öka personalstyrkan på den befintliga heltidsstationen med avseende på både arbetstidsdirektivet, driftsättningen av den nya brandstationen och anpassningen av organisationen. För att arbetet ska kunna fortgå under 2027 och framåt med målsättningen att driftsätta en ny organisation och en till brandstation i slutet av 2027 är behovet för 2027 utöver föreslagen ram 14,5 mkr.

I Bilaga 1 återfinns övergripande beskrivning gällande de ekonomiska förutsättningarna utifrån föreslagen ram.

Tjänsteskrivelse

Dnr: UBRN-2026/00007

Förslag till investeringsbudget 2027 och plan 2028–2030

Utifrån beslutade inriktningsramar ska respektive nämnd i samråd med teknik och fastighet lämna förslag till investeringsplan samt eventuella tillkommande externa förhyrningar för åren 2027–2030.

Umeåregionens brand- och räddningsnämnds investeringsram för planeringsperioden uppgår till 44 449 tkr och avser investeringsram för fordon och annan utrustning samt investeringsram för anläggning av nya brandposter.

Föreslagen investeringsbudget 2027 och plan 2028–2030 bedöms tillräcklig för att efterleva nämndens reinvesteringsplan för planeringsperioden. Investeringsbudgeten för fordon och inventarier till den nya brandstationen täcker dock inte beräknad investering, där finns behov av ett tillskott på motsvarande 3 mnkr.

I Bilaga 2 återfinns yttrande över förslag till investeringsram för 2027 och plan 2028–2030.

Beslutsunderlag

- Bilaga 1 UBRN - yttrande över förslag till ram för 2027
- Bilaga 2 UBRN - yttrande över förslag till investeringsram för 2027 och plan 2028–2030

Beredningsansvariga

Eva-Lena Fjällström, beredskapsdirektör
Anders Jonsson, räddningschef
Jonas Andersson Wikström, enhetschef
Simon Dahlgren, controller

Beslutet ska skickas till

KS diarium
Anette Sjödin



2026-02-02

Budgetförutsättningar 2027

UBRN föreslagna ram i planeringsdirektiv 1 och Umeå kommuns bidrag till nämnden är 108 663 tkr för 2027.

Med föreslagen ram har Umeåregionens brandförsvär inte förutsättningar att klara sitt samhällskritiska uppdrag år 2027 och framåt samtidigt som omställningen till en ny organisation och etableringen av brandstationen på Tomtebostrand fortgår.

Med utgångspunkt i besluten om utökad budget 2025 och 2026 genomförs nu arbete med att utöka personalstyrkan på den befintliga heltidsstationen med avseende på både arbetstidsdirektivet, driftsättningen av den nya brandstationen och anpassningen av organisationen. Det pågår även anpassningar med syfte att möta de ökade kraven på verksamheten som ställdes i och med 2020 års förändringar i lagen om skydd mot olyckor. Detta gäller bland annat en bättre fungerande tillsynsverksamhet, förtydligade krav på ledning samt det ökade fokuset på räddningstjänst under höjd beredskap. För att arbetet ska kunna fortgå under 2027 och framåt med målsättningen att driftsätta brandstationen på Tomtebostrand och genomföra de sista organisationsanpassningarna är behovet för 2027 utöver föreslagen ram 14,5 mnkr. Avsikten är att nyrekrytera personal motsvarande totalt 15 personer under 2027 samt att svara upp mot ökade driftkostnader till följd av bland annat fler fordon.

Tabell: Driftbidrag UBRN, tkr (exkl kapitalkostnader).

Kommun	Budget 2026	Budget 2027 föreslagen ram	Budget 2027 beräknat behov
Robertsfors	-8 763	-9 105	-9 105
Umeå	-79 961	-83 079	-97 579
Vindeln	-8 411	-8 740	-8 740
Budget totalt	-97 136	-100 925	-115 425

Nedan återfinns en utförligare beskrivning gällande de utmaningar brandförsvaret står inför. Under rubriken Driftbidrag 2027 återfinns beräknade driftbidrag per kommun.

Utökad verksamhet 2027

Bemanning av ny brandstation

Planering pågår för att etablera ytterligare en brandstation i Umeå tätort med beräknad driftsättning vid årsskiftet 2027/2028. Driftsättning av en till brandstation kräver ytterligare en brandstyrka och således nyrekrytering av både brandmän och befäl med tillhörande utbildningskostnader. Befintliga resurser kan till viss del samordnas och flyttas från befintlig brandstation men ytterligare personal erfordras för att upprätthålla beredskap 7/24. För att upprätthålla beredskap med 1 person 7/24 erfordras ca 5,8 anställda. För att kunna bedriva en räddningstjänstverksamhet som uppfyller lagstiftningens krav och beslutad förmåga i handlingsprogram LSO krävs 7 personer i beredskap per station vilket ger den totala numerären på 80 personer. Antalet brandmän och befäl behöver således öka från dagens ca 50 till 80 personer vilket innebär att ytterligare totalt 30 årsarbetare behöver rekryteras under 2026 och 2027 där planen är 15 under 2026 och 15 under 2027.

Anpassning av organisationen

Förutom utökningen av personal som beskrevs ovan kopplat till två brandstyrkor behöver organisationen och verksamheten utvecklas och anpassas. Det finns fortsatt behov av att utöka inom bland annat ledning, kommunikation, drift och administration. Under perioden 2025–2027 kommer totalt ca 10 årsarbetare ha tillförts budget vilket innefattar både nyrekryteringar samt redan befintlig personal som tidigare tillfälligt finansierats via externa medel. Under 2025 har 4 av dessa ca 10 årsarbetare anställts och planen är att utöka med ytterligare 3 under 2026 och de sista tre under 2027.

Utökade driftkostnader

Utöver beskrivna kostnadsökningar i form av utökning av personal kommer även driftkostnaderna att öka. Detta gäller bland annat drift av fler fordon och mer utrustning samt olika typer av inventarier i lokalerna som behöver regelbunden service och med vissa intervall bytas ut. Driftkostnaderna har börjat öka redan under 2025 och kommer fortsätta öka under 2026–2027. Budgetposten för ökade driftkostnader finns med i budgeten för 2027.

Tabell: Beräknad kostnad per år ny brandstation och organisation

Kommun	2025 budget	2026 plan	2027 plan
Brandmän och befäl		11 000	18 500
Administration, drift och ledning	428	4 000	9 000
Driftkostnader			2 000
Budget totalt	428	15 000	29 500

UBRN budget 2027 – bilaga 1

Driftbidrag 2027

Med nämndens föreslagna ram innebär det att kommunbidragen ökar med 3,9% jämfört med 2026. Som ovan beskrivits ser nämnden att föreslagen ram inte är tillräcklig för att klara sitt samhällskritiska uppdrag år 2027 och framåt. I Tabell *Driftbidrag UBRN, tkr (exkl kapitalkostnader)* återfinns driftbidrag per kommun utifrån föreslagen ram och även det driftbidrag nämnden bedömer sig ha behov av för att klara sitt uppdrag år 2027 och framåt.

Utifrån fördelningsnyckeln står Umeå kommun för kostnaderna för ny brandstation, brandmän och befäl. De 10 årsarbetarna för anpassning av organisationen och driftkostnaderna står Umeå kommun för under uppbyggnaden tills den är driftsatt och klar. Därefter fördelas kostnaderna för dessa utifrån nämndens fördelningsnyckel.

Tabell: Driftbidrag UBRN, tkr (exkl kapitalkostnader).

Kommun	Budget 2026	Budget 2027 föreslagen ram	Budget 2027 beräknat behov
Robertsfors	-8 763	-9 105	-9 105
Umeå	-79 961	-83 079	-97 579
Vindeln	-8 411	-8 740	-8 740
Budget totalt	-97 136	-100 925	-115 425

Driftbidrag 2027 kapitalkostnader

Vindelns och Robertsfors kommuners kapitalkostnader för budgetåret 2027 förväntas bli högre än budgetåret 2026. Robertsfors kommun väntas ligga något över 2026 års nivå då en liten tankbil tillkommer samt att Vindeln kommuns kapitalkostnader kommer öka då både en ny släckbil och en ny liten släckbil tillkommer 2027.

Tabell: Kapitalkostnader 2027, tkr

Kommun	Budget 2026	Budget 2027
Robertsfors	971	1 090
Vindeln	730	1 490

Övrigt

Antennplatser

Brandförsvaret har utöver grunduppdraget, ett uppdrag att teckna avtal avseende antennplatser för Umeå kommun, Bostaden, Vakin och Umeå energi. En utredning pågår för hur uppdraget ska utföras och var ansvaret ska ligga vilket kan medföra att brandförsvaret tappar denna intäkt. Vakin har under 2023 övertagit hanteringen av sina antennplatser. Antennplatserna har tidigare år genererat 0,8 mnkr i nettointäkter från kommunens bolag.

UBRN – nya, borttagna investeringar och externförhyrningar

Investeringsprojekt inom investeringsunderlag – beskrivning/motivering

Umeåregionens brand- och räddningsnämnds investeringsram för planeringsperioden avser investeringsram för fordon och annan utrustning samt investeringsram för anläggning av nya brandposter.

Investeringsramen för fordon och annan utrustning uppgår till 42 182 tkr för planeringsperioden. Föreslagen investeringsbudget 2027 och plan 2028–2030 (tabell 1) bedöms tillräcklig för att täcka kostnader enligt reinvesteringsplanen för planeringsperioden. Det rådande omvärldsläget gör dock att leveranstiderna är svåra att prognostisera vilket kan medföra förskjutningar över planeringsperioden.

Investeringsprojekt utom investeringsunderlag – beskrivning/motivering

Investeringsmedel för inventarier och fordon till den nya brandstationen har en total budget för åren 2024–2026 på 48,0 mnkr. Kostnadsökningar under senaste året samt uppskattade kommande kostnadsökningar under 2024–2027 medför behov av att öka denna budget med motsvarande 3 mnkr till totalt 51,0 mnkr. Budgeten fördelas med 26 mnkr på fordon och utrustning och 25 mnkr på verksamhetsspecifika maskiner, inventarier och inredning.

I tabell 2 på kommande sida finns en sammanställning av nämndens behov av investeringsram för planeringsperioden.

Till följd av utökad fordonspark, större behov av specialresurser samt att Umeå är utsedd till värdkommun och nav för räddningstjänsterna i Västerbotten fortsätter behovet av vagnhalls- och förrådsytor att öka. Detta innebär att det kommer behövas en kompletterande vagnhallsbyggnad vid den nya brandstationen i Holmsund samt en kompletterande vagnhallsbyggnad vid den befintliga brandstationen i Umeå. Gällande den kompletterande vagnhallsbyggnaden i Holmsund så är en planprocess redan påbörjad. Motsvarande arbete behöver påbörjas gällande kompletterande vagnhall i Umeå.

Brandförsvarets nuvarande övningsfält Albra (Alviks brandövningsfält), beläget vid flygplatsen, är i stort behov av upprustning både gällande övningsanläggningar samt övnings- och utbildningslokaler. I takt med att omvärldsläget förändras och kraven på verksamheten ökar behöver också förutsättningarna att bedriva övningsverksamhet förbättras. En problematik gällande Albra är förekomsten av PFAS vilket innebär att det kan finnas begränsningar i hur övningsfältet kan utvecklas i framtiden. Här behöver en bedömning genomföras i närtid om Albra kan fylla nuvarande och kommande behov eller om en ny plats för övningsfältet behöver tas fram. Eftersom kravbilden ökar i snabb takt, främst kopplat till kriget som dimensionerande hotbild, behöver arbetet gällande bedömningar, beslut och åtgärder påbörjas omgående. I nuläget är det dock svårt att uppskatta behovet gällande investeringsmedel.

I ett längre perspektiv finns behov av att påbörja processen gällande en tredje brandstation i Umeå tätort, Umeå Södra brandstation. Återigen är det omvärldsläget, komplexiteten i samhället samt att Umeå fortsätter växa som medför behovet av att även brandförsvarets verksamhet fortsätter utvecklas i motsvarande takt och riktning. I ett första skede handlar denna process om att säkerställa tillgången till mark på den södra sidan av älven samt att därefter påbörja processen med brandstationen likt den för Umeå Östra brandstation. En första grov tidsplan för driftsättning är 2040.

Externförhyrningar - beskrivning/motivering

Ingen kommentar till externförhyrningar 2027–2030.

Tabell 1: Föreslagen investeringsram 2027–2030, planeringsdirektiv 1

Nämnd	Status/Kategori	Budget 2027	Plan 2028	Plan 2029	Plan 2030	Summa 2027-2030
Brand- och räddningsnämnd		10 550	9 344	9 631	14 924	44 449
Övriga		10 550	9 344	9 631	14 924	44 449
Brand- och räddningsnämnd		10 550	9 344	9 631	14 924	44 449
Anläggning av nya brandposter	Årligt ramanslag	550	561	572	584	2 267
Ram	Årligt ramanslag	10 000	8 783	9 059	14 340	42 182

Tabell 2: Yttrande UBRN föreslagen investeringsram 2027–2030, planeringsdirektiv 1

Nämnd	Status/Kategori	Budget 2027	Plan 2028	Plan 2029	Plan 2030	Summa 2027-2030
Brand- och räddningsnämnd		13 550	9 344	9 631	14 924	47 449
Övriga		13 550	9 344	9 631	14 924	47 449
Brand- och räddningsnämnd		13 550	9 344	9 631	14 924	47 449
Anläggning av nya brandposter	Årligt ramanslag	550	561	572	584	2 267
Ram	Årligt ramanslag	10 000	8 783	9 059	14 340	42 182
Utrustning och inv Brandstation Umeå Östra	Påbörjad	3 000	0	0	0	3 000



Tjänsteskrivelse

2026-01-29

Umeåregionens brand och
räddningsnämnd

Diariennr: UBRN-2026/00002

Informationsärenden

- Räddningstjänst under höjd beredskap
- Utbildning civilpliktiga
- Samverkan med Vasa



Tjänsteskrivelse

2026-01-16

Umeåregionens brand och
räddningsnämnd

Diariennr: UBRN-2026/00003

Delegationsbeslut och anmälningsärenden

Förslag till beslut

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd beslutar

att godkänna redovisning av delegationsbeslut och anmälningsärenden.

Ärendebeskrivning

Redovisning av ärenden beslutade med stöd av Umeåregionens brand- och räddningsnämnds delegationsordning samt anmälningsärenden.

Beslutsunderlag

- Delegationsbeslut 2025-12-01 tom 2026-01-31
- Jämställdhetsutskottets genomgång av verksamhetsplaner 2026



2026-02-05

Umeåregionens brand och räddningsnämnd

Delegationsbeslut under perioden
2025-12-01 – 2026-01-31

Umeå

Medgivande egenrensning

		9	Datum
2026-000031	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2025-12-03
2026-000021	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2025-12-05
2025-000816	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2025-12-05
2025-000807	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2025-12-05
2025-000805	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2025-12-15
2025-000752	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2025-12-18
2025-000750	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2025-12-18
2025-000749	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2026-01-12
2025-000742	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2026-01-16

Tillståndsbeslut

		1	Datum
2025-000741	Explosiv vara	Tillståndsbeslut	2026-01-20

Vindeln

Medgivande egenrensning

		2	Datum
2025-000756	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2025-12-08
2026-000059	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2026-01-30

Robertsfors

Medgivande egenrensning

		1	Datum
2026-000003	Egenrensning	Medgivande om egenrensning	2026-01-07

Totalt antal beslut: 13

Umeå kommun

Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott

Protokollsutdrag2026-01-22

§ 5

Diarienumr: KS-2026/00052

JUSK uppföljning av jämställdhetsskrivningar i nämndernas verksamhetsplaner 2026**Beslut**

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Genomgång av nämndernas verksamhetsplaner för 2026 med fokus på formuleringar kring jämställdhet och jämställdhetsmål i beskrivningen av grunduppdrag, nämndspecifika mål och strategier, nämndens aktiviteter i relation till program och inriktningsmål, jämställdhetsrelaterade tilläggsuppdrag, samt utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt. För de nämnder som är tilldelade inriktningsmålet för jämställdhet anges även hur nämnden planerar för det tillskott av medel för utvecklingsarbete som beslutades i planeringsdirektivet för 2026. Genomgången är gjord av de verksamhetsplaner som respektive nämnd publicerar. Många nämnder har dessutom interna aktivitets- och handlingsplaner eller andra former av bilagor som inte är publicerade tillsammans med verksamhetsplanen. Dessa ingår inte i denna genomgång.

Jämställdhetsutskottets behandling av ärendet

Vid sammanställningen saknades personalnämndens verksamhetsplan. En sammanställning av personalnämndens verksamhetsplan kommer därför delges jämställdhetsutskottet på kommande sammanträde.

Beslutsunderlag

Uppföljning nämnder VP 2026

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg jämställdhet

Beslutet ska skickas till

Ledningskoordinator

Sida 2 av 2

Umeå kommun

Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott

Protokollsutdrag

2026-01-22

Justerares sign:

Utdraget bestyrks:



Jämställdhetsmål i nämndernas verksamhetsplaner 2026

Detta dokument är en genomgång av samtliga nämnders verksamhetsplaner för 2026 med fokus på formuleringar kring jämställdhet och jämställdhetsmål i beskrivningen av grunduppdrag, nämndspecifika mål och strategier, nämndens aktiviteter i relation till program och inriktningsmål, jämställdhetsrelaterade tilläggsuppdrag, samt utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt. För de nämnder som är tilldelade inriktningsmålet för jämställdhet anges även hur nämnden planerar för det tillskott av medel för utvecklingsarbete som beslutades i planeringsdirektivet för 2026.

Genomgången är gjord av de verksamhetsplaner som respektive nämnd publicerar. Många nämnder har dessutom interna aktivitets- och handlingsplaner eller andra former av bilagor som inte är publicerade tillsammans med verksamhetsplanen. Dessa ingår inte i denna genomgång.

Jämställdhetsmålet (inriktningsmål 3) är ett av två styrande inriktningsmål för programmet för social hållbarhet. Samtidigt är jämställdhet också en övergripande strategisk fråga för kommunen och jämställdhet ska genomsyra samtliga program, då jämställdhetsstrategin slår fast att alla verksamheter inom kommunen ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete och att det är varje nämnds ansvar att bryta ner det övergripande målet kring jämställdhet till egna mål egna nämnden och genomföra samt följa upp detta.

För varje nämnd redovisas de skrivningar som finns i nämndens verksamhetsplan som relaterar till jämställdhet. När det gäller programmet för social hållbarhet redovisas de specifika insatser inom jämställdhet från nämndernas verksamheter som nämns. De skrivningar om jämställdhet som är direkt citerade från programmet finns inte med i sammanställningen.

- All text som redovisas i punktform är direkta citat från nämndernas verksamhetsplaner.

Kommunstyrelsen

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av kommunstyrelsens grunduppdrag

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från kommunstyrelsens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

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

- Under 2026–2028 ska verksamheterna fortsätta det systematiska arbetsmiljöarbetet och utgå från behov och förutsättningar för respektive arbetsplats, med avstamp från friskfaktorerna. Eventuella olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsförhållanden ska synliggöras och hanteras utifrån dess förutsättningar.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Under rubriken för det prioriterade området "positionering" nämns jämställdhet:

- Umeå är norra Sveriges största stad och kommunen är en förebild för jämställdhet, hållbarhet och innovation. Staden är den akademiska och intellektuella motorn i Norrland vilket är positioner kommunen ska jobba för att behålla.

Övrigt

Jämställdhet nämns i beskrivningen av avdelningen Strategisk utvecklings uppdrag.

Brand- och räddningsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av brand- och räddningsnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

- Vidare kan nämnas att brand- och räddningsnämnden aktivt arbetar med åtgärder som strävar mot jämlikhet, jämställdhet och mångfald där åtgärderna bland annat omfattar marknadsföring, rekrytering, personalutveckling och arbetsmiljö.

Personalpolitiska mål

Plan för att nå personalpolitiska mål

- Vidare har verksamheten tagit fram en personalutvecklingsplan för perioden 2024–2027 i syfte att skapa en hållbar organisation genom att främja en kultur som bygger på positivt ledarskap, starkt medarbetarskap, självledarskap, lika behandling, jämställdhet, mångfald och arbetet med en stark värdegrund.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Byggnadsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av byggnadsnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från för- och grundskolenämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från byggnadsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

- Kommunfullmäktige har fördelat 300 000 kr till nämnden för arbete med inriktningsmålen. Nämnden har fördelat dessa resurser för att samordna och utveckla arbetet inom det brottsförebyggande arbetet. Nämndens hela grunduppdrag kopplar till inriktningsmålen så en resursfördelningsmatris är utifrån detta och avgiftsfinansieringen överflödig.

Övrigt

Byggnadsnämnden förtydligar i inledningen:

- Kommunstyrelsen beslutade 2025-06-03 §108 om anvisningar för nämndernas planering. Nämndens insatser 2026 finns beskrivna i tillsyns-, aktivitets- och handlingsplaner för specifika sakfrågor. För en helhetsbild av hur nämnden arbetar med en viss en fråga behöver samtliga planer läsas.

Byggnadsnämnden har i sin verksamhet ett eget avsnitt (nr 15) om jämställdhet på två sidor där nämnden hänvisar till strategi för jämställdhetsarbete samt CEMR-deklarationen.

Nr.	Åtgärd	Klart senast	Ansvar

1.	Kompetensutveckling vartannat år Samtliga medarbetare genomgick hösten 2025 en kompetensutvecklingsinsats.	2027	Förvaltning
----	--	------	-------------

I styrkortet ingår resultatmått (nyckeltal) med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Fritidsnämnden

Grunduppdrag

- 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.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från fritidsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

Personalpolitiskt mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.

- Mångfald ses som en styrka. Fritidsnämnden bedriver därför ett aktivt och systematiskt arbete för lika rättigheter och möjligheter, i enlighet med kommunens övergripande mål. Kompetensförsörjningsplanen utgör ett centralt verktyg och används som grund vid all rekrytering.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Möjligheter:

- Ett rikt, jämlikt, jämställt föreningsliv med många ideellt engagerade medborgare.

Övrigt

I styrkortet ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

För- och grundskolenämnden

Grunduppdrag

- Nämnden ska säkerställa att den kommunala utbildningen utgår från grundläggande demokratiska värderingar och alla barn och elevers lika värde.

Nämndspecifika strategier och prioriteringar

Kvalitet

- Nämndens prioriteringar:
 - Utvecklat meritvärde för flickor årskurs 9.

Likvärdighet

- Nämndens prioriteringar:
 - Flickors upplevda hälsa ska stärkas.

Trygghet

- Alla barn och elever, oavsett social och ekonomisk bakgrund, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning, ska ges Umeå kommun, För- och grundskolenämndens verksamhetsplan 2026 10 (26) förutsättningar för att nå målen med utbildningen.
- Nämndens prioriteringar:
 - Säkerställa systematiken i anmälan, utredning, åtgärda och följa upp kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.
 - stärka kunskapen om de sju diskrimineringsgrunderna som en del i det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet i att motverka alla former av kränkningar och trakasserier.

Inriktningsmål och program

Program för social hållbarhet – Fokusområde Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv:

- För och grundskolenämnden ansvarar för att alla barn och elever i samtliga skolformer och i fritidshemmet ska ges den ledning och stimulans som de behöver i sitt lärande och sin personliga utveckling för att de utifrån sina egna förutsättningar ska kunna utvecklas så långt som möjligt enligt utbildningens mål.
- Förskolan och skolan ska aktivt verka för jämställdhet mellan flickor och pojkar, kvinnor och män.

- Skolan ska gestalta och förmedla lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för flickor och pojkar, kvinnor och män. I enlighet med grundläggande värden ska skolan också främja interaktion mellan eleverna oberoende av könstillhörighet. Genom utbildningen ska eleverna utveckla en förståelse av hur olika föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt kan påverka människors möjligheter. Skolan ska därigenom bidra till att eleverna utvecklar sin förmåga att kritiskt granska könsmonster och hur de kan begränsa människors livsval och livsvillkor.

Personalpolitiska mål

Personalpolitiskt mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.

- För- och grundskolenämndens verksamheter ska spegla samhällets struktur och präglas av jämställdhet och kulturell mångfald. Att bredda perspektivet på rekrytering och ta tillvara kompetenser är därför en viktig fråga för att attrahera och nå framtida medarbetare likväl som nya grupper av medarbetare på arbetsmarknaden.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

- För- och grundskolenämnden bidrar till inriktningsmålet 1.2 genom att vikta resurser motsvarande 3,9 mnkr, (KS-2024/00433), särskilt till:
 - Socialpedagoger i grundskolan som bidrar till det trygghetsfrämjande arbetet i skolan.
 - Skolsociala team som genom samverkan mellan skola och socialtjänst bidrar till trygghet, ökad närvaro och att elever med en ogynnsam utveckling får stöd i ett tidigt skede.
 - Mobila teamet ett förebyggande arbete som riktas till elever i årskurs 4–6 som riskerar att ha problematisk skolfrånvaro, låg måluppfyllelse och eventuellt normbrytande beteende.
 - Förskolan arbetar med en särskild satsning kring att förebygga våld mot barn samt utbildning inom hederskultur och hedersvåld

Övrigt

I styrkortet ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens grunduppdrag.

Nämndspecifika strategier och prioriteringar

Trygghet

- Alla elever, studerande och deltagare oavsett social och ekonomisk bakgrund, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning, ska ges förutsättningar för att nå sina mål.
- Alla former av kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering ska motverkas för att säkerställa elever, studerande och deltagares trygghet.

Likvärdighet

- Elever, studerande och deltagare, inom nämndens verksamhetsområden, oavsett social och ekonomisk bakgrund, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning, ska ges likvärdiga förutsättningar för utveckling, lärande och hälsa.

Inriktningsmål och program

Program för social hållbarhet

Fokusområde 2: Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv

2.1 Fortsätta arbetet med jämställd stadsplanering.

- Systematiskt integrera ett jämställdhetsperspektiv. *Nämndens ansvar:*
 - Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har, tillsammans med tekniska nämnden, de senaste åren genomfört en rad byggnationer. I arbetet har ett jämställdhetsperspektiv beaktats, där särskild vikt lagts vid trygghetsperspektivet. Att prioritera tryggheten är en grundläggande förutsättning och ett resultat av det systematiska jämställdhetsarbetet.
 - *Uppföljning 2:1 Nämnden avser att följa upp:*
 - Upplevelsen av trygghet mäts årligen i elevenkäter, där resultaten jämförs med riket. Vartannat år genomförs dessutom en kommunövergripande mätning, UNGA-enkäten, för att se trender över tid. Alla mätningar görs även med konsupplade resultat.

- 2.2 Systematiskt utmana och ifrågasätta könade maktrelationer i arbetet med hållbar utveckling. *Nämndens ansvar:*
 - Det normkritiska tänkandet är starkt förankrat i skolans värdegrund och de centrala målen i Skollagen och läroplanen. Nämnden arbetar för att bryta könssegregeringen inom alla utbildningar.
 - Inom arbetsmarknads- och integrationsarbetet ligger fokus på att ge kvinnor förutsättningar till ekonomisk självständighet och att ifrågasätta traditionella maktstrukturer.
 - *Uppföljning 2:2 Nämnden avser att följa upp:*
 - Styrkortet redovisar antagningsstatistik av underrepresenterat kön till våra yrkesutbildningar. Elevenkäter.
 - Projekten inom Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen följs löpande upp i enlighet med avdelningens rutiner för projektuppföljning och återrapportering.

Personalpolitiska mål

- Inga specifika insatser från gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

- För att möjliggöra satsningar/utveckling i enlighet med inriktningsmålen destinerande till nämnden har fullmäktige prioriterat 0,5 % av nämndens tilldelade ram, 3,26 mnkr för det arbetet. Nämndens arbete med inriktningsmålen finns beskrivet under avsnitt 9 Inriktningsmål och program från fullmäktige.

Övrigt

I styrkortet ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Individ- och familjenämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av individ- och familjenämndens grunduppdrag.

Nämndspecifika strategier och prioriteringar

- Omställning av socialtjänsten: Omställning krävs, både utifrån ny lagstiftning inom olika områden och ett samhälle i förändring. En tydlig riktning är förflyttningen till en mer förebyggande, tillgänglig, jämställd och kunskapsbaserad socialtjänst, som möter behoven tidigt och bidrar till att frigöra människors egna resurser.

Planering 2026:

- Utveckla arbetet med att främja jämställda och jämlika levnadsvillkor
 - Socialtjänsten ska främja jämställda och jämlika levnadsvillkor. Möjligheten att få hjälp och stöd från socialtjänsten får inte påverkas av förhållanden som kön, könsidentitet eller - uttryck, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning, nationalitet eller kulturell bakgrund. Det behöver finnas medvetenhet och kunskap om detta och om den målgrupp som verksamheten möter, vilket alla verksamheter behöver säkerställa. Kunskapen kan visa om något särskilt område behöver stärkas.
 - Under 2025 påbörjades ett arbete med syfte att stärka kunskap och förhållningssätt inom HBTQI. Påbörjad genomlysning ska färdigställas och sedan visa riktning för fortsatt planering.
 - Arbetet med att identifiera och analysera omotiverade skillnader mellan kön, som pågår sedan tidigare, ska fortsätta. Ett särskilt fokus behöver läggas på just analys, för att eventuella åtgärder ska kunna vidtas. Detta ska göras gällande all statistik som kan redovisas uppdelat på kön. Utöver detta finns särskilt riktade aktiviteter i några av delprocesserna (se nämndens aktiviteter kopplade till kommunens jämställdhetsstrategi i Bilaga 5.)
- Uppmärksamma och ge stöd till våldsutsatta
 - Socialtjänsten har ett särskilt ansvar för personer som utsätts för våld i nära relationer. Nämndens ansvar gäller alla målgrupper och inom alla verksamheter. En översyn har påbörjats i syfte att genomlysa och säkra arbetssätt, ta fram förslag på hur socialtjänstens arbete ska bedrivas, vilka insatser och metoder som ska användas samt ge förslag på eventuella förändringar som behövs för att uppfylla lagstiftningens krav på arbetet med våld i nära relation vad det gäller barn/unga och vuxna. Översynen planeras vara färdigställd under första halvan av 2026.

Planering för underliggande delprocesser:

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

- Förvaltningen har fått i uppdrag att ta fram ett underlag för upphandling av skyddat boende av ideella kvinnojourer och andra ideella aktörer. Särskilt användande av reserverat kontrakt och hur man kan erbjuda plats för kvinnor utan medföljande barn som insats utan föregående individuell behovsprövning ska utredas som ett alternativ.
- Ge råd och stöd i, samt handlägga familjerättsliga ärenden
 - I linje med ny socialtjänstlag kommer familjerätten även fortsätta att utveckla verksamhetens arbete kring jämställdhet och jämlikhet.
- Erbjuda familjerådgivning:
 - I linje med ny socialtjänstlag kommer familjerådgivningen även att se över och utveckla verksamhetens arbete kring jämställdhet och jämlikhet.

Inriktningsmål och program

Fokusområde 1 Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden:

- Ytterligare en inriktning är att stärka arbetet med att främja jämlika levnadsvillkor. Under 2026 kommer förvaltningen se över möjligheten att inrätta strukturer för att involvera och inhämta egna erfarenheter från HBTQI-personer och ta utgångspunkt i dessa i formandet av aktiviteter. Under 2025 påbörjades en genomlysning utifrån behov av utbildning avseende HBTQI. Genomlysningen kan visa om det finns områden där personalen särskilt behöver stärkas utifrån ett HBTQI-perspektiv.

Fokusområde 2 Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv:

- I den nya socialtjänstlagen är det övergripande målet bland annat att främja jämlika och jämställda levnadsvillkor. En översyn av nämndens samtliga ansvarsområden gällande våld i nära relation ska genomföras under 2025/2026. Särskilt fokus kommer att läggas på arbetssätt för att säkra en kunskapsbaserad socialtjänst samt insatser till målgruppen.
- Nämndens egen planering utifrån fullmäktiges jämställdhetsstrategi fortlöper, där ett exempel på nästa steg är att göra en uppföljande studie av genomförandeplaner inom LSS-boenden.

Personalpolitiska mål

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

- Öka kunskapen, fördjupa och vidareutveckla arbetet med jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter.
 - Medarbetare tar del av kommunens utbildning "En arbetsplats för alla"
 - Identifiera metoder för att bättre analysera sjukstatistik utifrån kön och ålder

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

- I budget för år 2026 har nämnden fått ett tillskott för arbete med inriktningsmålen; 0,5 % av budget (motsvarande 8,87 mnkr).

Övrigt

Individ- och familjenämndens planering för jämställdhetsarbete 2025–2026:

Aktivitet	Omfattning
Ta stöd i SKR:s vägledning "Med öppna ögon. Guide till jämställd socialtjänst" för att klara omställningen till den nya socialtjänstlagens krav om en jämställd och jämlik socialtjänst	Övergripande
Genomföra analyser av verksamhetsstatistik utifrån ett jämställdhetsperspektiv	Övergripande
Göra en uppföljande studie av genomförandeplaner utifrån ett jämställdhetsperspektiv inom LSS-boende	Ge stöd och service enligt LSS
Analysera ej verkställda beslut inom LSS utifrån ett jämställdhetsperspektiv	Ge stöd och service enligt LSS
Säkra att de arbetslivsrehabiliterande insatser som finns tillgängliga leder till att kvinnor och män närmar sig arbetsmarknaden och ges lika förutsättningar för att uppnå självförsörjning	Ge stöd till självförsörjning och tillgodose behov av ekonomiskt bistånd
Uppföljning av jämställdhetsperspektivet från utredning till insats	Ge stöd, omsorg och skydd (enligt SoL och LVU) till barn, unga och familjer

I styrkortet ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Kulturnämnden

Grunduppdrag

- Kulturnämnden svarar för folkbibliotek, Skolbiblioteksservice, konstverksamhet, kulturskola, kvinnohistoriskt museum, kultur i skolan, kultur för seniorer, arrangemang i Väven och kommungemensamma arrangemang samt den kommungemensamma konstsamlingen.

Inom beskrivningen av kulturnämndens verksamheter nämns jämställdhet inom programavdelningens uppdrag.

Inriktningsmål och program

Fokusområde 2 Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv:

- [...] I arbetet med stadsutveckling och Gestaltad livsmiljö ska jämställdhetsperspektiv beaktas samt innovativa och utmanande processer och projekt prioriteras.
- Folkbibliotek ska tillhandahålla en representativ mediesamling och programverksamhet vars innehåll kan erbjuda identifieringsmöjligheter och samtidigt utmana normer, maktstrukturer och värderingar.
- Programavdelningen ska arbeta för jämställdhet, jämlikhet och möjlighet till likvärdigt deltagande i kulturlivet. Programavdelningen ska också arbeta aktivt för att nå nya målgrupper utifrån deras förutsättningar och behov.
- Programavdelningen ska vara en plattform för att utmana föreställningar om makt, kön och identitet och bidra till kunskap och lärande inom desamma. Programavdelningen ska erbjuda barn och unga i Umeå kvalitativa upplevelser av konst, kultur och utställningsverksamhet. Verksamheterna ska vara en katalysator för kreativitet och ny kunskap.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från kulturnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av miljö- och hälsoskyddsnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser inom jämställdhet från miljö- och hälsoskyddsnämndens verksamheter nämns i relation till något av programmen.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från miljö- och hälsoskyddsnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Övrigt

Miljö- och hälsoskyddsnämnden förtydligar i inledningen:

- Kommunstyrelsen beslutade 2025-06-03 §108 om anvisningar för nämndernas planering inför 2026. Nämndens insatser 2026 finns beskrivna i tillsyns-, kontroll-, aktivitets- och handlingsplaner för specifika sakfrågor. För en helhetsbild av hur nämnden arbetar med en viss en fråga behöver samtliga planer läsas.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden har i sin verksamhet ett eget avsnitt (nr 15) om jämställdhet på två sidor där nämnden hänvisar till strategi för jämställdhetsarbete samt CEMR-deklarationen.

Nr.	Åtgärd	Klart senast	Ansvar
1.	Kompetensutveckling vartannat år. Samtliga medarbetare genomgick hösten 2025 en kompetensutvecklingsinsats	2027	Förvaltning

I styrkortet ingår resultatmått (nyckeltal) med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Tekniska nämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av tekniska nämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inriktningsmål 3: Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina liv

- Så bidrar tekniska nämnden:
 - Tekniska nämnden har flera verksamhetsområden som bidrar till ökad jämställdhet och jämlika livsvillkor för både kvinnor och män. Särskilt betydelsefullt är arbetet med att skapa trygga offentliga miljöer samt att främja tillgången till kollektivtrafik och hållbara färdsätt – områden där kvinnor generellt är mer beroende av god tillgänglighet.
 - Under många år har nämnden arbetat för att jämställdhet ska vara synligt i det offentliga rummet. Varje år väljs ett speciellt projekt ut där detta synliggörs extra.
 - Nämnden utvecklar också beslutsunderlag som gör det enklare att analysera och synliggöra könsskillnader. Detta är ett viktigt steg för att säkerställa att våra insatser bidrar till ett mer jämställt Umeå – där alla, oavsett kön, har likvärdiga möjligheter att leva ett tryggt och aktivt liv.
- Nämndens prioriteringar för perioden:
 - Öka medborgardeltagandet
 - Utveckla tryggare mötesplatser
 - TN-uppdrag 2025:11 - Jämställd stadsplanering Genomföra ett projekt med särskilt jämställdhetsfokus

Personalpolitiska mål

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

- Systematiskt arbeta med Aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

- Fullmäktiges beslut innehåller även riktade beslut, 7,7 mnkr för att jobba med inriktningsmål

Äldrenämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av äldrenämndens grunduppdrag.

Nämndspecifika strategier och prioriteringar

- Omställning till en ny socialtjänstlag
 - Socialtjänsten ska främja jämlika och jämställda levnadsvillkor. Möjligheten att få stöd och insatser av äldreomsorgen får inte påverkas av förhållanden som kön, könsidentitet, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning, nationalitet eller kulturell bakgrund. Det behöver finnas medvetenhet och kunskap om detta i alla verksamheter. Inom ramen för arbetet har en kartläggning av utbildningar inom området jämställdhet genomförts under 2025. Arbetet fortsätter och fördjupas under året. Utredning och prevention har under en längre tid jobbat aktivt med jämställdhetsarbete. Läs mer under Inriktningsmål.

Inriktningsmål och program

- Äldrenämndens planerade aktiviteter utifrån inriktningsmålet under 2026
- I nya socialtjänstlagen utökas portalparagrafen om jämställdhet. Socialtjänsten ska, utöver att främja jämlika levnadsvillkor, även främja jämställda levnadsvillkor. En majoritet av landets kommuner uppger att de i dagsläget har utmaningar med att uppnå målen kopplade till jämställdhet i den nya socialtjänstlagen. Inom äldreomsorgen har det under 2025 genomförts en kartläggning av vilka utbildningar som idag erbjuds och är tillgängliga för medarbetare samt om det finns en systematisk uppföljning av effekter av utbildningar samt vilka luckor och utvecklingsbehov som kunnat identifieras. Kartläggningen tog avstamp i forskning och utveckling av jämställdhet och jämlikhet och landade i att dessa perspektiv hänger tätt samman med värdegrundsarbete.
- Under 2026 kommer arbetet fortsätta med att jobba in och vid behov utveckla och implementera chefsstöd och utbildningsmoment till verksamheter avseende värdegrund, jämlikhet och jämställdhet.
- Inom utredning äldre, som under flera år arbetat med jämställdhetsperspektiv i handläggning och beslut, har under 2025 en analys genomförts av väntetider till särskilt boende som visar att kvinnor har längre väntetid i snitt än män. Även dagverksamhet och avlösning har setts över. En åtgärdsplan tas fram för fortsatt arbete.

Personalpolitiska mål

Mål 5 - Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället

- Kompetensen hos chefer och medarbetare när det gäller våld i nära relationer, hedersproblematik samt kunskapen kring äldre och psykisk hälsa ska öka. Detta för att rustas bättre inför komplexiteten i uppdraget.
- Den nyinrättade utbildningsenheten inom HR har i sitt uppdrag att samordna, styra och kvalitetssäkra utbildningsprocesser i nära samverkan med verksamheter och strategiska funktionen. Utbildningsenheten ska främja ett hållbart, inkluderande och jämställt lärande som stärker medarbetarnas kompetens och förmåga att möta både nuvarande och framtida behov inom äldreomsorgen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Detta avsnitt finns inte med i äldre nämndens verksamhetsplan

Budget för extra medel utifrån inriktningsmål

Det framgår inte i äldre nämndens verksamhetsplan hur de tilldelade medlen för utvecklingsarbete i relation till inriktningsmålen ska användas.

Övrigt

I styrkortet ingår flera resultatmått med jämställdhet och könsuppdelad statistik.

Överförmyndarnämnden

Grunduppdrag

Jämställdhet nämns inte specifikt i beskrivningen av överförmyndarnämndens grunduppdrag.

Inriktningsmål och program

Inga specifika insatser från överförmyndarnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av programmen, inklusive programmet för social hållbarhet.

Personalpolitiska mål

Inga specifika insatser från överförmyndarnämndens verksamheter inom jämställdhet nämns i relation något av de personalpolitiska målen.

Utmaningar och möjligheter på 3–5 års sikt

Inga specifika utmaningar eller möjligheter i relation till jämställdhet nämns.



Tjänsteskrivelse

2026-01-29

Umeåregionens brand och
räddningsnämnd

Diariennr: UBRN-2026/00004

Ärenden under beredning

- Verksamhetsuppföljning T1
- Indexjustering av taxor för sotning och brandskyddskontroll, Robertsfors och Vindeln
- Årlig uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete 2025 samt fastställande av handlingsplan systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder



Tjänsteskrivelse

2026-01-16

Umeåregionens brand och
räddningsnämnd

Diarienumr: UBRN-2026/00005

Kurser och konferenser

Förslag till beslut

Ärendebeskrivning

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Beslutet ska skickas till



Tjänsteskrivelse

2026-01-16

Umeåregionens brand och
räddningsnämnd

Diarienumr: UBRN-2026/00006

Övriga frågor

Förslag till beslut

Ärendebeskrivning

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Beslutet ska skickas till