

## Ärende KS-2024/00018

Beslutsinstans: Kommunfullmäktige  
Ärendets ursprung: Kommunledningsförvaltningen

---

## Nämndernas verksamhetsberättelser 2023

### Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att lägga informationen om nämndernas verksamhetsberättelser 2023 till handlingarna.

### Sammanfattning av ärendet

Inom ramen för kommunfullmäktiges insyn i den kommunala verksamheten redovisar kommunledningsförvaltningen nämndernas verksamhetsberättelser för 2023.

Verksamhetsberättelsen är en utvärdering av det gångna året. För att bredda bilden av hur verksamheten fungerat behövs ett tydligt fokus på hela det uppdrag som nämnden ansvarar för enligt reglemente och styrdokument etcetera.

### Ärendets beredning

Kommunledningsförvaltningen, avdelningen för styrning och utveckling.

Ärendet faller inte inom ramen för MBL.

## Beskrivning av ärendet

### Bakgrund

Inom ramen för kommunfullmäktiges insyn i den kommunala verksamheten redovisar kommunledningsförvaltningen nämndernas verksamhetsberättelser för 2023.

Varje nämnd svarar för sin verksamhetsberättelse. Miniminivån för innehåll i verksamhetsberättelserna har överlag följts.

## Analys

### Analys av förslaget

Verksamhetsberättelsen är en utvärdering av det gångna året. Av stor vikt är även den dialog som sker mellan respektive nämnd/bolagsstyrelse och förvaltning/bolag. Detta är ett av de bärande inslagen i kommunens styrmodell.

## Hållbarhetsanalys

En fördjupad hållbarhetsanalys bedöms inte behövas i detta ärende, som gäller en redovisning av befintliga verksamhetsberättelser.

## **Ärendets beslutsgång**

Kommunfullmäktige  
Kommunstyrelsen  
Kommunstyrelsens personal- och ledningsutskott

## **Beslutsunderlag**

Verksamhetsberättelser för:

1. Kommunstyrelsen
2. Barn- och ungdomsnämnden
3. Hemvårdsnämnden
4. Kulturnämnden
5. Miljönämnden
6. Nämnden för överförmyndare i samverkan
7. Räddningsnämnden
8. Servicenämnden
9. Socialnämnden
10. Teknik- och fritidsnämnden
11. Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

## **Information om beslutet**

---

Kommunledningsförvaltningen

Mattias Rossköld, kommundirektör  
Kristina Lännergren, styrnings- och utvecklingsdirektör  
Peter Ljungman, handläggare, controller

# Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2023

**Kommunstyrelsen**

*Bokslut (T3) 2023*



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Grunduppdrag</b> .....	<b>4</b>
2.1	Struktur/input .....	4
2.2	Process/genomförande .....	4
<b>3</b>	<b>Mål</b> .....	<b>6</b>
3.1	Vi ska bedriva en professionell tillitsbaserad styrning .....	6
3.2	Vi ska stärka tilliten till demokratin och förtroendet för kommunen .....	6
3.3	Vi ska stärka vår förmåga att leda, samordna och följa upp den koncerngemensamma utvecklingen .....	8
3.4	Kommunledningsförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare .....	9
<b>4</b>	<b>Kvalitet</b> .....	<b>10</b>
4.1	Struktur/input .....	10
4.2	Process/genomförande .....	10
<b>5</b>	<b>Resurser och förutsättningar</b> .....	<b>11</b>
5.1	Ekonomi .....	11
5.2	Personal .....	15
<b>6</b>	<b>Väsentliga händelser</b> .....	<b>19</b>
<b>7</b>	<b>Internkontroll</b> .....	<b>20</b>
7.1	Kommunövergripande styrande dokument följs inte upp .....	20
7.2	Säkerhetsklassad information i Stratsys .....	20
7.3	Utbetalning av ersättning för förlorad arbetsförtjänst, sammanträdesarvode, förättningsarvode för förtroendevalda .....	20
<b>8</b>	<b>Vertikal dialog</b> .....	<b>21</b>

## Bilagor

*Bilaga 1: Sammanställning årlig uppföljning SAM 2023*

# 1 Inledning

## 2 Grunduppdrag

### 2.1 Struktur/input

Kommunledningsförvaltningen i Halmstads kommun ska på kommunstyrelsens uppdrag leda, stödja, samordna och följa upp kommunens övergripande verksamhet och utveckling. Förvaltningen är en central funktion som arbetar med att säkerställa att kommunens beslut och politiska mål genomförs på ett effektivt sätt.

Kommunledningsförvaltningen ansvarar för att förbereda och genomföra kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges beslut, samt för att främja samverkan mellan interna och externa parter.

Förvaltningen har även ansvar för dess egen personal, ekonomi och verksamhet. Verksamheterna består både av koncernövergripande verksamhetsområden och delegerade verksamheter kopplade till KS reglemente.

Struktur/input/ (det här har vi)

Ett reglemente, som utöver ansvaret att leda, samordna och följa upp kommunkoncernen, innehåller ett 30-tal delegerade ansvarsområden, uppdrag och viss myndighetsutövning. De beskrivs under respektive avdelnings eller enhets grunduppdrag.

Förvaltningens omfattande grunduppdrag gör att det finns flertalet lagar, förordningar och styrdokument som reglerar verksamheterna, inklusive KF:s och KS mål.

Kommunledningsförvaltningen med ca 200 medarbetare fördelat på sju avdelningar: - ekonomi och upphandling - HR - kommunikation - kommunledningsstab - ledningsstöd (inkl. Överförmyndaren) - samhällsutveckling - styrning och utveckling

Förvaltningens personal arbetar främst i Rådhuset samt i kommunarkivet.

Vi har en budget (totalt ca 210 miljoner, MEX samt investeringsbudget exkluderat) indelad i 5 anslagsområden.

### 2.2 Process/genomförande

Samtliga medarbetare på kommunledningsförvaltningen ska utgå från kommunens värdegrund samt bidra till kommunens vision. Alla ska agera för helheten, engagerat och tillsammans i syfte att bidra till största möjliga koncernnytta.

Förvaltningen ser till att (såväl koncernens som) den egna verksamheten bedrivs i enlighet med mål, beslut och styrande dokument från fullmäktige samt enligt lagar och förordningar.

Analyserar, planerar och genomför insatser i tillämpliga delar kopplade till kommunfullmäktiges och

kommunstyrelsens verksamhetsplaner, samt följer upp dessa.

Kommunledningsförvaltningen ansvarar för att bereda, implementera och följa upp övergripande styrdokument. I processen ingår också att aktualitetspröva och vid behov upphäva styrdokument.

Förvaltningen ansvarar för och tillhandahåller ca 12 system och tre tjänster inom koncerngemensamma system och tjänster. Ytterligare system finns inom förvaltningen.

Förvaltningen har också en viktig roll i att delta i egna samarbeten och för politikens räkning koordinera samarbetet med andra (internationellt, nationellt och regionalt).

Förvaltningen:

- bereder ärenden till KS och KF
- leder, samordnar och följer upp kommunkoncernen inom de olika ansvarsområdena på de sju avdelningarna
- leder, samordnar och följer upp kommunkoncernen kopplat till uppdrag och beslut fattade av KF, KS och kommundirektör.
- Ger råd och stöd, både efterfrågestyrt från målgruppen och genom att ta initiativ och driva och stödja utvecklingsarbete utifrån vision, strategier och mål.
- Utför processer inom de delegerade operativa ansvarsområdena
- Förvaltningsledning, arbetsmiljöuppgiftsansvar

## 3 Mål

### 3.1 Vi ska bedriva en professionell tillitsbaserad styrning

#### Kopplad till

Struktur/input

#### Önskat läge/effekter

Genom arbetet med verksamhetsmålet vill kommunstyrelsen se följande effekter:

- Kommunstyrelsen och kommunledningsförvaltningen ska vara ambassadörer för styrmodellen.
- I slutet av 2023 ska KS och KLF agera utifrån principerna i tillitsbaserad styrning.
- Ramar och rollfördelning både mellan förtroendevalda och tjänstepersoner och inom tjänstepersonsorganisationen och den politiska organisationen ska tydliggöras i styrningen, i syfte att skapa förutsättningar för en professionell och tillitsbaserad styrning
- Sammanträdena för KS och KS utskott ska utvecklas och innehålla mer ansvarsfulla och lärande dialoger, som skapar engagemang och ansvarstagande.
- Presidiedialogerna ska utvecklas för att skapa tätare koppling mellan nämnder generellt och nämnderna och kommunstyrelsen i synnerhet.



#### Kommentar

Det önskade läget och effekter som beskrivs har till stora delar uppnåtts, detta tillsammans med det arbete och de aktiviteter som nu pågår inom ramen för olika avdelningars grunduppdrag kommer att fortsätta att bidra till att stärka effekterna och intentionerna med den tillitsbaserade styrningen.

Bärande i denna typ av arbete är vikten av att vara uthållig i sitt arbete, regelmässigt omvärdera och utveckla samt förändra baserat på de erfarenheter som görs. Under perioden ses en tydlig utveckling i att detta arbetssätt och förhållningssätt bedöms vara väl etablerat i förvaltningen vilket borgar för att en fortsatt god utveckling.

Särskilt positivt är resultatet av utvärderingarna kopplat till arbetet med att utveckla dialogerna på olika nivåer. I utvärderingarna framkommer även vikten av att se arbetet med den tillitsbaserade styrning på lång sikt och att det tar tid att etablera nya arbetssätt.

Slutsatsen är att målet bedöms som uppfyllt men att särskild vikt läggs vid att på regelbundet och systematiskt vis fortsätta utvärdera, utveckla och anpassa arbetssätt och förhållningssätt för att säkerställa en fortsatt positiv utveckling.

### 3.2 Vi ska stärka tilliten till demokratin och förtroendet för kommunen

#### Kopplad till

Struktur/input



## Önskat läge/effekter

Genom arbetet med verksamhetsmålet vill kommunstyrelsen se följande effekter:

- Proaktiv och målgruppsanpassad kommunikation
- Omvärldsbevakning samt stöd till förtroendevalda att kunna genomföra dialoger i omdiskuterade frågor tidigt.
- Tillvarata inspel från våra invånare och ha aktiv dialog genom tillgängliga format som främjar ett jämlikt deltagande.
- Politikernas roll ska ha en nära koppling till invånarna och vi hjälps åt att skapa förståelse för politikerrollen.
- Tjänstepersonsorganisationen har en samordnande roll för att skapa möten mellan invånare och politiker.



## Kommentar

Vi har under flera år arbetat för att stärka tilliten till demokratin och förtroendet för kommunen. Det märks en positiv skillnad i medarbetares kompetens, hur vi samverkar, hur vi kommunicerar och tar oss an uppdrag. Vi har under 2023 gjort en hel del insatser som bidragit till måluppfyllelse även om det här målet är utmanande då det påverkas av en rad faktorer såväl inom koncernen som i omvärlden.

Kommunikationen kring Halmstads samhällsutveckling har stärkts på en rad olika sätt. Halmstad-växer rummet både i rådhuset och på webben gör att det nu är enklare att få insyn i och större möjlighet till att vara delaktig i kommunens samhällsbyggnadsutveckling. Arbetet med att stärka ett jämlikt deltagande pågår i våra samhällsbyggnadsprocesser och här har en positiv förflyttning skett under året.

Framtidståget var en ny satsning för att nå fler av Halmstads invånare och berätta om vår utveckling, tåget åktes av närmare 1500 personer. Halmstads kommuns sociala medier fortsätter att utvecklas och används för att interagera med kommunens invånare. Halmstads kommun är en av få kommuner i Sverige som numera använder sig av TikTok främst för att nå unga. Kommunens Facebook-sida har fått fler organiska interaktioner än tidigare år och räckvidden för kommunens Instagram-sida har ökat. Kommunens tidning Halmstad har numera ett uppslag speciellt riktad till barn och unga.

I regeringsuppdraget som leds av Jämställdhetsmyndigheten och där Halmstads kommun deltar tillsammans med Röda Korset Halmstad som lokal civilsamhällespart så har fokusgruppsintervjuer med förtroendevalda och invånare i Oskarström genomförts och flera utbyten har gjorts. Tillsammans ökar vi kunskapen i landet om förtroendevaldas och invånares förutsättningar att delta i den lokala demokratin och utvecklar arbetet framåt. Vi har arrangerat aktiviteter och utbildningar för att sprida kännedom och bädda för ett högt valdeltagande i EU-valet 2024 och påbörjat det koncernövergripande samarbetet för ett jämlikt valdeltagande till Europaparlamentsvalet 2024. Kommunledningsförvaltningen har under året på olika sätt sökt möjligheter för att utveckla digitala system för att bredda invånarens möjligheter att vara delaktiga. I december har Halmstads kommun inlett ett samarbete med Kairos Future för att ingå i ett pilotprojekt som handlar om AI-stödda medborgardialoger.

Arbetet för att identifiera verksamheter som har direkt påverkan på det demokratiska uppdraget har gjorts under året. Det är inte klargjort var i processtrukturen processer kopplade till demokratiuppdraget bör ha sin hemvist utan det är ett utvecklingsområde framåt.

Kommunledningsförvaltningen har med hjälp av kommunstyrelsens mål kunnat ha större fokus på

frågorna, vi har utvecklat samarbetet på förvaltningen och har under 2023 gjort insatser som bidragit till måluppfyllelse. Utmaningar inom området såsom ökad polarisering, sjunkande valdeltagande och stora skillnader mellan grupper i samhället gör att demokratifrågorna fortsatt behöver prioriteras och utvecklas.

### 3.3 Vi ska stärka vår förmåga att leda, samordna och följa upp den koncerngemensamma utvecklingen

#### Kopplad till

Struktur/input

#### Önskat läge/effekter

Genom arbetet med verksamhetsmålet vill kommunstyrelsen se följande effekter:

- KS ska ha stärkt sin förmåga att leda, samordna och följa upp det som både kopplar till grunduppdragen, den koncernövergripande nyttan och kommunfullmäktiges mål.
- Stärkt utvecklings- och omställningsförmåga i koncernen
- Vi har utvecklat strukturer och former för att kunna arbeta med fokus på koncernutveckling



#### Kommentar

Inom målområdet pågår fortsatt flera insatser som syftar till att öka förmågan i den koncerngemensamma utvecklingen.

Masterdataarbetet går enligt plan och arbetar nu med tre större arbetsströmmar: Rutin för masterdata och data, design och implementation av Referensdatatjänst samt masterdataarkitektur med kravställen på en masterdataplattform. Projektet avslutas T3 och övergår i förvaltning under T1 2024. Parallellt drivs datalagerinitiativet som ska säkerställa plattform för verksamheters rapporterings- och analysförmåga. Bägge initiativen samordnas för att hitta synergier.

Chefernas förmåga att leda i förändring har stärkts genom att 2022-års mätning av den digitala mognaden genom DiMiOS presenterats genom dialog/workshop med förvaltningarna. En rapport på kommunövergripande nivå är i slutförande och som presenteras för Digitaliseringsrådet med efterföljande publicering. En ansats gjordes under våren att rikta en insats med fokus på digitalisering och förändringsledning mot chefer på ett ledarcaf  med fokus förändringsledning och digitalisering. Detta genomfördes dock inte på grund av f r få intresserade deltagare.

Under hösten har två aktiviteter genomförts med syfte att stärka kunskap och förmåga kring artificiell intelligens (AI). Syftet är att bredda intresset och förmågan för utveckling med stöd av AI, under reglerade och ordnade former.

Utvecklingen av IT- och informationssäkerhet samt digitalisering pågår med stöd av framtagna handlingsplaner och initiativ kopplat till bl.a. KF:s plan för digitalisering. Förvaltningen arbetar med att säkra kompetenser och förmågor som ska matcha de krav och behov som både verksamheter och lagstiftare har på framdrift med digitalisering som metod. Detta gäller inte minst ansvar knutet till processer, system, data och information.

Förvaltningen konstaterar att vi rör oss målmedvetet och stabilt mot målet men att det återstår mycket

före det att effekter kan ses av de insatser och initiativ som görs.

## 3.4 Kommunledningsförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare

### Kopplad till

Process/genomförande

### Önskat läge/effekter

Genom arbetet med verksamhetsmålet vill kommunstyrelsen se följande effekter:

- Balans och kontroll över personalomsättningen
- En smart och flexibel arbetsplats
- Våra chefer ska utöva ett gott ledarskap (ledarskapsutveckling)
- Goda ambassadörer för vår kommun, både inom Halmstads kommunala organisation och i samhället



### Kommentar

Bedömningen är att målet är uppnått i enlighet med de ambitioner som sattes för 2023.

Vi har under året fortsatt arbetet med att utveckla vår struktur och kultur på förvaltningen. Organiseringen har setts över i syfte att hitta fler synergieffekter inom avdelningsgränserna och ny organisation arbetades fram, samverkades och trädde i kraft under tertial två där kanslienheten numera är del av kommunledningsstaben.

Vi har under hela året haft fokus på att ta hand om våra nyanställda medarbetare för att behålla kompetens genom att utveckla olika delar i introduktionen. Vi mäter också hur nöjda våra nyanställda är med sin introduktion för att kunna fånga de som behöver mer stöd i arbetet.

Vi fortsätter också arbetet med ett gott ledarskap genom olika former av kompetensutveckling, bland annat genom det strategiska chefs- och ledarprogrammet som majoriteten av cheferna nu antingen gått klart eller påbörjat.

Arbetsmiljön är i fokus där vi systematiskt utvecklar både förutsättningar, fysisk och digital arbetsmiljö.

Vi mäter och följer regelbundet personalens mående och trivsel. Den senaste mätningen som gjordes under T3 visar positiva resultat vad gäller trivsel och ambassadörsskap. Vi ser också att sjuktalen fortsätter att minska jämfört med 2022 vilket är positivt.

## 4 Kvalitet

### 4.1 Struktur/input

#### 4.1.1 Nöjda förvaltningar och bolag

##### Beskrivning

Kommunledningsförvaltningen leder, samordnar och följer upp arbetet i kommunkoncernen. En av de viktigaste kvalitetsfaktorerna är våra mottagares nöjdhet. I år följs detta upp genom KLF-enkäten som skickas ut till förvaltningar och bolag.

##### Kommentar



Resultatet för 2023 års KLF-enkät indikerar att förvaltningen arbetar i rätt riktning. Förvaltningen har inga jämförelsetal bakåt, men har hamnat nära de målvärden vi satt upp och fått många konstruktiva förslag, som renderat till nya insatser i KLF:s förvaltningsplan 2024. Mätningarna fortsätter även nästa år, med samma frågor, men med nya ursvalsmetoder.

#### 4.1.2 Måluppfyllelse

##### Beskrivning

Kommunledningsförvaltningen har ett helhetsansvar sett till måluppfyllelsen kopplat till kommunfullmäktiges mål samt Strategisk plan.

##### Kommentar



Utfall för måluppfyllelsen i KF:s mål redovisas tidigt 2024.

## 4.2 Process/genomförande

### 4.2.1 Resultat medarbetarundersökning (KLF)

##### Beskrivning

Kommunledningsförvaltningen ska ha högt resultat i medarbetarundersökningen. I år följs personalutvecklingen upp av KLFs pulsmätningar.

##### Kommentar



Pulsmätning visar en stabil positiv utveckling, HME mäts i MBU:n till våren 2024.

## 5 Resurser och förutsättningar

### 5.1 Ekonomi

#### Driftredovisning

	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Avvikelse
'011 Kommunstyrelse	-19 247	-23 946	-28 611	4 665
'031 Kommunledning	-81 439	-40 652	-80 375	39 724
'051 Samhällsbyggnadskontor	227 876	53 591	-31 780	85 371
371 Färdtjänst och kollektivtrafik	-60 030	-61 122	-64 393	3 271
540 VA-verksamhet	-31 808	-19 943	-10 234	-9 709
<b>SUMMA</b>	<b>35 352</b>	<b>-92 072</b>	<b>-215 393</b>	<b>123 322</b>

#### Driftredovisning

##### 011 Kommunstyrelse

Årets resultat uppgår till -23 946 tkr jämfört med -19 247 tkr samma period föregående år. Skillnaden mellan åren utgörs till största del av att personalkostnaderna är ca 3 500 tkr högre vilket beror på att det tillkommit 50% kommunråd, ett avgångsvederlag till förvaltningschef samt att kostnaderna för kommunstyrelsens samhällsbyggnadsutskott belastar verksamheten från och med 2023. Verksamheten erhöll även ersättning från staten föregående år om 625 tkr för höga sjuklönekostnader under pandemin. Likt förra året har ingen samverkansavgift erlagts till Region Halland, 4 800 tkr.

Avvikelse mot budget vid årets slut uppgår till +4 665 tkr och utgörs av bland annat av lägre kostnader för samverkansavgifter till Region Halland, 4 800 tkr samt lägre kostnader än budget för övriga kostnader så som resor, utbildningar med mera om 660 tkr samt lägre kostnader för projekt inom jämställdhetsområdet, 500 tkr. Vidare utgörs avvikelsen av lägre kostnader för beredningar och kommittéer, 330 tkr samt att inte hela tillgänglighetsmiljonen fördelats ut, 540 tkr kvarstår. Den positiva avvikelsen uppvägs av ökade personalkostnader för ett avgångsvederlag samt ersättning till tidigare kommunråd, totalt -2 200 tkr.

##### 031 Kommunledning

Årets resultat uppgår till -40 652 tkr jämfört med -81 439 tkr samma period föregående år. Skillnaden mellan perioderna utgörs till största del av erhållet statligt elstöd 2023, 20 000 tkr samt justering av elpriset gentemot Laholmsbuktens VA AB, 6 000 tkr. Vidare utgörs skillnaden av ökade interna intäkter, en följd av ny finansieringsmodell för kommungemensamma IT-system och tjänster. Lönekostnaderna är i nivå med föregående år. Bemanningscenter med ca 18 medarbetare har tillkommit medan överförmyndarenheten med 10 medarbetare och kostnader för arvoden till gode män har flyttats till ett eget anslagsområde.

Budgetavvikelsen vid årets slut uppgår för anslagsområdet till +39 700 tkr och utgörs bland annat av erhållet statligt elstöd, 20 000 tkr, justering av elpris gentemot Laholmsbuktens VA AB, 6 000 tkr samt ökade intäkter från bland annat försäkringsadministration och management fee, totalt 3 200 tkr.

Utfall för personalkostnaderna är 4 810 tkr lägre än budget och beror främst på vakanta tjänster.

Avsatt budget för konsulter och utveckling av koncerngemensamma system nyttjades inte fullt ut under

året och avviker positivt mot budget med 2 300 tkr. Flera av de större koncerngemensamma IT-systemen kommer upphandlas inom de kommande åren, därav är man återhållsam med utveckling och konsultinsatser. Vidare utgörs avvikelserna mot budget av lägre kostnader för konsulter och personal i utredningen av nytt HR-system, 1 400 tkr och lägre övriga kostnader för resor och utbildningar med mera, 1 400 tkr. De positiva avvikelserna uppvägs av ökade kostnader för beredskap kopplat till omvärldsläget, 1 100 tkr.

3 000 tkr resultatbalanseras från 2022 för de trygghetsskapande ordningsvakterna i city och utfall för satsningen uppgår till 1 800 tkr vilket ger en positiv avvikelse om 1 200 tkr.

Utfall avseende kapitalkostnader är 600 tkr lägre än budget och beror på att föregående års planerade investering i nytt BI-system inte genomfördes och nu har tagits ur budget.

### **051 Samhällsbyggnad**

Årets resultat uppgår till 53 600 tkr och består av intäkter om 182 000 tkr och kostnader om 128 400 tkr. Jämfört med föregående år är resultatet ca 174 300 tkr lägre, vilket förklaras av 157 600 tkr lägre intäkter och ca 16 600 tkr högre kostnader än föregående år.

Årets netto för försäljning av exploateringsfastigheter uppgår till 86 000 tkr vilket är 148 400 tkr lägre än föregående år och förklaras av att tomtförsäljning inom främst exploateringsområdet Ranagård är lägre i år. Årets realisationsvinster från fastighetsförsäljningar uppgår till 17 400 tkr (20 600 tkr fg år) och avser försäljning av Bagaren 11 (Patrikshills annex) samt försäljning av tomträtter. Under året har inga exploateringsersättningar erhållits vilket minskar resultatet med 14 200 tkr jämfört med föregående år.

Netto för detaljplaner är ca 3 500 tkr lägre än föregående år. Både intäkter och kostnader är dock högre än föregående år vilket främst förklaras av att bemanningen på Planenheten har utökats. Både lönekostnader och debiterbara timmar är högre dels på grund av nyanställningar, dels på högre frisknärvaro. Plantaxehöjningen bidrar även till detta men utgör en mindre del av ökningen än ovan nämnda orsaker. Att notera är att det har lagts betydligt fler timmar på externt finansierade DP projekt än föregående år (ca +80%/ca 4 mnkr) vilket också driver intäkten för dessa i motsvarande mån. Fler externa konsultutredningar har genomförts i alla kategorier av DP-projekt med störst ökning för kommunalt finansierade projekt med försäljning (ca 3 mnkr).

Avvikelsen för Arrende totalt är 8 100 tkr högre än föregående år (4 000 tkr högre intäkter och 4 000 tkr högre kostnader) men är i paritet med budgeterat.

Driftbidrag och kostnadsersättningar är ca 4 800 tkr högre än föregående år vilket främst beror på bidrag för åtgärder avseende sanering av en fastighet i Harplinge. Övriga intäkter är ca 3 700 tkr högre än föregående år vilket främst beror på intäkter från exploatör på grund av åtgärder på privata fastigheter i Haverdal.

Övriga kostnader för exploatering har ökat med 5 700 tkr jämfört med föregående år vilket främst beror på kostnader som har vidaredebiterats exploatörer i Haverdal samt kostnader inom projekten Halmstad 3:140, Stationsstaden och Bagaren 11. Posten driftprojekt och utredningar ligger 14 000 tkr högre än föregående år vilket främst beror på saneringen av en fastighet i Harplinge men även på grund av framdrift i projekt som FÖP Centrum, Deponiutredningar, Klimatanpassning samt ökade kostnader för Plusbostäder. Administrativa kostnader har ökat med 4 100 tkr jämfört med föregående år på grund av högre kostnader för konsulttjänster samt inköp av möbler och utrustning.

Kostnaderna för medfinansieringsbidrag till statlig infrastruktur är ca 500 tkr lägre än föregående år

vilket beror på att retroaktiva upplösningar av bidrag inom Södra infarten gjordes under jämförelseåret. Detta vägs delvis upp av en kostnadsökning för gång- och cykelvägen Haverdalsbro-Harplinge om 2 700 tkr.

Under året har andelen debiterbar tid hos personalen ökat vilket har gjort att utfallet för sålda tjänster är 6 500 tkr högre än föregående år. Detta beror främst på nytillkomna tjänster på Plan-och Mexenheten.

Årets resultat uppgår till 53 600 tkr och innebär en positiv budgetavvikelse om 85 400 tkr. Även i år utgörs främst den prognosticerade budgetavvikelsen av resultat från försäljning av omsättningstillgångar (86 000 tkr) eftersom den inte budgeteras. Inte heller resultatet av övrig exploatering budgeteras men beräknas nu till en negativ avvikelse om 3 800 tkr. Årets realisationsvinster uppgår till 17 400 tkr och avser försäljning av Bagaren 11 (Patrikshills annex) samt försäljning av tomträtter.

Då externa detaljplaner och kommunala detaljplaner som finansieras av intäkter från tomtförsäljning inte budgeteras, kommer detaljplaner totalt att generera en negativ budgetavvikelse om 10 600 tkr.

Upplösning av medfinansieringsbidrag uppgår till 8 400 tkr och avser främst en kostnadsökning på 2 700 tkr för gång- och cykelväg Haverdalsbro–Harplinge. Upplösta bidrag avser till största delen bidrag inom projektet för Södra infarten.

Den debiterbara tiden i projekt har ökat under året vilket ger en positiv avvikelse om 6 900 tkr vilket delvis vägs upp av ökade kostnader för administration som ger en negativ avvikelse om 2 300 tkr.

### 371 Färdtjänst och kollektivtrafik

Årets resultat uppgår till ca -61 100 tkr jämfört med ca -60 000 tkr föregående år. Nedan följer en sammanställning av årets utfall och hur den skiljer sig mot föregående år.

	2023	2022
Intäkter	4 900	5 000
Gratis kollektivtrafik 75+	-8 200	-8 100
Lokal färdtjänst	-47 100	-47 500
Färdtjänst, administration	-5 500	-5 800
Prisskillnadsersättning	-2 700	-1 800
Övrigt	-2 500	-1 800
<b>Summa</b>	<b>-61 100</b>	<b>-60 000</b>

Vi kan se att årets utfall är likt föregående år, det är prisskillnadsersättningen som skiljer sig med 900 tkr högre än föregående år, detta beror på högre antal periodbiljett sålda.

Verksamheten visar en positiv budgetavvikelse på 3 300 tkr. Budgetavvikelsen består av lägre kostnader (1 900 tkr) samt högre intäkter (1 400 tkr).

Det är lokal färdtjänst som visar lägre kostnader 1 900 tkr till följd av nytt trafikavtal som började gälla 1 juli 2023. Lokal färdtjänst visar också högre intäkter 1 400 tkr som består av avdrag från egenavgifter och viten.

### 540 VA-verksamhet

Årets resultat är negativt och uppgår till ca 19 900 tkr vilket är 11 900 tkr bättre än föregående år.

Intäkterna är ca 17 100 tkr högre än föregående år vilket främst kan härledas till årets taxehöjning om 7% som har resulterat i ökade intäkter från brukningsavgifter om 16 100 tkr. Årets upplösning av anslutningsavgifter har ökat med ca 1 000 tkr jämfört med föregående år.



Verksamhetens kostnader är något lägre än föregående år och är fördelade enligt nedan:

1.	Utfall - Jämförelse mot föregående år (tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023
54	Vattenprocess	-44 325	-41 846
55	Spillvattenprocess	-67 491	-69 272
56	Dagvattenprocess	-10 087	-10 634
57	Gemensamt	-10 070	-8 457
	<b>Totalt</b>	<b>-131 973</b>	<b>-130 209</b>

Årets budgetavvikelse är negativ och uppgår till ca 9 600 tkr.

Årets intäkter har ökat med ca 1 000 tkr mot budget vilket främst beror på ökade intäkter från bruksavgifter (600 tkr) men också en högre upplösning av anläggningsavgifter (400 tkr).

Avskrivningskostnaderna är ca 5 400 tkr lägre än budget på grund av senarelagda projekt samt att det i budgeten räknades med fler projektavslut än vad som har genomförts under året. Detta vägs upp av att årets räntekostnader för lån har ökat med 5 500 tkr på grund av höga räntor för nya lån samt för gamla lån som under året har bundits om.

Den största avvikelsen mot budget avser verksamhetens driftkostnader. Under andra halvåret har verksamheten arbetat med att minska kostnaderna utifrån den genomlysning av verksamheten som gjordes tillsammans med kommunledningsförvaltningen under våren 2023. Resultatet av detta har visat sig falla väl ut då övriga kostnader enbart har ökat med ca 9 600 tkr mot budget, vilket främst beror på höjda timpriser, ökade elkostnader och övriga kostnadsökningar inom driftverksamheten.

En utrangering av högreservoaren i Simlångsdalen avviker mot budget med 1 000 tkr.

## Investeringsredovisning

	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Avvikelse
<b>'031 Kommunledning</b>	0	0	0	0
<b>'051 Samhällsbyggnad</b>	<b>-107 828</b>	<b>-5 172</b>	<b>-66 405</b>	<b>61 233</b>
<i>Inkomster</i>	15 332	18 165	5 000	13 165
<i>Utgifter</i>	-123 160	-23 337	-71 405	48 068
<b>540 VA-verksamhet</b>	<b>-100 404</b>	<b>-148 451</b>	<b>-189 736</b>	<b>41 285</b>
<i>Inkomster</i>	42 814	21 480	20 000	1 480
<i>Utgifter</i>	-143 218	-169 931	-209 736	39 805
<b>SUMMA</b>	<b>-208 232</b>	<b>-153 623</b>	<b>-256 141</b>	<b>102 518</b>

## Investeringsredovisning

### 051 Samhällsbyggnad

Årets investeringsnetto är negativt och uppgår till ca 5 200 tkr, vilket är lågt jämfört med föregående år (107 800). Anledningen till den stora förändringen mot jämförelseperioden är att Industristadens fastigheter förvärvades för ca 109 000 vid årsskiftet 2021/2022.

Periodens investeringsutgifter består främst av utgifter för markutfyllnad i hamnområdet för tillskapande av ny verksamhetsmark (ca 16 800 tkr), samt utgifter för markförvärv inom området för Södra infarten om ca 6 300 tkr.

Periodens investeringsinkomster består främst av inkomster om 12 300 tkr från försäljning av Bagaren



11 och 5 900 tkr från friköp av tomträtter.

Årets budgetavvikelse för investeringsnettot är positiv och uppgår till ca 61 200 tkr. Avvikelsen beror främst på budgetposten ”Klimatanpassningsbehov och översvämningsåtgärder” om 21 100 tkr som beräknas kunna ombudgeteras till 2024.

Budgetavvikelse för fastighetsförvärv uppgår till 43 500 då planerade förvärv beräknas ske först under 2024. Under året har ca 16 800 tkr av nämnda budgetavvikelse använts till projektet markutfyllnad i Hamnen vilket minskar den totala budgetavvikelsen med motsvarande belopp.

Budgetavvikelse avseende investeringsinkomster om 13 200 tkr beror på försäljningen av Bagaren 11 (Patrikshills annex).

## 540 VA-verksamhet

Årets investeringsnetto är negativt och uppgår till ca 148 500 tkr.

Investeringsinkomsterna uppgår till ca 21 500 tkr. Jämfört med föregående år har investeringsinkomsterna från fakturerade anslutningsavgifter minskat med ca 21 300 tkr vilket främst beror på att det under 2022 fakturerades fler anslutningsavgifter än under ett normalår.

Investeringsutgifterna är ca 26 700 tkr högre än föregående år vilket delvis beror på att utgifter avseende arbeten som genomfördes 2022 belastar året och delvis på att det är högre utgifter budgeterade för 2023 än 2022. Under året kan stora investeringsutgifter härledas till bland annat en ny huvudledning mellan Åled och Halmstad samt ledningsförnyelser i befintligt ledningsnät i exempelvis Getinge, Söndrum och Frösakull.

1. Utfall - Jämförelse mot föregående år (tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023
Gemensamt	-3 424	-6 919
Vattenproduktion	-21 326	-25 373
Avloppsrening	-14 583	-20 440
Huvudledningar	-40 895	-49 569
Distr ledn bostäder	-17 875	-4 869
Distr ledn industri	321	0
Förnyelse bef ledning	-45 173	-61 348
Utbyg dagvattenledn	-345	-1 416
<b>Totalt</b>	<b>-143 300</b>	<b>-169 934</b>

Årets budgetavvikelse är positiv och uppgår till ca 41 300 tkr och beror på ökade investeringsinkomster om 1 500 tkr samt minskade investeringsutgifter om ca 39 800 tkr.

Den stora budgetavvikelsen på utgiftssidan kan härledas till investeringen i Busörs avloppsreningssystem som är stoppad p.g.a. upphandlingsproblematik. Därmed senareläggs projektet i Busör och budgeterade medel kommer att ombudgeteras till 2024.

## 5.2 Personal

### 5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

Kommunledningsförvaltningen hade den 31 december 2023 totalt 202 tillsvidareanställda medarbetare vilket är en ökning med 20 tillsvidareanställda sedan 2022 års mätning. Tillsättningarna är fördelade på 9 olika enheter på förvaltningen, det är dels tillsättningar av tjänster som vid förra årets mätning var

vakanta samt tjänster som tillkommit efter satsningar i budgeten. Av de 202 tillsvidareanställda medarbetare är det 145 kvinnor (72%) och 57 män (28%). Statistiken visar att merparten av förvaltningens tillsvidareanställda återfinns inom ålderskategorin 30-49 år (119), följt av ålderskategorin 50 år och äldre (70) och ålderskategorin 29 år och yngre (13).

Antalet visstidsanställda uppgick den 31 december 2023 till 21 medarbetare, vilket är en ökning med 10 medarbetare sedan december 2022. Inom de 21 visstidsanställda ser vi en fördelning av 14 kvinnor och 7 män. Visstidsanställningarna är delvis vikariat pga föräldraledighet eller långtidssjukskrivning samt särskild visstidsanställning pga arbetstopp. Vi ser också visstidsanställningar för att täcka behov vid tillfälliga vakanser samt studentmedarbetare.

Begreppet årsarbetare avser tillsvidareanställda, hel- och deltider, omräknat till heltidstjänster. Detta är vanligtvis det begrepp som används när man i jämförande syfte beskriver volymen anställda. Den 31 december 2023 fanns det 201 årsarbetare inom förvaltningen.

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022
Antal tillsvidareanställda	202	145	57	182
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	13	7	6	9
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	119	89	30	110
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	70	49	21	63
Antal visstidsanställda	21	14	7	11
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	201	144	57	181

## 5.2.2 Timavlönad personal

Timavlönad personal används för att täcka upp ordinarie personals frånvaro (exempel vid semestrar och sjukdom) framför allt under sommarmånaderna. Jämfört med föregående års mätning ser vi att antal timmar ökat utifrån uppkomna behov.

	Totalt T3 2023	Totalt T3 2022
Timavlönad personal - totalt antal timmar	4 547	2 714
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	2	1

## 5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron omfattar samtliga anställda (tillsvidare-, visstid- och timanställda) inom förvaltningen. Av den totala ordinarie arbetstiden utgör 4,1% sjukfrånvarotid inom förvaltningen, detta är en minskning sedan 2022 då den totala sjukfrånvaron låg på 5,3%. Vi kan se en minskning inom två av åldersgrupperna.

Långtidssjukfrånvaron (mer än 60 dagar) uppgår till 67,9% under 2023, detta är en minskning jämfört med samma period 2022 då den var 70,2%. Långtidssjukfrånvaron beror på att några fåtal av medarbetarna är sjuka och har behov av att vara frånvarande under en längre tid.

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	4,1%	4,5%	3,2%	5,3%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	67,9%	64,2%	80,2%	70,2%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	1,6%	2,5%	0,3%	4%

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	3,9%	4%	3,8%	3,7%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	5%	5,7%	3%	8,1%

## 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Förvaltningen har under året arbetat aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och uppföljningen anger att det systematiska arbetsmiljöarbetet visar på ett positivt resultat i stort. Kopplat till några områden behövs det säkerställas vissa delar, åtgärder ligger planerat för detta. Handlingsplaner för fortsatt arbete 2024 upprättas av chef så att det systematiska arbetsmiljöarbetet ytterligare kan förbättras.

Inom de områden där åtgärder krävs handlar det om:

- Säkerställa att samtliga chefer på förvaltningen har skriftlig uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter som är korrekt
- Göra hälso- och arbetsmiljömål kända samt följa upp målen och informera om arbetsmiljöriktlinjen
- Genomföra fler skyddsronder bl. a enligt OSA, fysisk skydds rond och IT
- Säkerställa att medarbetare har kännedom om vilka afs:ar som gäller för vår verksamhet (Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) består av föreskrifter och allmänna råd.)

Under 2023 har arbetet med att utveckla förvaltningens organisationskultur varit fortsatt prioriterat. Mätningar har genomförts under året där man mäter nuläge och även kan identifiera områden inom arbetsmiljön. Arbetet med förvaltningens kultur har flera olika syften men en viktig del i det är att det skall bidra till medarbetarnas välmående. En positiv förflyttning kan utläsas i resultaten i mätningarna vilket kan vara effekter av det arbete som gjorts inom kulturen och den fortsatta prioriteringen och arbetet med den.

### 5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Under året samordnades förvaltningsgemensamma aktiviteter i syfte att stärka hälsan och förvaltningens samhörighet, exempelvis blodomloppet och aktivitetsvecka med bland annat kostföreläsning. Detta med hjälp av det hälsofrämjande bidraget. Förvaltningens hälsoinspiratörer har under året arbetat aktivt i flera olika delar i syfte att främja hälsan samt förebygga ohälsa bland förvaltningens medarbetare. Hälsofrämjande medel kommer även behövas för 2024 för att kunna genomföra hälsofrämjande aktiviteter enligt plan.

Samtliga medarbetare har också ett årligt friskvårdsbidrag på upp till 2000 kr vilket man kan se i uppföljning nyttjas.

## 5.2.5 Sammanfattande analys

Kommunledningsförvaltningen redovisar vid T3 2023 en personalstyrka på 202 tillsvidareanställda medarbetare. Detta är en ökning med 20 tillsvidareanställda sedan 2022 års mätning. Tillsättningarna är fördelade på 9 olika enheter på förvaltningen, det är dels tillsättningar av tjänster som vid förra årets mätning var vakanta samt tjänster som tillkommit efter satsningar i budgeten. Av de 202 tillsvidareanställda medarbetare är det 145 kvinnor (72%) och 57 män (28%). Förvaltningen fortsätter att vara starkt kvinnodominerad.

Flera insatser kopplat till att skapa balans och kontroll över vår personalomsättning är igångsatta.

Intromätning av nyanställda för att fånga upp eventuella behov i ett tidigt skede samt utveckla introduktionsprocessen vid behov är igångsatt och kommer att göras en gång per halvår.

Avgångsintervjuer genomförs med medarbetare som sagt upp sig på egen begäran i syfte att fånga in eventuella behov för vidare utveckling på förvaltningen på ett övergripande plan. Sammanställning görs per årsbasis, eventuella brådskande behov hanteras direkt.

Det går även att utläsa att visstidsanställningarna har ökat sedan förra årets mätning, förvaltningen har nu 21 visstidsanställda. Visstidsanställningarna är delvis vikariat på grund av föräldraledighet eller långtidssjukskrivning samt särskild visstidsanställning på grund av arbetstopp. Det finns även visstidsanställningar för att täcka behov vid tillfälliga vakanser samt studentmedarbetare.

Visstidsanställningarna styrs av det tillfälliga behovet för att lösa verksamheten tills att läget är stabilt inom det uppkomna behovet.

Den totala sjukfrånvarotiden av ordinarie arbetstid har minskat på förvaltningen och uppgår nu till 4,1%. Från tidigare statistik kan man utläsa att vi innan åren av pandemin låg på en sjukfrånvaro runt 4 % och strax där under. Inom långtidssjukfrånvaron (mer än 60 dagar) redovisas en minskning till 67,9%.

Långtidssjukfrånvaron beror främst på sjukdomsbild där vi ej ser koppling till arbete där några fåtal av medarbetarna är sjuka och har behov av att vara frånvarande under en längre tid. Det går dock att utläsa några fall där det är en kombination av det privata ihop med arbetsrelaterade orsaker där vi även kan se effekter av hög arbetsbelastning kopplat till måendet. Kontakt hålls kontinuerligt, dialog kring rehabilitering och behov av insatser sker vid återgång till arbete. Som en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att ligga steget före och använda verktyg för att stödja medarbetare vid upprepade korttidsfrånvaro. Upprepade korttidsfrånvaro är en risk för längre sjukfrånvaro och det finns därför skäl för en arbetsgivare att agera om en medarbetare är sjuk vid upprepade tillfällen. Sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa har ökat stadigt i Sverige sedan år 2010 och står i dag för närmare hälften av alla pågående sjukfall. Framför allt ökar sjukskrivningar på grund av stress – bland annat utmattningssyndrom.

Kommunledningsförvaltningen har under 2023 haft fortsatt fokus på arbetet med organisationskulturen på förvaltningen. Det har gjorts två pulsmätningar (vår/höst) där vi fått en nulägesbild för vidare arbete. Mätningar görs regelbundet och ger förvaltningen en möjlighet till att fånga trender och behov vilket skapar förutsättningar för ett mer proaktivt arbetssätt. I pulsmätningen mäts bland annat medarbetarens uppfattningen av att ha ett uppdrag med rimliga förutsättningar samt hur man upplever att man kan koppla av från sitt arbete när man är ledig. Detta bidrar till ett klimat där det systematiskt förs dialog i framåtsyftande anda för att utveckla ett ännu mera hållbart arbetsliv. Pulsmätningen kopplas även till kommunstyrelsens mål om att förvaltningen ska bli en ännu mera attraktiv arbetsgivare.

Under året har vi även följt upp ledarskapet på förvaltningen i våra mätningar och ser även där positivt resultat. Majoriteten av cheferna har påbörjat eller gått klart det strategiska ledarprogrammet under året och det har även genomförts andra kompetenshövande insatser för förvaltningens chefer.

Under 2023 har det även skett strukturella förändringar på förvaltningen då avdelningen ledningsstöd upphört, kanslienheten har gått över till kommunledningsstaben och överförmyndarkansliet utreds för att säkerställa bästa placering. Det har även skett mindre strukturella förändringar på andra avdelningar i syfte att utveckla förvaltningen strategiskt i linje mot vårt gemensamma uppdrag.

## 6 Väsentliga händelser

## 7 Internkontroll

### 7.1 Kommunövergripande styrande dokument följs inte upp



Internkontrollens resultat presenteras separat.

### 7.2 Säkerhetsklassad information i Stratsys



Internkontrollens resultat presenteras separat.

### 7.3 Utbetalning av ersättning för förlorad arbetsförtjänst, sammanträdesarvode, förrättningsarvode för förtroendevalda.



Internkontrollens resultat presenteras separat.

## 8 Vertikal dialog

# Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2023

**Barn- och ungdomsnämnden**

*Bokslut (T3) 2023*





# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Grunduppdrag</b> .....	<b>5</b>
2.1	Struktur.....	5
2.2	Process.....	6
2.3	Resultat.....	7
<b>3</b>	<b>Mål</b> .....	<b>8</b>
3.1	Lila målet: I Halmstad utbildas barn och elever av kompetenta och engagerade medarbetare som ges möjlighet att utvecklas i sin profession.....	8
3.2	Gula målet: I Halmstads förskolor, skolor och fritidshem ska måluppfyllelsen öka genom en utvecklad undervisning.....	10
3.3	Gröna målet: I Halmstads förskolor, skolor och fritidshem ska alla barn och elever få likvärdiga förutsättningar till en bra start i livet.....	12
3.4	Röda målet: I Halmstads förskolor, skolor och fritidshem har barn och elever ett reellt inflytande och förbereds till att bli aktiva demokratiska världsmedborgare .....	14
<b>4</b>	<b>Kvalitet</b> .....	<b>15</b>
4.1	Struktur.....	15
4.2	Process.....	15
4.3	Resultat.....	16
<b>5</b>	<b>Resurser och förutsättningar</b> .....	<b>18</b>
5.1	Ekonomi .....	18
5.2	Personal.....	21
<b>6</b>	<b>Väsentliga händelser</b> .....	<b>24</b>
<b>7</b>	<b>Internkontroll</b> .....	<b>26</b>
7.1	Risk att uppgifter om barn och elever med skyddade personuppgifter hanteras felaktigt.....	26
7.2	Brist på krisberedskap på enheterna .....	26
7.3	Risk att regler för representation inte bokförs enligt anvisningar.....	26
7.4	Risk att inköp görs inte enligt riktlinjerna för upphandling och inköp.....	28
7.5	First Card användare handlar utanför avtal vilket medför merkostnader. ....	29
7.6	Risk att inte dubbla belastningsregister lämnas vid anställning inom LSS .....	30
7.7	Risk att barn inte tillfrågas i ärenden som rör dem .....	30
7.8	Planer mot kränkande behandling upprättas ej.....	30
7.9	Risk att bisyssla inte anmäls enligt rutin .....	31

# 1 Inledning

2023 års verksamhetsberättelse är det första bokslutet för mandatperioden. Samtidigt måste år 2023 ses som ett övergångsår. Den nyttillträdda nämnden valde på förvaltningens inrådan att nya mål skulle arbetas fram i en gemensam process som skulle sträcka sig fram till november. Det innebär att den här verksamhetsberättelsen återrapporterar på den för detta nämndens mål. Förfarandet ska dock ses som en styrka både utifrån att nämnden signalerar att satta mål ska få verka över tid och att sättandet av nya mål ska ske i samspel mellan skolprofessionen och politik. Tillvägagångssättet skapar också trygghet i en tid som präglas av social, geopolitisk och ekonomisk oro.

**Av de fyra prioriterade målen** markeras tre som "gröna". Detta betyder att förflyttning bedöms ha skett i rätt riktning och att de insatser som sats in gett effekt. Exempelvis ses en något stigande gymnasiebehörighet för årskurs 9, nationellt sett höga resultat kopplat till trygghet och studiero samt stor nöjdhet hos föräldrar med Halmstads förskolors arbete. Det mål som markeras som "rött", där inte tillräcklig förflyttning i rätt riktning skett, är målet som kopplas till en mer likvärdig utbildning för kommunens barn och elever. Från förvaltningens sida har en mängd insatser genomförts som siktar mot att förbättra förutsättningarna för likvärdighet, inte minst inom undervisningsområdet. Utfallet är dock ingen rolig läsning. Olikvärdighet i Halmstad är fortsatt stor och nationella mätningar visar på att Halmstads skolor lyckas sämre än snittet för riket med att kompensera för elevers olika förutsättningar.

**Men kvalitetsstyrningen** (vilken syftar till att ge bilder av hur väl nämnden når grunduppdraget om en likvärdig skola) pekar både på positiva och mindre positiva signaler. Positivt är att det i Halmstad finns en relativt god lärarbehörighet jämfört med riket. Andelen barn per årsarbetare i förskolan visar också på god bemanning jämfört med rikssnittet. Eleverna gör i undersökningar gällande att det finns en hög trygghet och en stor nöjdhet bland eleverna med de vuxna i skolan.

Mindre positiva indikatorer i vår kvalitetsstyrning pekar dock på att kunskapsutvecklingen i många fall inte är tillräcklig. De elevgrupper som verkar ha svårast att nå målen är elever med föräldrar utan högre utbildning, pojkar och med utländsk bakgrund. I Halmstad är vi idag långt ifrån en likvärdig skola med höga och jämna resultat!

I verksamhetsplan för 2024 har dock politik tillsammans med förvaltning prioriterat hårt och valt att fokusera ännu hårdare på grunduppdraget. Både kunskapsresultaten och likvärdigheten ska öka genom prioriteringar av "grunderna" i barn och elevers läsning, matematikkunskaper och att närvaron ska öka. Bara för att ge några exempel.

När det kommer till **ekonomistyrningen** så har 2023, likt de senaste åren, präglats av hög ekonomisk osäkerhet - både nationellt och inom kommunkoncernen. Inflation och krav på anpassningar och kostnadsreduceringar har starkt påverkat nämndens verksamheter. Kommunens skolor har generellt haft svårast att hålla en budget i balans. Förklaringar till detta är flera; ett ökat antal barn- och elever i behov av stöd, fler elever i den anpassade grundskolan och ett utökade uppdrag i skollagstiftningen. Förskolorna har generellt i högre grad lyckats hålla en budget i balans. Tidigare år har barn- och ungdomsnämndens effektiviseringskrav enligt planeringsdirektiv klarats av med hjälp av tillfälliga statsbidrag, bland annat från tiden i pandemi. Dessa statsbidrag har inte funnits att "rädda upp" 2023 års bokslut.

Det mesta talar för att även nästföljande år kommer att präglas av stor ekonomisk oro innan det

möjligen vänder till en mer positiv utveckling 2026. Men, märk väl, oavsett ekonomiskt läge behöver både nämnd och förvaltning pröva nya sätt att lösa grunduppdraget om en likvärdig utbildning. Det är vi som idag arbetar med barn- och elever som måste hitta de där nya sätten. Och - här kommer det fina, med den kompetens som finns i organisationen kommer vi om vi mobiliserar varandra klokt, hittar gemensamma fokus att finns de där nya arbetsätten. Och kanske, kanske kan vi till och med utvecklas som människor och organisation under tiden.

## 2 Grunduppdrag

### 2.1 Struktur

Barn- och ungdomsnämnden ansvarar för att alla barn och elever i kommunen har tillgång till utbildning och omsorg inom förskola, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, fritidshem, pedagogisk omsorg, öppen förskola, kulturskola och kommunal teknikskola.

All verksamhet som bedrivs inom nämndens ansvarsområde ska bidra till bästa möjliga förutsättningar för lärande och utveckling.

Kulturskolans undervisning ska tillgängliggöras för barn och unga i kommunen oavsett var de bor. Kulturskolan ansvarar tillsammans med skolenheterna för att alla elever, i årskurs F-9, får ta del av professionella kulturupplevelser.

En stor del av nämndens verksamhet styrs genom skollagen samt förordningar så som läroplaner och kursplaner, Skolverkets föreskrifter och allmänna råd. Viktiga lagar för alla verksamheter är barnkonventionen, diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen. Utgångspunkter i arbetet är kommunala styrdokument såsom planeringsdirektiv med budget och strategisk plan med flera.

Halmstads kommun har en vision med tre hjärtan som representerar Hemstaden, Kunskapsstaden och Upplevelsestaden. Barn- och ungdomsförvaltningen definierar Kunskapsstaden genom följande målbilder:

Vi har ett demokrati- och kunskapsuppdrag

Vi utbildar världsmedborgare. Alla barn och elever får de utmaningar och det stöd de behöver för att kunna utvecklas så långt som möjligt.

Vi har en idé om lärande

Vi lär tillsammans i inkluderande, meningsskapande, kreativa, utmanande och undersökande miljöer.

Vi har en idé om verksamhetsutveckling

I våra förskolor och skolor undersöker medarbetarna effekterna av undervisningen och utvecklar verksamheten i ett kollegialt lärande.

Dessa målbilder genomsyrar allt arbete som utförs på barn- och ungdomsförvaltningen.

En del av verksamheten inom barn- och ungdomsnämndens ansvar är frivillig för kommunen att erbjuda; det gäller öppen förskola, kulturskola och kommunal teknikskola. Kommunen ska vidare även sträva efter att erbjuda omsorg på obekvämt arbetstid samt pedagogisk omsorg.

Barn- och ungdomsförvaltningen arbetar på uppdrag från barn- och ungdomsnämnden och är kommunens största förvaltning med:

- Förskola: 4 500–5 000 barn i 72 enheter
  - Förskoleklass och grundskola: 11 100 elever i 31 skolor varav cirka 4 000 elever också är inskrivna i fritidshem
  - Grundskola: 130 elever på fyra enheter inklusive fritidshem exklusive individintegrerade elever i grundskola
  - Pedagogisk omsorg cirka 15 barn samt cirka 65 barn som får omsorg kvällar, nätter och helger.
  - Halmstads kulturskola: 2 100 barn och unga
- Halmstads kommun utövar tillsyn och insyn samt lämnar bidrag till fristående utbildning och annan fristående pedagogisk verksamhet.
- Barn- och ungdomsnämndens verksamheter omfattar cirka 3 000 tillsvidareanställda och drygt 300 visstidsanställda medarbetare.

Nämndens budget omfattar 2,4 miljarder kronor år 2023.

## 2.2 Process

Skolväsendets kärnprocess är att bedriva undervisning. Utbildningsuppdraget innefattar därtill en mängd andra processer där värdegrundsarbetet och olika stödfunktioners arbete är viktiga delar.

Skollagen anger att utbildningen inom skolväsendet syftar till att barn och elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Utbildningen ska främja alla barns och elevers utveckling och lärande samt främja en livslång lust att lära. Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. I utbildningen ska hänsyn tas till barns och elevers olika behov. I utbildningen ska barn och elever ges stöd och stimulans så att de utvecklas så långt som möjligt. En strävan ska vara att uppväga skillnader i barns och elevers förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.

I utbildningen ska barn och elever ges omsorg, kunna leka samt känna lust, trygghet och studiero. De ska skyddas mot diskriminering, kränkningar och andra trakasserier, samt ges inflytande över utbildningen. Utbildningen ska genomföras i samverkan med hemmet och genom att de olika skolformerna samarbetar för varje individs progression.

Huvudmannen samt varje förskola och skola ska systematiskt och kontinuerligt följa upp verksamheten, analysera resultaten i förhållande till de nationella målen och utifrån det planera och utveckla utbildningen med stöd i forskning och beprövad erfarenhet. I enlighet med skollagen ska det systematiska kvalitetsarbetet också dokumenteras, i syfte att visa vad som behöver utvecklas, varför och på vilket sätt.

Kulturskolan bedriver en stor del av sin verksamhet på skolor runt om i kommunen.

Barn- och ungdomsförvaltningens Kulturskola och Kulturförvaltningens enhet Upplevelser ska genom

ett fortsatt tätt samarbete se till att Kulturhuset Najaden som nav bidrar till ett levande kulturliv. Formell och informell bildning sker genom närvaro av kulturskola, föreningsliv, studieförbund och professionella aktörer. Kulturen ska vara ett dagligt inslag i kommuninvånarnas vardag, och huset ska skapa förutsättningar för möten, kreativitet och kvalitet. En tydlig samverkan mellan förvaltningarna gynnar huset och utgår från de olika verksamheternas uppdrag och behov.

## 2.3 Resultat

Varje individ ska utifrån sina förutsättningar utvecklas och lära så långt som möjligt. Måluppfyllelsen handlar om hur väl utbildningen skapar möjlighet att utvecklas och lära utifrån läroplanernas mål samt med stigande ålder vilka kunskaper individen utvecklar, vilket synliggörs i elevens betyg. Huvudmannen ska ta hänsyn till barns och elevers olika behov samt sträva efter att uppväga skillnader i barnens förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen. Utbildningen ska dessutom skapa förutsättningar för välbefinnande och god hälsa, utveckla individer till fungerande demokratiska medborgare som respekterar andra, kan samarbeta och utvecklas som individer genom att utöva inflytande och ta ansvar. Barn och ungdomsförvaltningen använder ett antal kvalitetsmått, kvalitetsfaktorer för att följa resultat i förhållande till mål, krav och riktlinjer som finns i de nationella styrdokumenterna och därmed också kunna se om insatser och utvecklingsarbete skapat en förflyttning i önskad riktning.

Kvalitetsfaktorerna kan exempelvis handla om måluppfyllelse i förskola, betygsresultat och jämförelser med förväntade resultat för en elevgrupp, elevers och medarbetares upplevelser och tillgång på behörig personal. Vissa faktorer följs upp på både nationell och lokal nivå, medan andra enbart kan följas upp på en av nivåerna. För att skapa ett kompletterande kvalitativt underlag med syfte att skapa förståelse för de statistiska resultaten och analysera vilka faktorer och förutsättningar som bedöms vara avgörande för att uppnå hög kvalitet och likvärdighet används dialog. Kvalitetsdialogen är ett centralt verktyg för att både identifiera behov av och initiera skolutveckling, och därigenom bidra till förbättrade resultat.

Betydelsefullt är att uppmärksamma likvärdighet i måluppfyllelsen utifrån kön, sociala och ekonomiska förhållanden, individens förutsättningar samt likvärdigheten mellan enheter. Avvikelser uppmärksammas och analyseras för såväl högre som lägre resultat och gällande skillnader i resultat mellan könen. Förvaltningen följer också upp och analyserar delar av hur utbildningen genomförs samt vilka förutsättningar verksamheter har och får samt hur detta inverkar på utbildningens kvalitet och likvärdighet.

## 3 Mål

### 3.1 Lila målet: I Halmstad utbildas barn och elever av kompetenta och engagerade medarbetare som ges möjlighet att utvecklas i sin profession

#### Kopplad till

Struktur



#### Kommentar

##### Bedömning av målet

Under 2023 har arbetet med målet som handlar om kompetensutveckling och professionsutveckling fortsatt att utvecklas. För att nämna några exempel har medarbetare återigen fått möjlighet att utbilda sig till barnskötare, förskollärare, specialpedagog, speciallärare eller blivit erbjuden anställning som studentmedarbetare. Framtidens skolledare, förvaltningens eget ledarprogram, har startat upp med en ny omgång, ett mentorsprogram för nya chefer har utformats och flera rektorsteam har deltagit i teamutveckling.

Upp till detta har förvaltningens arbete med kommunikation och employer branding med försiktighet byggts upp. Arbetet med språkhöjande insatser för personal i förskolan är påbörjat, men är ännu i sin linda, med ambition att komma igång under 2024. Detsamma gäller för kompetenshöjande insatser i anpassad grundskola. Särskilt roligt är att uppdragsutbildning till lärare i fritidshemmet, förvaltningens största kompetensutvecklingsinsats, är inne på sin sista termin och färdigställs i januari 2024. Detta kommer att uppmärksammas med en särskild ceremoni.

I huvudsak har arbetet löpt på enligt planering och målet har därför markerats som "grönt". Nämnden har satt nya mål för 2024 och framåt. Här är inte kompetensförsörjning och professionsutveckling ett eget mål, i stället ska dessa perspektiv läggas på samtliga av nämndens tre mål med tillhörande insatser från förvaltningen.

Nedan följer mer detaljerade kommentarer kring de insatser som skett inom målområdet.

##### Studentmedarbetare

I nuläget har vi nio studentmedarbetare anställda. De är arbetar på Österängs, Ängalyckans, Lineheds, Engelbrekts och Ringblommans förskola. Studentmedarbetarna i grundskolan arbetar på Espereds-, Valhalla-, Fyllinge-, och Klaraskolan.

Utöver anställning under studietiden får också studentmedarbetarna kompetensutveckling genom förvaltningens forsknings- och utvecklingsavdelning i områden där förvaltningen har identifierade behov. Under 2023 har området för kompetensutveckling handlat om undervisning i en flerspråkig kontext. Studentmedarbetare är en uppskattad och efterfrågad satsning från rektorerna och det finns en ambition att utöka antalet studentmedarbetare under 2024.

##### Uppdragsutbildning legitimerade lärare i fritidshemmet

När satsningen går mot sitt slut är det 23 medarbetare kvar som snart avslutar den sista terminen. Examination genomförs i Halmstad den 9 januari 2024. Under hösten har studenterna arbetat med sina examensarbeten och genomfört slut-VFU inom våra verksamheter.

Det har varit ett krävande tredje och sista år för studenterna och förvaltningen har försökt att stötta dem extra under denna period. De har bland annat fått extra studiedagar för att skapa bättre förutsättningar att skriva examensarbetet, vilket uppskattats av såväl deltagare som rektorer.

I samtalet med deltagarna verkar några främst intresserade av att arbeta inom sitt valbara ämne, idrott alt bild, än att arbeta inom fritidshem. Satsningen kommer att följas upp under 2024.

### **Barnbiträde till barnskötare**

Syftet med satsningen är att öka kompetensen bland tillsvidareanställda barnbiträden som saknar pedagogisk utbildningsbakgrund. 23 medarbetare läste i första omgången under 2022-2023. Idag deltar 20 medarbetare i den andra utbildningsomgången som genomförs helt på distans via Hermods. Utbildningen avslutas med en muntlig tentamen i mars-april 2024. Utöver vissa problem med läroplattformen har responsen från deltagarna och rektorerna varit mycket positiva. Barnbiträden som inte deltar i satsningen har uttryckt intresse om att medverka om utbildningen erbjuds igen. Utbildningen kommer att utvärderas av deltagare och andra involverade under våren.

### **Barnskötare till förskollärare**

Idag har förvaltningen 17 medarbetare som läser inom satsningen. Av dessa 17 är det tre som avslutar sina studier i december 2023 eller januari 2024 och samtliga kommer få anställning som förskollärare. Under 2024 kommer ytterligare fem medarbetare att bli färdiga förskollärare. Framåt finns ett fortsatt behov av satsningen då rekryteringsbehovet av förskollärare kvarstår. Intresset för att ta del av satsningen är också fortsatt stort.

### **Språkhöjande insatser för personal i förskolan**

Flera av förvaltningens förskolor har medarbetare som är i behov av att stärkas i det svenska språket för att klara av sitt arbete på ett bra sätt. Under 2024 kommer arbetet med denna insats att dra igång. Planering för arbetet har påbörjats i december 2023.

### **Karriärtjänster i grundskolan**

Det är fortsatt svårt att tillsätta förstelärartjänster, framförallt till vissa skolor. Ett arbete har påbörjats och förslag är framtagna för att se över och underlätta rekryteringen av förstelärare.

### **Utbildning till specialpedagog och speciallärare**

Under 2023 har 11 nya medarbetare fått en plats i satsningen samtidigt som åtta medarbetare har avslutat sina utbildningar. Samtliga åtta har haft inriktning specialpedagog och fem av dem har redan fått tjänster som specialpedagoger inom förvaltningen

Både speciallärare och specialpedagoger är sedan flera år svårrekryterade grupper, främst inom grundskola och anpassad grundskola. Alla utannonserade tjänster har inte kunnat tillsättas med behörig personal så satsningen utgör en viktig del i vårt kompetensförsörjningsarbete. Inom förskolan upplevs inte bristen lika stor och verksamheten annonserar bara ett fåtal tjänster. Under 2023 har därför de nya platserna i satsningen främst prioriterats till grundskolan.

### **Kompetensförsörjning anpassad grundskola**

Anpassad grundskola är en verksamhet med stora kompetensutmaningar. För att hjälpa verksamheten kommer förvaltningen annonsera tre utbildningstjänster vilket innebär att man arbetar 50% och



samtidigt studerar till speciallärare med inriktning utvecklingsstörning. Nedsättningen i tjänst för att studera är villkorad till att man under tiden arbetar i anpassad grundskola. Rektorerna har under december månad annonserat tjänsterna och planen är att tre medarbetare skall söka in på utbildningen till hösten 2024. Just nu är planen att Ranagårdskolan samt Slottsjordskolan ska få tillgång till tjänsterna. Rekrytering kommer påbörjas efter årsskiftet.

### **Utbildningssatsning skolsköterskor**

Behovet av skolsköterskor är stort bland annat på grund av pensionsavgångar. Även om insatsen inte ursprungligen var planerad inom ramen för det lila målet var behovet så stort att den behövdes initieras. Två utbildningsanställningar där arbete kombineras med distansstudier till skolsköterska och mentorskap är igång och fortsätter under 2024.

### **Kommunikation och employer branding**

Samarbetet mellan HR och kommunikatörer på förvaltningen fortsätter enligt planering. Samarbetet syftar till att använda kommunikation som verktyg för att underlätta arbetet med vårt kompetens- och ledarförsörjningsarbete.

### **Professionsprogram/ledarprogram framtidens skolledare**

Förra årets deltagare har avslutat och färdigställt utbildningen. Flera av dem har blivit erbjudna skolledartjänster och arbetar idag som biträdande rektorer. Parallellt har sex nya deltagare startat i en ny omgång under hösten 2023. Arbetet fortsätter enligt planering.

### **Mentorsprogram för nya chefer**

Ett mentorsprogram för nya chefer har arbetats fram och implementeras från januari 2024. Under hösten 2023 har ett samarbete mellan HR-avdelningen, rektorer och verksamhetschefer pågått för att utforma förvaltningens mentorsprogram. Programmet syftar till att hjälpa nya chefer erövra uppdraget som chef med inriktning mot arbetsgivarrollen.

### **Teamutveckling**

Teamutveckling har fått ett förnyat fokus, bland annat på grund av arbetet med förskolans kulturresea. Ett huvudområde inom det arbetet är att bygga starka ledningsteam ute i verksamhetsområdena. Arbetet har fått bra respons från deltagande rektorer och kommer fortsätta under 2024.

### **Ledarutveckling för rektorer i förskolan**

Under hösten 2023 har en process för rektorer i förskolan pågått med syfte att stärka förmågan av att leda och orientera sig i en mer dynamisk och osäker omvärld. Arbetet är initierat av verksamhetscheferna för förskolan och bedrivs i samarbete med strateger från stöd- och utvecklingsavdelningarna. Arbetet faller inom ramen för förskolans kulturresea.

## **3.2 Gula målet: I Halmstads förskolor, skolor och fritidshem ska måluppfyllelsen öka genom en utvecklad undervisning**

### **Kopplad till**

Struktur



## Kommentar

### Sammanfattande bedömning

Arbetet inom det här målet är starkt kopplat till barn och ungdomsnämndens grunduppdrag - att bedriva undervisning. Detta i sig gör att utfallet påverkas av många olika faktorer, bl.a. förutsättningar, arbetsätt och organisering av arbetet. Hela nämndens verksamhet syftar till att påverka måluppfyllelsen inom detta mål, alla elever som avslutar grundskolan ska vara behöriga för gymnasiala studier.

Indikatorerna har under 2022 och 2023 pekat på en svagt uppåtgående trend vad det gäller behörigheten till gymnasiet. Annan uppföljning visar samtidigt att likvärdigheten fortsatt är en utmaning och att det fortfarande finns mycket stora skillnader i både resultat och förutsättningar mellan och inom olika verksamheter.

Med bakgrund av ovan görs en sammanfattande bedömningen att målet går åt rätt håll, främst kopplat till att flertalet insatser genomförts med lyckat resultat, men också en svag uppgång i resultat.

Förvaltningen bedömer att de insatser som genomförts under året och de effekter som uppmäts har bidragit till en förflyttning i "rätt" riktning.

### Vad har uppnåtts?

Ett välfungerande systematiskt kvalitetsarbete är ett viktigt område för att nå högre måluppfyllelse och ökad likvärdighet. Under de senaste åren har förvaltningen arbetat med flera långsiktiga utvecklingsinsatser med fokus på systematiskt kvalitetsarbete. Exempel är utveckling av kvalitetsdialoger och framtagandet av underlag som stödjer ett undersökande av utbildningens kvalitet inom både förskola och fritidshem. Dessa insatser har under 2023 övergått till ordinarie drift, vilket innebär att verksamheten behöver fortsätta befästa flera av de strukturer, processer och förhållningssätt som arbetats fram. Men också fortsätta att vässa sitt systematiska kvalitetsarbete och bli ännu bättre på att förstå vad de egna resultaten beror på och vad varje nivå i styrkedjan kan göra för att påverka resultaten i positiv riktning.

Andra förvaltningsövergripande insatser inom målet som pågått under 2023 är insatser med fokus ämnena matematik och svenska som andraspråk, de ämnen med lägst måluppfyllelse, både i Halmstad och nationellt. I båda insatserna har arbetet inletts med ett fördjupat, undersökande arbete. Slutsatserna har lett till ett omfattande utvecklingsarbete i framför allt svenska som andra språk där implementeringen kommit längst. Målet för insatserna i båda ämnena har varit att ge förvaltningen kunskap om vilka förutsättningar för, och faktorer inom undervisningen som behöver utvecklas för att undervisningen ska stödja och utmana alla elever som har undervisning i ämnet så att de når ämnets mål och utvecklas. Arbetet som har bedrivits är långsiktigt och förhoppningen är att det kommer att påverka utvecklingen inom både svenska som andra språk och så småningom matematik under de närmaste åren. Arbetet behöver därför fortsätta utvecklas inom ramen för nämndens nya mål.

I syfte att tillgodose stöd till skolor med särskilt stora utmaningar har barn- och ungdomsförvaltningen även samlat resurser för att bistå skolor med ett riktat och operativt stöd, vilket benämns riktade insatser. Under 2023 har sex grundskolor varit en del av riktade insatser.

Ytterligare en insats som fokuserats är hur den så kallade läsa-skriva-räkna-garantin efterlevs och fungerar. I förhållande till Skolverkets rekommendationer har därför kartläggning av nuläge och erfarenheter genomförts kring tidiga stödinsatser i förvaltningen. Man har här tagit hjälp av statistik, samtal med skolledare, specialpedagoger och lärare. Detta med syfte att följa upp kunskaper och rutiner i

arbetet med åtgärdsgarantin för att i nästa skede kunna utforma utvecklingsinsatser. Ett arbete som behöver fortlöpa efter 2023 och vara en prioritering även i nästa verksamhetsplan.

Insatsen, Tidiga insatser för god utbildning i svenska, som bygger på behovet av att utveckla det svenska språket hos barnen i förskolan var tänkt att pilotas med start 2023. Fokus har varit på mindre socioekonomiskt gynnsamma områden med hög andel flerspråkiga barn. Även personalens språkliga kompetens har lyfts. Men eftersom insatsen kräver lokala resurser i ett tufft ekonomiskt läge har inte insatsen varit möjlig att prioritera och har därför fått pausas.

### **3.3 Gröna målet: I Halmstads förskolor, skolor och fritidshem ska alla barn och elever få likvärdiga förutsättningar till en bra start i livet**

#### **Kopplad till**

Process



#### **Kommentar**

##### **Sammanfattande bedömning**

Under perioden har förvaltningen sett positiva effekter av de insatser som satts in. Effekterna har exempelvis varit hög nöjdhet och deltagande i kompetensutvecklingsinsatser, tecken på stärkt samverkan mellan myndigheter och färdigställda planer och införda system. När det kommer till utfallet så syns dock att den strukturella likvärdigheten inte ökat - barn och elever har långt ifrån likvärdiga förutsättningar till en bra start i livet i Halmstad. Av denna anledning bedöms målet inte fullt ut vara nått. Mycket bra har genomförts, men mer eller annat behöver till. En del insatser behöver fortsättas och andra få nya former eller avslutas. Allt detta är angett i nämndens nya verksamhetsplan för 2024, vilken bedöms vara rätt väg framåt.

##### **Insatser**

Under 2023 har fyra större insatser genomförts inom målområdet för att barn och elever ska få likvärdiga förutsättningar till en bra start i livet.

- \* Tillgänglig lärmiljö
- \* Samverkan kring barn och elever med stort stödbehov/ Tidiga samordnade insatser (TSI)
- \* Insatser för att bryta skolsegregation
- \* Insatser för en mer effektiv resursanvändning.

Arbetet med dessa insatser tillsammans med två insatser som pausats i år (utveckla barn och elevhälsans organisation/utökad tid i förskolan för flerspråkiga barn) har genomförts under hela perioden nämnden har haft detta likvärdighetsmål. Redovisningen blir därför en kortfattad sammanfattning av vad som uppnåtts under hela planperioden.

##### **Vad har uppnåtts?**

Förvaltningen har upprättat ett samarbete med socialförvaltningen för att barn/ elever/ vårdnadshavare

ska kunna möta socialtjänsten i högre grad på förskolan och skolan som är deras naturliga plats. Konkret har en handbok utarbetats och en överenskommelse har slutits hur föräldrastödsutbildningar ska kunna genomföras på förskolor och skolor.

Tidiga samordnande insatser har etablerats som ett arbetssätt i Oskarström under perioden. Det är ett nytt arbetssätt som utgår från den sk Skottlandsmodellen där flera myndigheter samverkar kring familjer med stort stödbehov. Satsningen faller väl ut och ett arbete för att alltfler områden i kommunen ska använda det upparbetade arbetssättet pågår. Områden där utbyggnad sker är bland annat Vallås, Klara och Östergård. Konkret har arbetet skapat bättre möjligheter för ett antal av våra mest utsatta barn- och elever. Det har även stärkt förvaltningens samverkan med andra myndigheter, något som har varit ett utvecklingsbehov under väldigt lång tid. Insatsen med TSI ligger kvar som en prioritering i BUN:s verksamhetsplan för 2024.

En omfattande utbildningsverksamhet kring tillgängliga lärmiljöer har genomförts under flera år i förvaltningen. Här har rektorer, lärare, förskollärare mm fått möjlighet att delta i föreläsningar och workshops. Kanske viktigast är dock att nämndens och förvaltningens satsning har medfört att en stor andel enheter påbörjat ett eget lokalt utvecklingsarbete för att anpassa miljön och undervisningen så att den möter barn och elever bättre. Den positiva utvecklingen har dock synliggjort att det finns några elever som det krävs ett mer utvecklat arbete för att nå. Därför finns en prioritering riktad mot detta i den nya verksamhetsplanen.

En plan för den centrala barn och elevhälsan har fastställts under perioden. En översyn kring ledningen av den samma görs just nu. Det finns fortsatt utvecklingsbehov att bygga upp samarbetet så att det systematiska kvalitetsarbetet berör så väl elevhälsans insatser som undervisningen. Detta finns med som en prioritering i den nya verksamhetsplanen.

Förvaltningen har tagit betydande steg för att bygga upp ett samarbete inom och mellan förvaltningar kring att systematiskt planera förläggningen av nya skolor samt erbjuda en meningsfull fritid så att naturliga mötesytor uppstår mellan elever med olika socioekonomiska förutsättningar. Planeringen av Lyckedalsskolan är det främsta exemplet, men fler skolor är på gång.

Förvaltningen har genomfört utbildningsinsatser för att stärka undervisningen i svenska på förskolor med hög andel flerspråkiga barn. En utredning har genomförts som visar stora möjligheter till språkutveckling om barn med korta vistelsetider och som går i förskolor där merparten av barnen är flerspråkiga ges mer tid. Som nämnts tidigare i den här verksamhetsberättelsen har den försöksverksamhet som skulle startats upp på en förskola inte kunnat prioriteras. Däremot hoppas förvaltningen framöver kunna göra detta inom ramen för nya verksamhetsplanens prioriteringar.

Ett digitalt planeringsverktyg för att få överblick över bemanningen och lärarbehörigheten har införts för grundskolan. Allt fler rektorer upptäcker verktygets möjligheten för att styra bemanningen så att lärare undervisar där de har kompetens samt ha dialoger om utlagd undervisningstid och annan tid för att effektivisera resursanvändningen.

## 3.4 Röda målet: I Halmstads förskolor, skolor och fritidshem har barn och elever ett reellt inflytande och förbereds till att bli aktiva demokratiska världsmedborgare

### Kopplad till

Process



### Kommentar

Barn- och ungdomsförvaltningen har arbetat med målet utifrån ett antal insatser. Den sammanfattande bedömningen är att insatserna är väl igång. Om målet ska anses uppnått eller ej beträffande ett utfall så går det argumentera för att både markera med grönt, gult och rött. Grönt (målet är uppnått) utifrån den progressionen som skett i insatserna inom målet de senaste åren. Gult utifrån att alla insatser inte är avslutade och färdigarbetade ännu. Rött utifrån att reellt inflytande och förberedelsen "för att bli aktiva demokratiska världsmedborgare" ser olika ut på olika enheter inom förvaltningen. Den sammanfattande bedömningen är ändå att målet är på rätt väg och därför grönmarkeras.

Arbetet med insatserna beskrivs enligt nedan:

1. Utveckla arbetet med barnkonsekvensanalyser genom utbildningsinsats.

Det har genomförts ett flertal utbildningar med fokus på barnkonvention och barnkonsekvensanalyser. Utbildningarna har genomförts både på grundläggande och mer avancerad nivå. Flera av utbildningarna har hållits i samverkan med andra förvaltningar. Arbeta med att tillgängliggöra och uppdatera stödmaterial för arbete med frågorna pågår.

2. Utveckla referensgrupper på förskola och skola

Det finns numer etablerade referensgrupper för att främja delaktighet i beslut. Under processen med referensgrupperna så har de utökats till att omfatta representation från förskoleklass, grundskolans samtliga stadier, anpassad grundskola och fritidshem. Referensgrupperna har använts för konsultation inför beslut både inom och utom förvaltning och de barn som ingår har fått vara med och påverka allt ifrån utformningen av konstnärlig utsmyckning i staden till lekplatsbyggen. Arbetet med referensgrupper ses som lyckosamt men kan utvecklas vidare.

3. Inventera vilket stödbehov som finns bland elevråden för att utveckla deras upplevda

påverkansförmåga på skolan. Utifrån inventeringen ge elevråden/skolorna det stöd som krävs för att kunna agera som en demokratiaktör på skolan. Inventering har gjorts men någon utbildning har ännu inte genomförts. Detta är angeläget att genomföra under vårterminen.

4. Erbjud kompetenshöjande insatser till förskolor och skolor kopplat till läroplanens inledande kapitel. Ett flertal utbildningar har genomförts kring normmedvetenhet, våld och rasism. Utbildningarna har vänt sig till all personal som arbetar med barn och elever i våra verksamheter. Behovet av fortsatta utbildningar kvarstår.

## 4 Kvalitet

### 4.1 Struktur

#### 4.1.1 Kvantitativ kompetens

##### Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill följa den kvantitativa tillgången på kompetens och hur den är fördelad i verksamheten. Dvs antal och andel av en viss yrkesgrupp hur de är fördelade i verksamheten.

##### Kommentar

—

#### 4.1.2 Bemanning

##### Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill följa omfattningen och användningen av timavlönade vikarier.

##### Kommentar

—

#### 4.1.3 Medarbetares förutsättningar

##### Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill följa medarbetares upplevelser av sina förutsättningar att utföra sitt uppdrag.

##### Kommentar

—

### 4.2 Process

#### 4.2.1 Medarbetares engagemang

##### Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill följa organisationens förmåga att ta tillvara och utveckla medarbetarnas engagemang till att prestera i sitt uppdrag,

##### Kommentar

—

## 4.3 Resultat

### 4.3.1 Totalresultat grundskola

#### Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill följa behörigheten till gymnasiet på totalnivå över tid, efter kön och med hänsyn taget till elevernas förutsättningar.

#### Kommentar

—

### 4.3.2 Likvärdighet i grundskola

#### Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill synliggöra variationer i resultat mellan skolor och mellan andra elevgrupperingar som exempelvis pojkar och flickor.

#### Kommentar

—

### 4.3.3 Progression i grundskola

#### Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill följa olika elevgrupps utveckling över tid.

#### Kommentar

—

### 4.3.4 Kunskapsämnen i grundskola

#### Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill följa elevernas utveckling i kunskapsämnena över tid.

#### Kommentar

—

### 4.3.5 Måluppfyllelse i förskola

#### Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill följa måluppfyllelse och kvalitet i förskolan.

#### Kommentar

—

### 4.3.6 Värdegrundsresultat i skola

#### Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill följa resultatutvecklingen av olika värdegrundsfrågor som tex. berör Inflytande/delaktighet, Studiero, Trygghet och Kränkande behandling.

#### Kommentar

—

### 4.3.7 Närvaro i grundskolan

#### Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill följa närvaro och frånvaro över tid.

#### Kommentar

—



## 5 Resurser och förutsättningar

### 5.1 Ekonomi

#### Driftredovisning

#### Verksamhet Grundskola och barnomsorg (641)

(samtliga belopp i tkr)	Helårsutfall 2022	Helårsutfall 2023	Budget 2023	Budget avvikelse 2023	Utfall jmf fg år
Verksamhetens Intäkter	342 217	341 104	310 704	30 400	-1 112
Lönekostnader	-1 630 443	-1 687 212	-1 655 585	-31 627	-56 770
Lokalkostnader	-357 694	-368 530	-367 946	-584	-10 836
Kapitalkostnader	-13 473	-15 018	-20 431	5 413	-1 545
Övriga kostnader	-678 338	-709 165	-692 084	-17 081	-30 827
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-2 679 948</b>	<b>-2 779 925</b>	<b>-2 736 045</b>	<b>-43 879</b>	<b>-99 977</b>
<b>Periodens resultat /</b>	<b>-2 337 731</b>	<b>-2 438 820</b>	<b>-2 425 341</b>	<b>-13 479</b>	<b>-101 089</b>

Årets resultat blev -2 438 820 tkr att jämföra med -2 337 731 tkr föregående år. Det är en förändring med -101 089 tkr jämfört med föregående års resultat.

Budgetavvikelsen för verksamhet grundskola och barnomsorg landade på -13 479 tkr. Det resultat som står som föremål för resultatbalansering är -18 892 tkr, då årets överskott av kapitalkostnader med 5 413 tkr inte får balanseras till nästkommande år.

Den största anledningen till den negativa avvikelserna är högre lönekostnader än budget. Vistelsetiderna på förskola är längre både i förhållande till budget och tidigare år. Ökade vistelsetider motsvarar en avvikelse på ca 6 500 tkr mot budget. Antalet barn och elever i behov av stöd fortsätter att öka och det är en utmaning för verksamheterna att anpassa bemanningen till tilldelad budget.

Det senaste året har ökningen av antalet elever i anpassad grundskola motsvarat en kostnadsökning på ca 15 000 tkr. Det tas inte hänsyn till varken ökad vistelsetid eller ökat antal elever med stora stödbehov i den volymfördelningsmodell som är grunden till nämndens ram.

Kommungemensamma tjänster och system redovisar underskott mot budget eftersom fakturerade belopp blivit högre än aviserat.

#### Verksamhet Kulturskola (649)

(samtliga belopp i tkr)	Helårsutfall 2022	Helårsutfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse 2023	Utfall jmf fg år
<b>Verksamhetens Intäkter</b>	<b>9 311</b>	<b>6 604</b>	<b>6 833</b>	<b>-229</b>	<b>-2 707</b>
Lönekostnader	-27 654	-28 257	-29 023	766	-603
Lokalkostnader	-5 619	-5 626	-5 470	-157	-8
Kapitalkostnader	-402	-406	-428	22	-5
Övriga kostnader	-5 784	-3 293	-3 265	-29	2 491
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-39 458</b>	<b>-37 583</b>	<b>-38 185</b>	<b>602</b>	<b>1 875</b>

(samtliga belopp i tkr)	Helårsutfall 2022	Helårsutfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse 2023	Utfall jmf fg år
<b>Periodens resultat /</b>	<b>-30 147</b>	<b>-30 979</b>	<b>-31 352</b>	<b>373</b>	<b>-832</b>

Årets resultat blev -30 979 tkr att jämföra med -30 174 tkr föregående år. Det är en förändring med -832 tkr jämfört med föregående år resultat.

Budgetavvikelsen för kulturskolan landade på positiva 373 tkr, varav 22 tkr kapitalkostnader som inte fås tas med till nästa år.

Intäkterna avviker beroende på att budgeterade interna intäkter bokförts som minskade lönekostnader. Positiv avvikelse på främst elevintäkter minskar den totala avvikelsen. Lönekostnaderna är lägre på grund av frånvaroavdrag och vakans under del av året.

Lokalkostnaderna är högre med anledning av högre städkostnader, tillfälliga lokallhyror samt tilläggshyra avseende genomförda arbetsmiljöåtgärder.

### Investeringsredovisning

(samtliga belopp i tkr)	Helårsutfall 2022	Helårsutfall 2023	Budget 2023	Budget avvikelse 2023	Utfall jmf fg år
Investeringsutgifter 641	-19 737	-20 704	-82 596	61 892	-967
Investeringsutgifter 649	-247	-362	-482	120	-115
<b>Investeringsnetto</b>	<b>-19 984</b>	<b>-21 066</b>	<b>-83 078</b>	<b>62 012</b>	<b>-1 082</b>

Årets investeringsnetto var -20 704 tkr för grundskola och barnomsorg och -362 tkr för kulturskolan.

Kommunen växer och med detta kommer det behov av nya/ombyggda förskole- och skolenheter. De medel som avsätts i budget för inköp av inventarier ska dels användas till de nya enheterna och till övrig verksamhet för inventarier till förskolor, skolor, fritidshem och arbetsmiljöåtgärder till både barn, elever och personal.

Nya/ombyggda förskole- och skolenheter som redovisar investeringsutgifter 2023 är bland annat Albinsro förskola, Hallägra förskola, Fyllinge- och Skepparskolan.

Verksamheterna för grundskola och barnomsorg redovisar en positiv avvikelse mot budget med 61 892 tkr. Detta överskott beror till största på att anslag för nya enheter har begärts utifrån förslagen/beslutade LOFs för ett antal år sedan och att dessa ny/ombyggda enheter har skjutits fram. Kvarvarande medel kommer att ombudgeteras till år 2024. Under 2024 kommer medel tas i bruk för Östergård-, Ranagård- och Plönningeskolan. Även det årliga anslaget till verksamheten har lägre förväntade utgifter och bidrar till budgetöverskottet.

För kulturskolans den har investeringar gjorts i instrument och scenutrustning.

### Statsbidrag

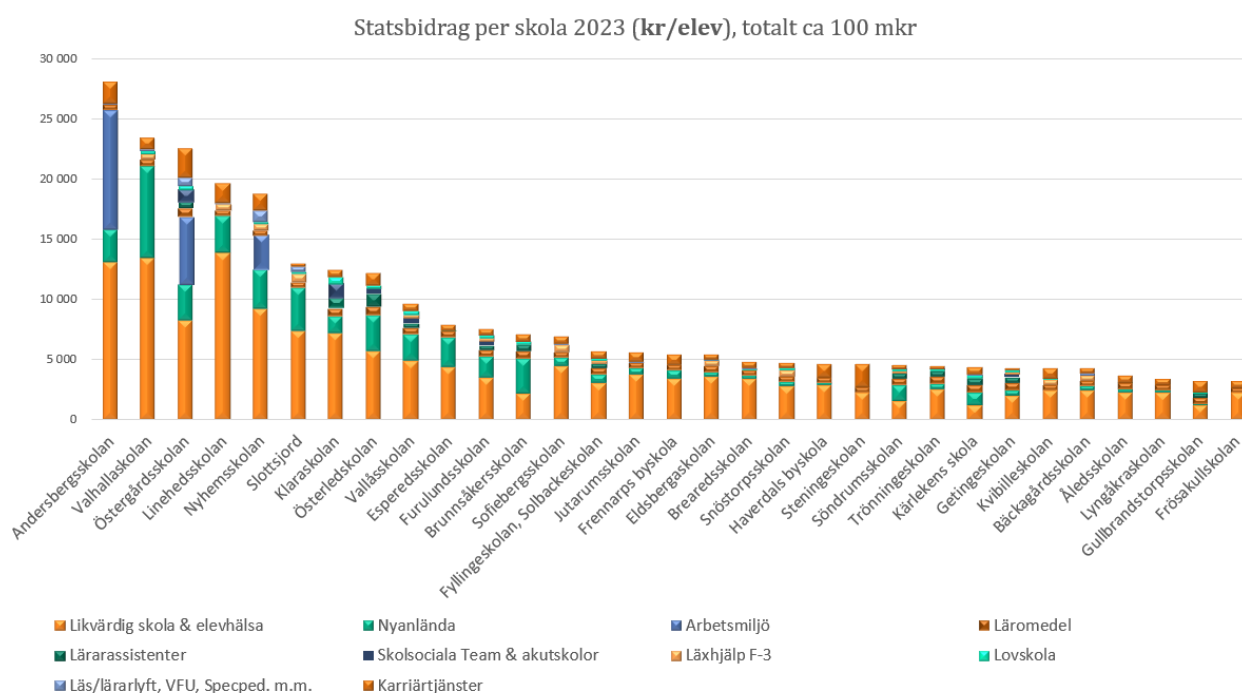
Under 2023 har barn- och ungdomsnämndens verksamheter finansierats med 25 olika Statsbidrag

motsvarande 203,5 miljoner kronor, som återfinns i bokföringen enligt nedan.

Statsbidrag från Skolverket	-169 629 804
Bidrag från arbetsförmedlingen	-1 385 788
Anställningsstöd (nystartsjobb)	-68 415
Bidrag från övriga statliga verk	-9 288 487
Statsbidrag från Migrationsverket	-20 676 427
Bidrag från föreningar och stiftelser	-117 420
Övriga statsbidrag	-2 370 908
Bidrag från kommuner och kommunförbund	-5 438
<b>Summa Statsbidrag 2023</b>	<b>-203 542 687</b>

Bidrag till skolan har sammanlagt under året uppgått till 18 olika bidrag som tillsammans inneburit intäkter motsvarande 102 miljoner kronor. Det absolut största bidraget har kommit från Statsbidrag för likvärdig skola (47,1 Mkr) efterföljt av Statsbidrag från Migrationsverket (17,6 Mkr). Statsbidrag för bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor för lärare i socioekonomiskt utsatta områden (8,7 Mkr) och Statsbidrag för Karriärtjänster (8,5 Mkr) är två andra stora bidrag som riktats mot skolor.

Hur dessa ca 100 miljonerna fördelats ut till skolorna syns i bilden här nedan. Skillnader i bidragens innehåll, vilka stadier eller personalgrupper bidraget riktar sig till, vilken verksamhet som bedrivs, samt vilken socioekonomisk fördelning tillämpas är alla faktorer som slutligen avgör storleken på bidragsmedlen per skola.



Bidrag till förskolor har uppgått till 6 olika bidrag som tillsammans tillfört intäkter motsvarande 21,1 miljoner kronor. Det största bidraget på 19,2 Mkr kom från Statsbidrag för Kvalitetshöjande åtgärder i förskolan.

Bidrag till övriga verksamheter har fördelats ut med 69 miljoner kronor. Bland dessa finns Statsbidrag för Måxtaxa (20,6 Mkr), Statsbidrag för Lärarlönelyft (19,4 Mkr), Statsbidrag för Likvärdig skola (14,7 Mkr) samt ett flertal bidrag för kompetenshöjande insatser och fortbildning.

## 5.2 Personal

### 5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

Antalet tillsvidareanställda medarbetare har ökat med 5 medan antalet visstidsanställda medarbetare har minskat med 63 under året, en total minskning med 58 månadsanställda medarbetare jämfört med 2022. 81,6% av förvaltningens medarbetare är kvinnor. 91% av medarbetarna är tillsvidareanställda och den genomsnittliga sysselsättningsgraden ligger på 97%.

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022
Antal tillsvidareanställda	2 955	2 434	521	2 950
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	296	219	77	337
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	1 589	1 295	294	1 532
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	1 070	920	150	1 081
Antal visstidsanställda	289	213	76	352
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	2 876	2 365	512	2 853

### 5.2.2 Timavlönad personal

Jämfört med 2022 har antalet bokade timmar för timvikarier minskat med drygt 30 000, vilket motsvarar 16 årsarbetare - ett tydligt trendbrott som vi inte sett på flera år.

Under våren 2023 hade förvaltningen stort behov av vikarier till följd av sjukfrånvaro, vård av sjukt barn och diverse fortbildningar. Vikarier bokas också ut vid av behov av förstärkning i det dagliga arbetet på vissa enheter. Under höstterminen har efterfrågan på vikarier minskat, vilket troligen förklaras av behov av anpassningar till budget.

Behovet av långtidsvikarier har under året varit fortsatt stort och många av de som börjar som timvikarier bokas efter en tid som timvikarier ut på längre vikariat för att lösa bemanningen på enheterna. Dialoger har förts med rektorena om att annonsera oftare för längre vikariat samt kring vilka vikariebeställningar som ska prioriteras för att bemanningsenheten på bästa sätt ska kunna möta behoven vid korttidsfrånvaro.

	Totalt T3 2023	Totalt T3 2022
Timavlönad personal - totalt antal timmar	290 127	320 305
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	146	162

### 5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har minskat jämfört med 2022, från 8,4% till 7,9%. Den långa frånvaron (frånvaro över 60 dagar) har ökat med 8,5% procentenheter jämfört med 2022. Den största minskningen gällande sjukfrånvaro ser vi bland de yngre kvinnliga medarbetarna (29 år och yngre).

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	7,9%	8,4%	5,8%	8,4%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	45,8%	46,9%	38,9%	37,3%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	8,3%	9%	6,5%	9,5%

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	7,5%	8,1%	5,2%	8,1%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	8,3%	8,6%	6,3%	8,4%

## 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Varje höst gör arbetsgivaren en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med de krav som ställs i arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Alla chefer ansvarar för att tillsammans med skyddsombud göra uppföljningen på sin enhet varefter checklistorna sammanställs och analyseras på förvaltningsnivå. Utöver den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet görs utbildningsinsatser, skyddsronder och riskbedömningar för att säkerställa en god, hälsosam och trygg arbetsmiljö.

I årets uppföljning ser vi att förvaltningen behöver utveckla arbetet med riskbedömningar, arbetsmiljödelen i lokal samverkan och att ta fram arbetsmiljömål på olika nivåer i organisationen.

### Incidentrapportering (KIA)

Under 2023 har antalet händelser (tillbud) ökat till 978 st, vilket är en ökning med 396 st jämfört med år 2022.

Inom området hot och våld har anmälda händelser ökat från 139 st till 254 st.

11 ärenden har under året anmälts till Arbetsmiljöverket (5 st 2022).

21 ärenden har under året anmälts till Polisen (9 st 2022).

Tillbudsrapportering är en viktig del av arbetsmiljöarbetet då den ger viktiga underlag för det förebyggande arbetet. Under 2023 har utbildningar genomförts i syfte att tydliggöra vikten av att anmäla händelser samt för att anmälningarna ska göras på rätt sätt. Detta kan vara bidragande till att antalet anmälningar har ökat så kraftigt under 2023. Arbetet med att kvalitetssäkra och förbättra incidentrapporteringen kommer att fortgå.

Sedan 2021 har tillbudsrapporteringen i KIA gällt personal. Under 2023 har KIA-systemet kompletterats med en modul för att rapportera in tillbud och olycksfall för elever. Denna komplettering kommer att ge förvaltningen en bättre möjlighet att ge ett förebyggande stöd.

### 5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Under året har det gjorts en satsning på att göra det systematiska brandskyddsarbetet tydligare. Det innebär bland annat förtydligande av brandskyddsorganisation, fördelning av brandskyddsuppgifter, utbildningsplan och dokumentation. Arbetet har gjorts internt och i samverkan med berörda förvaltningar.

Under 2022 års uppföljning noterades ett behov i kunskapshöjande insats i fördelning av arbetsmiljöuppgiftsfördelning, AFS 2021.1 §6. Därför har det under 2023 arbetats fram en förtydligande rutin på barn- och ungdomsförvaltningen som bygger på kommunens riktlinje ”Anvisning och ansvar för fördelning av arbetsmiljöuppgifter”. Det handlar om att klargöra arbetsmiljöansvaret för förvaltningens chefer och tillsynsansvariga medarbetare, som exempel NO-lärare.

Sedan 2019 har det så kallade *myndighetsprojektet* löpt på. Även under 2023 har ett antal förskolor fått ny

eller förbättrad ventilation och skuggåtgärder har vidtagits. Samtidigt görs en del andra underhållsåtgärder som tillsammans påtagligt förbättrar arbetsmiljön på förskolorna.

## 5.2.5 Sammanfattande analys

Förvaltningens personalredovisning 2023 visar att antalet tillsvidareanställda medarbetare ökat något medan antalet visstidsanställda minskat. Jämfört med 2022 har antalet månadsanställda medarbetare minskat med 58. Det totala antalet medarbetare var vid årsskiftet 3 244 varav 18,4% män. Vid årsskiftet hade förvaltningen 134 chefer, varav en majoritet utgörs av rektorer och biträdande rektorer.

Under året har behovet av timavlönad personal minskat med 9,4% eller 16 årsarbetare. Totalt har förvaltningen nyttjat timavlönad personal motsvarande 142 årsarbetare (290 000 timmar). Behoven var störst under vårterminen för att minska något under hösten, vilket delvis berott på anpassningar till budget

Sjukfrånvaron i förvaltningen har minskat jämfört med 2022, från 8,4% till 7,9%. Den längre frånvaron (frånvaro över 60 dagar) har ökat från 37,3% till 45,8% av all frånvaro. Sjukfrånvaron är liksom tidigare högre inom förskolans verksamhet jämfört med sjukfrånvaron inom skola och fritidshem.

Under 2023 har en utbildningsinsats gällande korttidsfrånvaro och omtankessamtal genomförts för både rektorer i förskola och skola. HR-utvecklare har följt upp korttidsfrånvaron hos respektive rektor och gett råd och stöd. Under året har HR-avdelningen varit ute på arbetsplatsträffar för att informera medarbetarna om rättigheter och skyldigheter. När det gäller det hälsofrämjande arbetet har förvaltningens 40 hälsoinspiratörer erbjudit olika aktiviteter ute på enheterna med syfte att stärka sammanhållning och hälsa. Utvecklingsarbete har också bedrivits utifrån HÖK-avtalet med fokus på arbetsmiljö inom förskolan och tjänsteplaneringsprocessen inom skolan.

Ett omtag har gjorts med att systematisera arbetsmiljöarbetet och tydliggöra arbetsmiljöfördelningen. Med detta tydliggörs ansvaret inom arbetsmiljöarbetet och kunskaphöjande insatser planeras under det kommande året.

Det har under året varit ett ökat fokus på hot och våld. Ett utvecklingsarbete med grundskolorna pågår som syftar till att förbättra rutiner och förutsättningar för verksamheten.

Brandskyddsarbetet har varit under lupp under slutet av 2023. Det har i en del fall medfört åtgärder i lokalerna men framförallt ett arbete med att tydliggöra ansvarsfördelning och rutiner inom verksamheten.

Beskrivning av förvaltningens olika insatser inom ramen för arbetet med kompetens- och ledarförstärkning återfinns i målredovisningen, se avsnitt 3.1.

## 6 Väsentliga händelser

I kapitlet Väsentliga händelser för verksamheten omnämns sådant som i relativt hög utsträckning påverkat barn- och ungdomsnämndens verksamheter, men inte kan utläsas ur målrapporteringen, den ekonomiska redovisningen eller rapporten i övrigt. De väsentliga händelserna under 2023 listas nedan utan inbördes rangordning.

### **Insatser kopplat till lågkonjunktur/kostnadskrisen.**

Kommunkoncernen har under året riktat särskilda insatser mot riktade grupper i samhället kopplat till lågkonjunktur, inflation och stigande kostnader för alla i samhället. Insatsarbetet leddes av en styrgrupp på uppdrag av kommundirektören. Insatser som nämndens verksamheter bidrog med var bland annat förstärkt skollunch på alla skolor och frukost eller mellanmål på utvalda skolor i socioekonomiskt svaga områden. En särskild satsning gjordes också på mat under lov. Förvaltningen använde också möjligheten att paragrafplacera barn vi har oro för på fritids (de får då mat och sätts i meningsfulla aktiviteter där). Samverkan skedde också nära civilsamhället och med andra förvaltningar/bolag.

### **El-krisen.**

Förvaltningen har fortsatt att kontinuitetsplanera inför ett eventuellt större elbortfall. Med detta avses att förvaltningen ska klara en drift av verksamheter i krislägen, men också i krig. Rutiner har framarbetats hur förvaltningen ska arbeta vid ett större elbortfall. Som ett led i detta har särskilda beredskapskit för nödsituationer köpts in och levererats ut till alla verksamheter.

### **Skyddsstoppet på Haverdals förskola.**

Under hösten 2023 har personal och chefer gjort ett fantastiskt fint arbete med att lösa effekterna av skyddsstoppet som lades på lokalerna på Haverdals förskola. Arbetsmiljöverket hävde beslutet om stopp relativt snabbt, men mycket kraft och energi gick sedan åt att hitta nya lokaler, arrangera för drift på nya sätt och inte minst kommunicera till vårdnadshavare och andra berörda.

### **Introduktion av ny nämnd (inkl. arbetet med nya mål).**

I januari 2023 tillträdde en ny barn- och ungdomsnämnd. Ett omfattande förarbete hade gjorts av förvaltningen för att planera dennas introduktion, vilken också genomfördes under hela 2023. Introduktionen skedde i samspel med att nämndens nya verksamhetsmål arbetades fram.

### **Avtal med Regionen gällande läs-/skriv resp tal-/språk**

Under 2023 slöt Region Halland och de kommunala Halländska skolhuvudmännen en överenskommelse avseende Insatser riktade mot barn och elever med tal- och språksvårigheter och/eller läs- och skrivsvårigheter. Det avtal som tidigare funnits mellan parterna hade brister, särskilt avseende elever i skolåldern med språksvårigheter då avtalet inte reglerade ansvaret för denna målgrupp. Den nya överenskommelsen tydliggör att Region Halland ansvarar för utredningar och insatser kring tal- och språksvårigheter för såväl barn som elever, medan skolan ansvarar för utredningar och insatser relaterat till läs- och skrivsvårigheter. Överenskommelsen trädde i kraft 1/1 2024 och kan komma att innebära kompetensutvecklingsinsatser riktat mot skolpersonal, framförallt gällande att utreda allmänna och specifika läs- och skrivsvårigheter.

### **Fortsatt många nyöppningar av förskolor och skolor.**

Halmstads kommun fortsätter att investera stort i nya utbildningslokaler. Fantastiskt nya och fina förskolor öppnades under 202. Här märks Strandvallens förskola, Albinsro förskola och Hallägra



förskola (klar 2023, verksamhetsstart 2024). Nya förskolor innebär att förvaltningen kan minska antalet paviljonger. På förskolesidan har också en mängd lokaler renoverats de senaste åren i det så kallade "myndighetsprojektet" där man bland annat bytt ut och förbättrat ventilationen. Nya skolor för 2023 är Fyllingskolan F-3 och Slottsjordsskolan Skepparen (paviljongskola i väntan på att ordinarie skola ska byggas klart i området). Under året har det även tillkommit en ny öppen förskola på Vallås.

### **Bemanningen, pausad överflytt.**

Under större delen av 2023 planerades för att förvaltningens bemaningsenhet skulle gå över i en koncerngemensam lösning. Av anledningar som inte har med nämndens verksamheter att göra (andra förvaltningar som har haft anledning att dra i nödbromsen p g a oväntade utfall och effekter av den egna övergången till central bemanning) så pausades BUFs övergång under hösten. Beslutet har tagits kommunövergripande och i gemensamt samråd med bl a kommundirektör, HR-direktör och samtliga inblandade förvaltningschefer. I skrivande stund är överflytten av enheten fortfarande pausad. Under pausen utreds nya lösningar till de problem som identifierats. BUF har i grunden en väl fungerande bemanningsenhet som fortsatt löser vikarieanskaffningen.

### **Ändrad skolområdesorganisation**

2023 beslutade förvaltningschef om en ny skolområdesorganisation. Förändringen gjordes utifrån en växande stad med fler förskolor och skolor och förbättringspotential i dåvarande organisation. Beslutet togs utifrån genomförd utredning och stor involvering av rektorsgruppen. Barn- och ungdomsförvaltningen består från 2023 av 4 skolområden, två mot vardera förskola och skola. Skolområdena är sammansatta utifrån en riktning om att nå ökad likvärdighet, tydlighet i roller och ansvar, samt att kunna vara hållbara över tid.



## 7 Internkontroll

### 7.1 Risk att uppgifter om barn och elever med skyddade personuppgifter hanteras felaktigt



Barn- och elevenheten har under våren skickat ut en enkät till 40 rektorer som har skyddade barn eller elever i sin verksamhet. Av 40 rektorer har 20 rektorer svarat på enkäten. De 20 rektorer som svarat uppger att de har upprättat en handlingsplan för skyddade barn och elever. Eftersom barn- och elevenheten inte får in samtliga svar efter påminnelse så är det svårt att bedöma om samtliga har upprättade handlingsplaner. Barn- och elevenheten gjorde under hösten en informationsinsats om vikten att svara på enkäten för att få en lägesrapport.

Barn- och elevenheten skickade under hösten ut en enkät till 45 rektorer som har skyddade barn eller elever i sin verksamhet. Av 45 rektorer svarade 39 på enkäten. Enkäten tar ca 1-2 minuter att svara på. Av 39 rektorer svarade samtliga att de har upprättat en handlingsplan för skyddade barn eller elever på skolan/förskolan. Ingen avvikelser rapporteras.

Sammanfattningsvis visade den första kontrollen att alla rektorer som svarade på enkäten hade upprättat en handlingsplan. Utifrån att inte alla rektorer svarade på enkäten sattes det in åtgärder för att få rektorer att svara på enkäten och när enkäten skickades ut vid nästa tillfälle så var det mycket högre svarsfrekvens. Även vid detta tillfälle hade alla som rektorer som svarat på enkäten upprättat en handlingsplan. Mot bakgrund av ovanstående bedöms det inte föreligga en avvikelse.

### 7.2 Brist på krisberedskap på enheterna



Kontrollen avseende krisberedskap har gjorts på samtliga verksamheter som har genomfört skyddsround i KIA. Det är 67 enheter (49 förskola, 18 grundskola) och av dem har tre grundskolor angett avvikelser och i samband med det även gjort handlingsplaner. Avvikelserna handlar om att rutiner behöver uppdateras så att de är anpassade för verksamheternas behov samt informeras till personalen. Det finns en krisplan men den behöver revideras så att den är helt aktuell.

Analysen av kontrollerna är att det finns en bra krisberedskap i förskolor och skolor. De små avvikelser som finns i tre skolans planer är mer relaterat till innehållet och de åtgärder som vidtagits är att skolorna har gjort handlingsplaner för att revidera sina krisplaner.

### 7.3 Risk att regler för representation inte bokförs enligt anvisningar



Kontrollen avser samtliga fakturor och First Card-transaktioner avseende april och juni månad, som

konterats mot extern representation (konto 710) personalrepresentation (konto 711). Kontrollen ska säkerställa att det finns underlag som anger syfte med representationen, samt antal personer som tagit del av representationen. Rimligheten i bokfört belopp kontrolleras, samt att momsens är korrekt avdragen. Årets kontroll genomfördes av ekonomiavdelningens chef, med anledning av att upptäcka brister i hanteringen och att upptäcka vilka behov som finns av kompetens och kommunikation inför implementering av ny riktlinje för representation och gåvor samt mot korruption.

#### **April/juni – Extern representation (11 verifikationer, 15 917,10 kr) – 100 % korrekta underlag**

Syfte och deltagare framgick av de 11 underlag som bokförts som extern representation och samtliga dessa hade godtagbar information om syfte och deltagare i beskrivningsfältet i bokföringen. Dock är det inte helt tydligt när det ska bokföras på intern respektive extern representation. Av dessa 11 underlag borde 5 bokförts som intern representation.

#### **April/Juni – Personalrepresentation (267 verifikationer, 329 649,58 kr) - 74 % korrekta underlag**

Sammanlagt konterades 127 externa fakturor som personalrepresentation, varav 113 (89%) uppfyllde helt eller delvis kraven på syfte och deltagare. 14 av dessa 127 behövde granskas ytterligare då antingen syfte eller deltagare saknades i beskrivningstexten. 10 av 127 dessa gav varken information om syfte eller deltagare.

137 köp har gjorts med First card, varav 82 (60%) uppfyllde helt eller delvis kraven på syfte och deltagare i beskrivningsfältet i bokföringen. 55 behövde granskas vidare, då antingen syfte eller deltagare saknades, eller så hänvisade verifikationstexten enbart till bilaga. Tre av dessa avsåg extern representation.

Två interna köp och ett löneavdrag fanns också med bland underlagen, där löneavdraget inte kunde ge mer information i bokföringen om vad avdraget gällde.

#### **Följande brister har observerats:**

- Syfte och deltagare fanns inte noterat i rutan ”beskrivning” i bokföringen, vilket görs när fakturan attesteras.
- Vid betalning med First Card ska syfte och deltagare anges på på redovisningsblanketten bredvid kvittot, men denna information återfanns inte lättillgängligt i bokföringen enligt rutin.
- Vid en granskning av större representationsbelopp hittades ett underlag där momsens som lyfts var högre än vad som är tillåtet.
- Felkonteringar finns, där intern och extern representation blandats ihop. Det förekommer även i flertalet fall att representation bokförts som en livsmedelskostnad.

Tidigare åren har granskningen utförts av ekonomiadministratörerna och felprocenten varit marginella. 2022 års granskning hade 3 % avvikelser och året innan låg avvikelserna på 4 %. De låga avvikelseprocenten förklarades med att representationsfakturor i huvudsak hanteras centralt av förvaltningens ekonomiavdelning innan dessa går vidare för slutattest i verksamheterna.

32 av årets granskade 278 underlag hade inte gått via en ekonomiadministratör, av dessa 32 var 4 inte kompletta.

#### **Åtgärd:**

Utifrån ny Riktlinje för representation och gåvor samt mot korrupktion, som gäller från och med 2024 behöver det göras förtydliganden till samtliga berörda om hur personalrepresentation ska bokföras och i vilka fall det är tillåtet med fika, förtäring och gåvor.

Kontroller behöver planeras in mer löpande under året och inte av de personer som själva är inblandade i hanteringen av dessa fakturor.

## 7.4 Risk att inköp görs inte enligt riktlinjerna för upphandling och inköp.

### Avtalstrohet

Avtalstrohet har följts upp via den statistik som finns i beställningssystemet Doris. Fokus vid kontrollen har legat på områden med högst kostnader.

Köp enligt ramavtal uppgår till 134 774 tkr. Inköp hos leverantör utanför ramavtal, men där det kan finnas lokala avtal uppgår till 12 262 tkr. Bland undantagen hittas exempelvis utbetalningar till fristående skolor, interkommunala ersättningar, skolskjuts mm för sammanlagt 319 771 tkr. Totalsumman exkluderar verksamheternas koncerninterna poster med 644 364 tkr, som undantas från uppföljningen, så som exempelvis hyror, måltider, städ, IT, vaktmästeri, system och tjänster.

Summan av externa fakturor som hanterats av förvaltningen uppgick fram till kontrolldatum den 22 december till 466 807 tkr (2022: 459 876 kr), varav 29% (2022: 21%) var enligt avtal, 3% (2022: 4%) var utanför ramavtal och 69% (2022: 75%) avsåg undantag.

För en betydande del av köp utanför ramavtal finns lokala BUF-specifika direktupphandlingar, avtal eller överenskommelser, som systemet inte kan matcha mot centrala ramavtal. Vid avtalsuppföljning ombuds ansvarig chef kommentera de köp i systemet som inte kunnat matchas mot befintliga avtal. I bilden ovan ser vi också andelen köp som gjort av certifierade avropare.

- Flest köp utanför avtal rör förbrukningsinventarier/undervisningsmaterial där totalbeloppet vid kontrolltillfälle uppgår till 4 850 tkr. De flesta köpen som hamnar i den här kategorin har att göra med enstaka köp av kultur, som inhandlas inom ramen för skapande skola och kulturskolans verksamhet.
- Administrativa tjänster köps med 971 tkr, där vi bland de största posterna hittar IT system för elevhälsan där avtal finns hos IT, kulturskolans bokningssystem.
- Konsultkostnader har inhandlats med 970 tkr, där vi bland annat finner lokala avtal med psykologer och konsulter för resursplaneringssystemet Stratsys för att nämna de största posterna.
- Fjärde största kontot utanför ramavtal är uppvaktingar 842 tkr, under vilket samlas en mängd olika köp gällande luncher, catering och personalfester. Kommunen har inga särskilda avtal med restauranger varför dessa kommer med som ej avtalsleverantörer.
- Bland övriga främmande tjänster som landar på totalt 817 tkr hittas exempelvis skolläkaruppdrag.

Sammanfattningsvis kan konstateras att mindre avvikelser finns, men vi ser också tydligt att avtalstroheten ökat sedan föregående år.

### **Kontrollavgifter för köp utanför avtal**

Under 2023 har det inte gjorts någon särskild kontroll av köp utanför avtal av kommunledningsförvaltningen och förvaltningen har därför inte heller fakturerats kostnader för detta.

### **Barn- och ungdomsnämndens inköpsorganisation**

Kommunstyrelsens riktlinje för inköp och upphandling är tydlig med att det är bara de personer som är utsedda till avropare eller inköpare och som har gått en utbildning och blivit godkända som får hantera avrop, direktupphandlingar och förnyade konkurrensutsättningar.

Hösten 2023 hade förvaltningen fortfarande ca 500 avropare. Svårigheterna med att ge exakt antal har att göra med att även personer utan utbildning gör inköp utan att ha certifiering för detta. Åtgärder för att komma tillrätta med problematiken är att samtliga chefer har fått i uppdrag till 2024 att se över antalet personer i sin verksamhet som framgent ska ha rätten att göra inköp. Barn- och ungdomsförvaltningens inköpsorganisation har från och med hösten 2023 tre olika roller: Avropare, Inköpare 1 och Inköpare 2. Arbete som återstår under 2024 är att ha namn på samtliga roller i hela inköpsorganisationen.

## **7.5 First Card användare handlar utanför avtal vilket medför merkostnader.**

**Kontroll av avtalstrohet har gjorts genom granskning av 47 kvitton som bifogats som underlag till april och juni månads First Card fakturor. Granskningen syftar till att se om köpen med First Card gjorts hos kommunens avtalsleverantörer eller inte.**

Följande verifikationer har granskats: 90610478, 90610477, 90610531 och 90610530, där de först registrerade posterna valts ut för att se vilka leverantörer som det handlats hos och vad som inhandlats med korten.

Korten har i dessa fall använts till köp av livsmedel i matbutiker, till luncher och middagar, glass och jordgubbar till barnen, livsmedel och förbrukningsmaterial, sopsäckar, personalfest, museibesök, resekostnader, presentkort till bland annat uppvaktning och avtackning.

Slutsats utifrån vad granskningen syftade till är att endast tre av de 47 granskade köpen kan godkännas. Bland underlagen finns ett internetköp av filmlagring, som vi inte bedömer ska ha kunnat genomföras på annat sätt, samt ett kvitto där inköp gjorts hos upphandlad leverantör av snittblommor. I ett fall har den som handlat kommenterat att köp inte kunde genomföras hos avtalsleverantör, varför även denna godkändes.

Kontrollen är inte tillfredsställande- avvikelse finns.

Under hösten togs krafttag för att minska antalet First Card ytterligare, som under 2023 redan minskat från 208 st till 149 st. Inga nya kort beviljas, om det inte kan anges synnerliga skäl för detta.

I arbetet med ny inköpsorganisation har förvaltningen konstaterat att av de 149 som per den 31/12 har First Card, har 71 gått avropar utbildningen, vilket motsvarar 48 %. Av de 149 är 78 chefer, och bland dessa har enbart 14 gått avroparutbildningen, vilket motsvarar 20 %. Beslut togs i ledningsgruppen i december om att beställa en gemensam utbildning från upphandlingsenheten för samtliga chefer under våren 2024, så att dessa får information och utbildning i vilka riktlinjer och rutiner som gäller för inköp i tjänsten. Det är dessa åtgärder som barn- och ungdomsförvaltningen kommer att vidta under 2024 för att komma tillrätta med avvikelsen.

## 7.6 Risk att inte dubbla belastningsregister lämnas vid anställning inom LSS

Vid anställning uppvisas alltid belastningsregister inför skrivande av avtal, men det finns en risk att inte belastningsregistret för LSS verksamhet lämnas in för de medarbetare som berörs av detta. Det är enbart rektor och medarbetare som har kännedom om vederbörande berörs av detta eller ej.

Kontrollen är utförd genom att HR-administratörer har kontaktat berörda rektorer inom anpassad grundskola för att få in vilka medarbetare som arbetar med barn inom LSS verksamhet. HR-administratörerna har sedan granskat personalaktivet och Heroma för att säkerställa att underlagen har inkommit.

I årets kontroll har samtliga berörda medarbetare visat upp både belastningsregister mot förskola/skola samt LSS. Ingen avvikelse.

## 7.7 Risk att barn inte tillfrågas i ärenden som rör dem

Stickprov har genomförts i vart och ett av de fem skolområdena på två förskolor och tre skolor. I dialog har rektor beskrivit hur enheten arbetar med barn eller elevers medverkan i det systematiska kvalitetsarbetet.

Två av skolorna ger exempel på hur elever deltagit i framtagandet av utvecklingsplan. Dels via enkät, dels genom dialoger. Samtliga fem rektorer gav exempel på när såväl barn och elever varit med i förskolans och skolans övriga systematiska kvalitetsarbete. De flesta exemplen där såväl barn och elever deltar berör deras trivsel och välmående. Fyra rektorer uppger exempelvis att de eller medarbetare genomför trygghetsvandringar med barn respektive elever där de får berätta om trygga/otrygga ytor på förskolan/skolan.

Det är intressant att notera att inflytandet inte sker genom elevrådet, utan i andra forum på skolan.

Kontrollen visar att samtliga fem enheterna involverar barn och elever i någon del av det systematiska kvalitetsarbetet, vilket föranleder att kontrollen är klar. Ingen avvikelse rapporteras.

## 7.8 Planer mot kränkande behandling upprättas ej

Varje förskola, skola och annan skolverksamhet ska genomföra åtgärder för att förebygga och förhindra

kränkande behandling samt upprätta en årlig plan mot kränkande behandling.

2023-06-28 genomfördes en totalkontroll av antal enheter som lämnat in en Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling avseende läsåret 2022/2023 till huvudmannen. Kontrollen genomfördes i dokument- och ärendehanteringssystemet Ciceron där enheternas planer diarieförs efter att ha upprättats och inlämnats till huvudman.

7 av 73 enheter inom förskolan och 11 av 32 enheter inom grundskolan har lämnat in sin plan avseende läsåret 2022/2023. Den stora avvikelsen förmodas bero på att enheterna missat att planerna ska lämnas in till huvudmannen.

En första åtgärd blir därmed att gå ut med information/påminnelser till enheterna om att de ska lämna in sina planer till huvudmannen.

2023-12-15 genomfördes en ny kontroll på samma sätt som tidigare. 24 enheter i förskolan har skickat in sin plan för läsåret 2022/23 och 31 enheter har skickat in sin plan för 2023/24. I grundskolan har 23 planer inkommit för läsåret 2022/23 och 26 planer för läsåret 2023/24.

Åtgärden som genomfördes under hösten att påminna förskolor och skolor om att skicka in sina planer har gett effekt. Sammanfattningsvis kvarstår det dock en avvikelse eftersom inte samtliga verksamheter skickat in sin plan.

Åtgärder kopplat till att kontrollen visar att avvikelsen kvarstår är att registrator ska skicka ut en påminnelse om att enheterna ska skicka in sin plan mot kränkande behandling. Vidare ska information om planarbetet ges i samband med utbildningar som genomförs på forsknings- och utvecklingsavdelningen. Mallen för plan mot kränkande behandling ska också revideras.

## 7.9 Risk att bisyssla inte anmäls enligt rutin

2020 digitaliserades anmälan om bisyssla i Halmstads kommun. Bisyslan registreras nu i Heroma självservice av medarbetare och kommer till chef som ett ärende som behöver godkännas eller avslås. Risk finns att anmälan om bisyssla missas då det inte längre är en blankett som fylls i parallellt med övriga blanketter vid nyanställning.

I samband med implementering av digital anmälan om bisyssla 2020 fick rektorer information av HR-administratör på APT om förändringen. Under 2023 har HR-administratör påmint rektorer och chefer om vikten att lyfta frågan kring bisyssla via dialog i medarbetarsamtalet och att det ska registreras i Heroma Självservice om bisyssla finns eller inte. Informationen har tagits upp vid chefsintroduktion och vid informationstillfällen av Rättigheter och Skyldigheter.

Rapporten innehöll 3006 medarbetare och urvalet endast månadsanställda. Kontrollen gjordes på var 150:e rad, vilket gjorde att totalt 20 medarbetare kontrollerades. Av dessa 20 medarbetare har 16 stycken svarat på frågan om de har bisyssla varav 1 medarbetare angett att hen har bisyssla. 4 stycken har inte besvarat om de har en bisyssla. Detta innebär att det är en avvikelse i kontrollen.

Åtgärder som förvaltningen kommer att vidta är att fortsatt informera i olika kanaler bland annat chefsinformation och påminna chefer om vikten av ställa frågan om bisyssla vid medarbetarsamtal.

# Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2023

**Hemvårdsnämnden**

*Bokslut (T3) 2023*



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Grunduppdrag</b> .....	<b>4</b>
2.1	Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv. ....	4
2.2	Process/genomförande - Verksamhetens arbetssätt, processer, kultur och värderingar .....	5
2.3	Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc .....	5
<b>3</b>	<b>Mål</b> .....	<b>7</b>
3.1	Hemvårdsnämnden ska genom ett förebyggande arbete främja möjligheten till aktivt liv och en jämlik hälsa 7	
3.2	Hemvårdsnämndens mål är att socialtjänsten ska vara innovativ, inkluderande och hållbar över tid. ....	8
3.3	Hemvårdsnämnden ska erbjuda en god, jämlik, personcentrerad och säker hälso- och sjukvård och omsorg av hög kvalitet för nämndens målgrupper.....	9
3.4	Verksamheten ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare med ett hälsofrämjande ledar- och medledarskap. (K) .....	10
3.5	Hemvårdsnämnden tar aktivt tillvara på de möjligheter som välfärdsteknik och digitalisering för med sig och skapar därmed nytta för invånare, medarbetare och organisation. ....	12
<b>4</b>	<b>Kvalitet</b> .....	<b>14</b>
4.1	Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv. ....	14
4.2	Process/genomförande - Verksamhetens arbetssätt, processer, kultur och värderingar .....	15
4.3	Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc .....	16
<b>5</b>	<b>Resurser och förutsättningar</b> .....	<b>18</b>
5.1	Ekonomi .....	18
5.2	Personal.....	20
<b>6</b>	<b>Väsentliga händelser</b> .....	<b>24</b>
<b>7</b>	<b>Internkontroll</b> .....	<b>25</b>
7.1	Nytt verksamhetssystem .....	25
7.2	Nytt avvikelssystem.....	25
7.3	Utskrivningsprocessen från slutenvården .....	25
7.4	KIA - bristande rapportering till Försäkringskassan och AFA .....	26
7.5	KIA - utredning dröjer .....	26
7.6	HälsoSAM.....	27
7.7	Representation .....	27
7.8	Upphandling - direktupphandlingar.....	27
7.9	Upphandling - avtalstrohet .....	28
7.10	Regelverk följs ej angående resor, utbildning etc.....	28
<b>8</b>	<b>Vertikal dialog</b> .....	<b>29</b>



# 1 Inledning

Det är dags att summera ett spännande år! Det är svårt att välja vad jag vill nämna här när det händer mycket men under 2023 har bland annat vårt nya efterlängtrade korttidsboende Nymansgården öppnat. Jag vill också välkomna det nya särskilda boendet Villa Soldalen som slog upp sina portar under hösten.

Det är extra roligt att vara nämndsordförande när vi får positiv uppmärksamhet på nationell nivå och det fick vi verkligen när Halmstads kommun utsågs till årets hemtjänstkommun i SPF Seniorernas sammanställning av Hemtjänstindex. Indexet är skapat för att mäta och höja kvaliteten inom hemtjänsten i Sverige utifrån vad som är viktigt ur seniorernas perspektiv. Jag är väldigt stolt över vår verksamhet och våra medarbetare som gjort detta möjligt!

Hemvårdsnämnden beslutade om fem mål inför 2023 och vi uppnår en god måluppfyllelse. Vi ser dock att omställningen till och användandet av välfärdsteknik och digitalisering rör sig för långsamt. I nämndens verksamhetsplan inför 2024 har nämnden också gemensamt varit tydliga med att vi ska öka användningen inom dessa områden.

Vad gäller ekonomi så redovisar nämnden en positiv budgetavvikelse vid bokslutet.

Ewa Sjögren  
Ordförande hemvårdsnämnden

## 2 Grunduppdrag

### 2.1 Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv.

#### Kunder

Hemvårdsnämndens huvudsakliga målgrupper är

- kommuninvånare 65 år och äldre i behov av stöd enligt socialtjänstlagen
- patienter inom samtliga åldersgrupper avseende hälso- och sjukvård
- äldre personer som berörs av nämndens förebyggande arbete
- anhöriga till personer inom ovan nämnda grupper

Hemvårdsnämnden ansvarar också för och utför sjukvård på biståndsbedömda äldreboenden samt i det ordinära boendet för personer som är inskrivna i hemsjukvård.

Idag har nämnden ca 4 400 kunder och 869 lägenheter på biståndsbedömda äldreboenden, 60 korttids- & och växelvårdsplatser.

Ca 1300 patienter är inskrivna inom hemsjukvården i ordinärt boende. Hälso- och sjukvården ansvarar även för samtliga patienter på särskilda boenden.

#### Lagstiftning som påverkar

Socialtjänstlagen och Hälso- och sjukvårdslagen.

#### Organisation

Förvaltningens organisation är anpassad för att möta kunder & patienter där de befinner sig och består av äldreomsorg, hälso- och sjukvård, förebyggande verksamhet och myndighetsenhet.

#### Medarbetare

Vid bokslut 2022 hade förvaltningen 1885 tillsvidareanställda och 301 visstidsanställda.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden var 95 %. Yrkeskategorierna som kommer bli en ökad brist på framöver är undersköterskor, sjuksköterskor, biståndshandläggare (socionomer), fysioterapeuter och arbetsterapeuter.

#### Ekonomi

Hemvårdsnämnden omsatte ca 1,65 mdkr 2022 där budgetramen utgör finansiering för 82 % och externa intäkter 18%.

För att klara den demografiska utmaningen med en åldrande befolkning står samhället inför en historisk omställning av hälso- och sjukvården där vård och omsorg förflyttas närmare invånaren.

Det innebär också att det ekonomiska utrymmet kommer vara begränsat då färre ska försörja fler.

Omställningen innebär att det måste vara kostnadseffektivt med fokus på rätt saker.

## 2.2 Process/genomförande - Verksamhetens arbetssätt, processer, kultur och värderingar

Våra processer definieras och beskrivs i vårt ledningssystem och är uppdelade i styr-, kärn- och stödprocesser

Kärnprocesserna:

- Förebyggande processer
- Myndighetsprocesser
- Hemsjukvårdsprocesser
- Vård- och omsorgsprocesser

Vår värdegrund:

Vi skapar tillit genom professionellt förhållningssätt med respekt för allas lika värde och med ett ödmjukt bemötande i det dagliga arbetet.

## 2.3 Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc

Hemvårdsnämnden ska erbjuda en trygg och säker omvårdnad, anpassad efter vars och ens behov och förmåga med ett rikt utbud av olika utförare.

Hemvårdsnämnden erbjuder bland annat olika boendeformer för att möta äldre personers behov av boenden och utför hemsjukvård för alla åldrar inom Halmstads kommun utifrån avtal med Region Halland.

Som kund kan du förvänta dig

- att du kan påverka innehållet och utformningen av insatsen, samt när den utförs
- att du upplever att du får ett gott bemötande i dina kontakter med vår personal
- att du är nöjd med de insatser du får hjälp med
- att du upplever att det är lätt att nå de kontakter du behöver

Värdighetsgarantier för hemtjänsten

Vi lovar att:

- Om den person du söker inte är på plats, ska du få information om när den går att nå, alternativt att du kan lämna ett meddelande och bli kontaktad senast nästkommande vardag.
- Du erbjuds en fast omsorgskontakt och tillsammans upprättar ni en genomförandeplan. Genomförandeplanen påbörjas så snart som möjligt efter att insatsen startat och ska vara upprättad inom 14 dagar.
- Genomförandeplanen följs upp tillsammans med din fasta omsorgskontakt minst 2 gånger per år och vid behov.
- Du bestämmer om din anhörig/närstående/gode man ska vara med dig när genomförandeplanen skrivs samt vid uppföljningssamtal.
- Du blir kontaktad av personal om de inte kan komma på avtalad tid, +/- 30 minuter.

- Personalen som kommer till dig presenterar sig och visar fotolegitimation.
- Du som har trygghetslarm får hjälp vid akuta larm så snart som möjligt, senast inom 30 minuter och för övriga larm senast inom 60 minuter.

#### Värdighetsgarantier för äldreboende

Vi lovar att:

- Om den person du söker inte är på plats, ska du få information om när den går att nå, alternativt att du kan lämna ett meddelande och bli kontaktad senast nästkommande vardag.
- Du erbjuds en kontaktperson och tillsammans upprättar ni en genomförandeplan. Genomförandeplanen påbörjas så snart som möjligt efter att du flyttat in på äldreboendet och ska vara upprättad inom 14 dagar.
- Genomförandeplanen följs upp tillsammans med din kontaktperson minst 2 gånger per år och vid behov.
- Du bestämmer om din anhörig/närstående/gode man ska vara med dig när genomförandeplanen skrivs samt vid uppföljningssamtal.
- Du får träffa din kontaktperson innan du flyttar in på ett äldreboende.
- Du får veta vem som är patientansvarig sjuksköterska när du flyttar in på ett äldreboende.

## 3 Mål

### 3.1 Hemvårdsnämnden ska genom ett förebyggande arbete främja möjligheten till aktivt liv och en jämlik hälsa

#### Kopplad till

Process/genomförande - Verksamhetens arbetsätt, processer, kultur och värderingar

#### Önskat läge/effekter

Genom ett förebyggande arbete ska hemvårdsnämnden bidra till en förflyttning mot en ökad självständighet och ett minskat behov och beroende av insatser från hemtjänst. Detta inkluderar såväl t ex information om invånarnas möjligheter till egna förebyggande åtgärder och möjlighet att delta i förvaltningens organiserade aktiviteter. På sikt ska en lägre andel äldre än idag ha behov av insatser.

Radioprogrammet Radiokakan ska fortsätta även 2023.



#### Kommentar

Bedömningen vid bokslutet är att målet uppnås.

Hemvårdsförvaltningen har valt att koppla en indikator avseende nyttjandet av digital fixare och tre indikatorer ur Socialstyrelsens nationella enkät "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" ("aldreenkäten") till målet. Enkäten genomfördes under våren 2023 och utfallet redovisade i oktober.

Vad gäller nöjdheten med social samvaro och aktiviteter i särskilt boende så har Halmstads kommun haft en positiv utveckling fram till enkäten 2022 då en tydlig försämring kunde konstateras efter pandemin. Utfallet förbättras i enkäten för 2023 och är även klart bättre än rikets genomsnitt.

Övriga två indikatorer ur enkäten gäller anhörigas nöjdhet med samarbetet med hemtjänsten eller äldreboendet. Här har utfallet varit på en relativt jämn och hög nivå över tid. Inom såväl hemtjänst som äldreboende var resultaten 2023 över genomsnittet i riket.

Tjänsten digital fixare utnyttjas väl av målgruppen och har under 2023 stöttat i 559 ärenden.

Fyra aktiviteter har varit kopplade till målet.

- Radioprogrammet Radiokakan har sänt även under 2023.

- Insatser från den digital fixaren har marknadsförts och nyttjandet av tjänsten har följts.

- I december genomfördes en informationsträff på Alla Hjärtans Hus med temat "Är du nyfiken på den välfärdsteknik som finns inom hemvårdsförvaltningen?" där bl a a medicingivare, digitala läs, VR-glasögon och trygghetskamera presenterades.

- En planering för ny förebyggande aktivitet i samråd med det kommunala pensionärsrådet har genomförts. Hemvårdsnämnden fattade i maj beslut om att genomföra en ny omgång av "Satsa friskt". Förvaltningen fick dock inte några svar på upphandlingen och därmed kunde inte "Satsa friskt" komma igång under året.

## 3.2 Hemvårdsnämndens mål är att socialtjänsten ska vara innovativ, inkluderande och hållbar över tid.

### Kopplad till

Process/genomförande - Verksamhetens arbetssätt, processer, kultur och värderingar

### Önskat läge/effekter

- Hemvårdsnämnden ska arbeta mer proaktivt med förebyggande insatser i syfte att senarelägga behoven av biståndsbedömda insatser, t ex via befogenhetslagen.
- Utveckla befintliga e-tjänster för ansökan och handläggning.
- En jämlik och rättssäker socialtjänst för att därigenom upprätthålla ett högt förtroende för skattefinansierad verksamhet.
- Den ofrivilliga ensamheten för nämndens målgrupper ska minska.
- Hemvårdsförvaltningen får i uppdrag att under 2023 färdigställa översyn av dagverksamheten avseende lokalsituation och innehåll i verksamheten.



### Kommentar

Bedömningen vid bokslutet är att målet uppnås.

Hemvårdsförvaltningen har valt att koppla fem indikatorer till målet. En indikator avser andelen uppföljda beslut av myndighetsenheten för kunder i ordinärt boende och övriga fyra indikatorer kommer från Socialstyrelsens nationella enkät "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" ("äldre-enkäten"). Två av indikatorerna ur enkäten handlar om kundernas ofrivilliga ensamhet (andel som inte besväras av ensamhet inom äldreboende respektive ordinärt boende med målsättningen att öka denna andel). Utfallet visar att färre äldre än föregående år besväras av ensamhet. De två andra indikatorerna ur enkäten handlar om huruvida kunderna anser att de fått plats på det äldreboende de ville bo på och om kunder med hemtjänst anser att de fått välja utförare av hemtjänsten. De interna målsättningarna uppnås vad gäller dessa indikatorer förutom när det gäller kunder som anser att de fått välja utförare av sin hemtjänst där utfallet minskat något. Utfallen står sig väl i jämförelse med riket. Avseende uppföljda beslut så har andelen ökat jämfört med föregående år och når den interna målsättningen.

Fyra insatser har varit kopplade till målet.

- Robotisering och automatisering av hantering av e-tjänstansökningar om trygghetslarm och matdistribution vid införandet av nytt verksamhetssystem pågår.
- Översyn av dagverksamheten pågår. Fokus ligger i första hand på att hitta en lämplig lokal för verksamheten där förvaltningen även är beroende av teknik- och fastighetsförvaltningen för att komma vidare.
- Planering för nytt äldreboende med psykiatrisk inriktning är genomförd.
- Planering för att starta upp ett rehabcenter under hösten är genomförd.

### 3.3 Hemvårdsnämnden ska erbjuda en god, jämlik, personcentrerad och säker hälso- och sjukvård och omsorg av hög kvalitet för nämndens målgrupper

#### Kopplad till

Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc

#### Önskat läge/effekter

- Verksamhetens arbete ska präglas av ett personcentrerat förhållningssätt.
- Hemvårdsnämnden ska aktivt delta i och bidra till utveckling av regiongemensam samverkan.
- Möjligheterna för hemvårdsnämnden och andra vårdgivare att få tillgång till aktuell och relevant information kring patienten i sammanhållen journal genom deltagande i nationell patientöversikt (NPÖ) ska förbättras.
- De som bor på äldreboende i Halmstads kommun ska uppvisa en hög nöjdhet avseende maten och måltidsmiljön.
- Verksamheten arbetar aktivt med språkstärkande insatser genom exempelvis språkombud
- Invånares omvårdnadsbehov skall tillgodoses på bästa vis med en god kvalitet inom kommunens verksamheter. Anledning är Halmstads kommuns tredelade socialtjänst som ställer krav på god samverkan med övriga nämnder Socialnämnden och Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden med ett kundperspektiv.
- Hemvårdsförvaltningen får i uppdrag att färdigställa genomlysning och utvärdering av resursfördelningssystem samt utreda möjlighet att införa resursfördelning inom fler verksamhetsdelar. Hänsyn ska även tas till exempelvis vårdtyngd.

#### Kommentar

Bedömningen vid bokslutet är att målet uppnås.

Hemvårdsförvaltningen har kopplat sex indikatorer ur Socialstyrelsens nationella enkät "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" ("äldre-enkäten") till målet. Indikatorerna gäller kundernas upplevelse av delaktighet inom hemtjänst respektive äldreboende (andel som anser att personalen tar hänsyn till den äldres egna åsikter och önskemål), sammantagen nöjdhet med sitt äldreboende eller sin hemtjänst, hur nöjda kunderna är med måltidsmiljön inom äldreboende samt om kunder på äldreboende upplever att det är lätt att få träffa sjuksköterska vid behov. För fyra av indikatorerna uppnås det interna målvärdet, en indikator har utfall strax under målvärdet och den sista indikatorn är under målvärdet. Indikatorn som inte uppnås avser sammantagen nöjdhet inom äldreboende där den interna ambitionsnivån varit hög. Halmstads kommuns utfall har dock förbättrats jämfört med föregående mätning och utfallet är bland de 25 % av kommunerna med högst resultat i landet. För denna indikator är det också noterbart att det är en tydlig skillnad i resultat mellan kommunala och privata utförare där privata utförare har ett klart sämre genomsnittligt resultat.

Hemvårdsförvaltningen har arbetat med sex insatser kopplat till målet. Två av dessa insatser är färdigställda varav en gällde att färdigställa en kompetensförsörjnings- och utbildningsplan. Nämnden antog planen under januari. Den andre avslutade insatsen avser att förvaltningen blivit producent till

nationell patientöversikt (NPÖ) vilket skett under våren.

- Under 2023 har social dokumentationsutbildning genomförts för nästan 1300 yrkesverksamma inom socialtjänsten så som t ex omsorgspersonal och chefer. Utbildningar pågår fortsatt.
- Genomlysning och utvärdering av resursfördelningssystem samt utreda möjlighet att införa resursfördelning inom fler verksamhetsdelar pågår.
- Under 2023 har förvaltningen deltagit i regiongemensamt arbete för att kunna mäta hur många aktuella patienter som har en samordnad individuell plan (SIP).
- En tänkt insats rörde införande av fast omsorgskontakt inom särskilt boende. Detta har dock inte genomförts då nationella krav på fast omsorgskontakt inte gäller denna verksamhet.

### **3.4 Verksamheten ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare med ett hälsofrämjande ledar- och medledarskap. (K)**

#### **Kopplad till**

Kommunfullmäktiges mål 5: Halmstads kommun ska vara en modern och framtidssäkrad organisation

#### **Önskat läge/effekter**

Hemvårdsförvaltningen ska uppfattas som en attraktiv och modern arbetsgivare.

Vi ska fortsätta skapa förutsättningar för ett högt engagemang och stor delaktighet hos våra medarbetare då dessa är viktiga ambassadörer både gentemot våra kunder men också i ett kompetensförsörjningsperspektiv. En viktig del i detta är att arbeta med att minska våra sjuktal och skapa en god arbetsmiljö med ett fortsatt förebyggande arbete genom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vårt systematiska hälsofrämjande arbete med hälsosamtal och hälsoinspiratörer ger både medarbetare och chefer verktyg att tillsammans skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Dessa insatser tillsammans med ett aktivt rehabiliteringsarbete förväntas leda till minskade sjuktal. Nedan följer ytterligare insatser som är betydelsefulla för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Genom en strategisk kompetensförsörjningsplan och ett aktivt arbete med kompetensutveckling ska vi skapa förutsättningar för nya och befintliga medarbetare att utvecklas inom sina uppdrag och därigenom möta de krav och utmaningar förvaltningen står inför. Detta gör vi bland annat genom Äldreomsorgslyftet, validering av personal till undersköterskor och specialistutbildning av sjuksköterskor i samarbete med Högskolan i Halmstad.

Genom fortsatt arbete med praktikplatser, riktade insatser till ungdomar och integration är förvaltningens ambition att vi kommer att kunna säkerställa ett positivt inflöde av nya medarbetare för att möta det ökade behovet av medarbetare och det ökade behovet utifrån den demografiska utvecklingen.

Aktivt arbeta med att positivt marknadsföra våra verksamheter i ett långsiktigt perspektiv och utveckla vår marknadsföring för att möta våra blivande medarbetare på de digitala plattformar dessa använder. Utveckla digital marknadsföring för att rekrytera mer personal på exempelvis tiktok, snapchat med en kontinuitet.



Arbetet med införandet av digital välfärdsteknik och renodling av uppdragen bidrar till att medarbetarnas kompetens används på ett optimalt sätt.



### Kommentar

Bedömningen vid bokslutet är att målet uppnås.

Förvaltningen har valt att följa sex indikatorer kopplat till målet. Antalet korttidssjukskrivningsdagar har minskat med 1,5 dag i jämförelse med bokslutet föregående år och är i genomsnitt 11,5 dagar per medarbetare.

Andelen baspersonal med undersköterskeutbildning är fortsatt relativt hög, 77 %. Likt tidigare rekryteras enbart personal med undersköterskekompetens vid nyanställningar. Förvaltningen genomför även validering från vårdbiträde till undersköterska för tillsvidareanställd personal. Från hösten 2020 har förvaltningen även arbetat med Äldreomsorgslyftet som är en satsning via statsbidrag som ger vårdbiträden möjligheten att utbilda sig till undersköterskor på betald arbetstid. Hittills har 72 medarbetare blivit klara med sin utbildning.

Andel personal inom Kommunals avtalsområde som arbetar heltid har minskat något till 64 % jämfört med 65,4 % vid årsbokslutet föregående år.

Andelen biståndshandläggare med socionomutbildning är vid årsskiftet 84,4 %. Det är en ökning jämfört med föregående årsskifte. Siffran innefattar tillsvidareanställd personal samt personal anställda på längre vikariat.

Förvaltningen följer antalet personer som väljer att avsluta sin tillsvidareanställning inom förvaltningen för att påbörja en anställning utanför Halmstads kommun med ambitionen att antalet ska minska. Under året har 166 personer avslutat sin anställning för att börja arbeta på annan arbetsplats vilket är färre än förra året då 203 medarbetare avslutade anställningen för ett externt arbete. Förvaltningen mäter också andelen timavlönad personal (räknat i årsarbetare) i relation till tillsvidareanställd personal med ambitionen att timavlönad personal ska minska. Andelen timavlönade har minskat från 11,2 % till 8,1 % jämfört med utfallet vid årsbokslutet föregående år.

Kopplat till målet är sex insatser. Samtliga är genomförda/avslutade.

- Under våren 2023 gick de sista enheterna in i arbetet med schemaläggning enligt arbetstidsavtalet vilket innebär att implementeringsplanen nu är genomförd.
- Hälsofrämjande arbete via hälsoinspiratörer och hälsosamtal har genomförts under året.
- Kompetenssatsning för att utbilda vård- och omsorgspersonal till undersköterska med hjälp av statsbidrag för äldreomsorgslyftet samt fortsatt validering. Samarbete pågår med Lärcentrum och Vårdvux för att erbjuda utbildning på betald arbetstid.
- Organisationsöversyn är genomförd genom renodling av hemsjukvård och förebyggande verksamhet. En resursförstärkning till HR-avdelningen är hanterad genom fördelning av tidigare vakanser.
- Arbeta aktivt med vikarieombud. Under året har förvaltningen fortsatt att utveckla arbetssättet med vikarieombud som infördes 2021 för att förbättra mottagandet av nya vikarier.
- Under året har språkutvecklande aktiviteter genomförts via enheternas språkombud. Under början av året genomförde förvaltningen en enkät för kartläggning av språkkunskaper för undersköterskor/vårdbiträden med låg svarsfrekvens vilket gör det svårt att dra några slutsatser. Förvaltningen har ändå fortsatt arbetet med språkombud och har även tilldelats medel för fortsatt arbete

från statsbidraget Återhämtningsbonusen.

### **3.5 Hemvårdsnämnden tar aktivt tillvara på de möjligheter som välfärdsteknik och digitalisering för med sig och skapar därmed nytta för invånare, medarbetare och organisation.**

#### **Kopplad till**

Kommunfullmäktiges mål 5: Halmstads kommun ska vara en modern och framtidssäkrad organisation

#### **Önskat läge/effekter**

- Verksamhetsutveckling och förändringsarbete sker inom olika verksamhetsområden utifrån identifierade områden och värderade behov och leder till goda effekter för kund/patient och verksamhet.
- Medarbetare är kunskapsmässigt väl insatta i de digitala verktyg som används och är delaktiga i utvecklingsarbetet.
- Arbetar utifrån målsättningen att etablera och tillhandahålla god tillgång till information och data. Detta i sin tur innebär tillgång till rätt information i rätt tid och beslutsunderlag för att styra och leda.
- Arbetar strukturerat och behovsstyrt med välfärdsteknik som skapar mervärde för kunden och bidrar till ökad självständighet.
- Tillhandahåller möjlighet till digitala inköp som kunden värdesätter och som skapar en känsla av delaktighet.
- Erbjuder e-tjänster som förenklar för kunden och som även ger nyttoeffekter för organisationen.
- Andelen kunder med biståndsinsats om inköp som är anslutna till e-handel ska öka.



#### **Kommentar**

Bedömningen vid bokslutet är att målet inte uppnås.

Bedömningen grundar sig på att införande av välfärdsteknik och digitalisering går för långsamt. Till målet har förvaltningen valt att koppla tre indikatorer. En indikator handlar om antalet berörda kunder inom ordinärt boende som är anslutna till e-handel med ambitionen att andelen ska öka. Andelen anslutna kunder har ökat något under året jämfört med utfallet vid föregående årsskifte. Förvaltningen mäter också antalet medicingivare i drift med målet att öka användandet. Under 2023 har antalet medicingivare i drift dock minskat. Den tredje indikatorn avser antalet trygghetskameror i drift hos förvaltningens kunder med ambitionen att dessa ska öka. Antalet har också ökat jämfört med föregående år. Det pågår arbete för att öka nyttjandet av såväl medicingivare som trygghetskameror och e-handel.

Hemvårdsnämnden har i verksamhetsplan för 2024 gett förvaltningen en tydlig riktning som anger att implementerad välfärdsteknik alltid ska prövas som första alternativ för nämndens målgrupper och gett uppdrag till förvaltningen att utreda ökat användande av bland annat e-handel, digital natttillsyn och medicingivare.

Förvaltningen har haft följande insatser kopplade till målet.

- Arbete har genomförts för att underlätta tillgång till kvalitetssäkrad statistik för verksamhetsuppföljning och rapportering. Merparten av förvaltningens statistik är samlad i rapport för enhetschefer inom hemtjänsten och ledningsgrupp. Arbete kommer också att fortsätta för att ansluta fler datakällor till rapporten, t ex lönesystem och ekonomisystem.
- Teknisk uppdatering av trygghetslarm för ordinärt boende pågår och var tänkt att vara klart under hösten men kommer att pågå även under 2024 främst på grund av förseningar av leveranser.
- Arbete pågår för att slutföra implementering av nytt trygghetslarm med sensorfunktionalitet på alla äldreboenden samt korttidsboende. Inköpen är gjorda men det kvarstår en del arbete från leverantörens sida kring konfigurering av larmen.
- Förvaltningen hade också anmält intresse till Inera att införa SBAR i appform (SBAR står för "Situation, Bakgrund, Aktuell bedömning, Rekommendation"), Vårdhandboken på lätt svenska samt införa kunskapsstöd för kommunernas hälso- och sjukvård (tillgång till vetenskapliga artiklar). Dessa delar krävde dock att tillräckligt många kommuner anslöt sig (anmäler att de vill delta) via Inera för att komma igång. Då för få kommuner visat intresse har Inera inte gått vidare med införandet.

## 4 Kvalitet

### 4.1 Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv.

#### 4.1.1 Arbetsmiljö

##### Beskrivning

Hemvårdsnämnden anser det viktigt att även fortsatt kunna rekrytera och bibehålla kompetent personal. En god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor är av stor vikt för att minska sjukfrånvaron samt för att stärka bilden av att det är attraktivt att arbeta inom äldreomsorg och hemsjukvård.

##### Kommentar



Som en av Halmstads kommuns största arbetsgivare har hemvårdsförvaltningen en verksamhet som kräver kontinuerlig bemanning. Förvaltningen har fler tillsvidareanställda i år jämfört med föregående år samtidigt som antalet visstidsanställda har minskat.

Det totala antalet sjukdagar per medarbetare har minskat med 2,4 dagar jämfört med föregående år och är nu i genomsnitt 37,3 dagar per medarbetare. I siffran finns såväl korttids- som långtidssjukskrivningar inräknade.

Satsningen på Äldreomsorgslyftet är i full gång med medarbetare som fått möjligheten att utbilda sig på betald arbetstid till undersköterska och hittills har 72 medarbetare blivit klara med sin utbildning till undersköterskor. Även validering av vårdbiträden till undersköterska har genomförts under året. Som ett sätt att fånga intresset för vård- och omsorgsarbete tidigt hos ungdomar har förvaltningen anställt ungdomstraineer till både hemtjänst och äldreboende. En del av ungdomarna som fyllt 18 har fortsatt som vikarier och timanställda.

Det hälsofrämjande arbetet som hälsoinspiratörerna gör ute i verksamheterna har fortsatt med en blandning av aktiviteter som sammansvetsar grupperna och främjar både kropp och själ. Under året har det genomförts nätverksträffar för inspiration.

Förvaltningen följer utfall av medarbetarundersökningar och Hållbart medarbetarengagemang. Hållbart medarbetarengagemang (HME) utgår från nio frågor framtagna för att mäta motivation, engagemang hos medarbetarna och styrning av arbetsgivarepolitik. I medarbetarundersökningen hösten 2022 var totala HME-indexet 72 vilket kan jämföras med totalen för Halmstad kommun som var 76. HME-undersökningen genomförs våren 2024 i samband med kommunens medarbetarundersökning.

## 4.2 Process/genomförande - Verksamhetens arbetssätt, processer, kultur och värderingar

### 4.2.1 Vårdighetsgarantier för kund

#### Beskrivning

Hemvårdsnämnden har beslutat om ett antal vårdighetsgarantier för kund. I vårdighetsgarantierna nämns flera delar som kunder inom hemtjänst och äldreboende ska kunna förvänta sig.

#### Kommentar

Förvaltningen har i sin verksamhetsplan valt att aktivt följa framförallt de delar i vårdighetsgarantierna som avser hur stor andel av kunderna som har en genomförandeplan och hur väl förvaltningen uppfyller vårdighetsgarantierna vad gäller hur snabbt larm hanteras.

Vid årsskiftet har drygt 95 % av berörda kunder en genomförandeplan. Vårdighetsgarantin avseende larm som anses ej akuta och ska hanteras inom 60 minuter uppfylls i ca 99 % av fallen. För akuta larm som ska hanteras inom 30 minuter hanteras ca 92 % i tid. Statistiken avseende larm avser såväl dag- som nattetid.

### 4.2.2 Kundkvalitet

#### Beskrivning

Hemvårdsnämndens kunder och patienter ska känna sig trygga med den vård och omsorg som utförs. Verksamheten använder sig av och deltar i nationella kvalitetsregister så som Senior Alert och Palliativregistret. Nationella indikatorer lämnas också till undersökningar så som kommunernas kvalitet i korthet (KKiK). I flera fall finns möjlighet till nationell jämförelse.

#### Kommentar

Inom området kundkvalitet följer förvaltningen flera indikatorer.

Utfallet för personalkontinuitet inom hemtjänsten (alltså antal personal som personer med hemtjänst möter under 14 dagar i genomsnitt) är vid bokslutet 12,6.

Väntetiden till äldreboende mäts och redovisas till kommunernas kvalitet i korthet (KKiK). Mätningen avser alla personer som beviljats äldreboende under årets första halvår. Utfall 2023 var 44 dagar. Det är en ökning jämfört med föregående år men då hade Halmstad ett väldigt lågt utfall. Utfallet placerar Halmstad på den övre halvan i jämförelse med övriga kommuner i Sverige.

Förvaltningen följer hur stor andel av kunder som blivit beviljade äldreboende och haft önskemål om specifika särskilda boenden som faktiskt fått en plats på ett önskat boende. Utfallet varierar kraftigt mellan olika mätningar vilket till stor del beror på att antalet kunder som flyttar in på boende varierar och beroende på hur stor andel kunder som blir erbjudna platser som kommer direkt från korttidsboende. Under 2023 har ca 24 % av kunderna fått plats på ett önskat boende. Utfallet kan ställas

i relation till att 84 % av kunderna svarat att de anser att de fått plats på ett önskat boende i Socialstyrelsens årliga enkät.

Den sista indikatorn som följs kopplat till kvalitetsfaktorn är andel överlämningar av HSL-insatser som överlämnats inom angiven tidsram som sjuksköterska angivit. Vid bokslut var utfallet ca 79 % vilket är en viss ökning jämfört med utfallet vid bokslutet för 2023.

## 4.3 Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc

### 4.3.1 Kundnöjdhet

#### Beskrivning

Det är viktigt för hemvårdsnämnden att nämndens kunder är nöjda med den vård och omsorg som utförs. Det gäller för såväl den verksamhet som kommunen bedriver i egen regi som den som utförs av privata utförare via lagen om valfrihet (LOV).

#### Kommentar



Hemvårdsnämnden får generellt goda omdömen av kunder i den nationella enkäten "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" från Socialstyrelsen som genomförs årligen.

I 2023 års enkät erhåller såväl hemtjänsten som äldreboendeverksamheten goda utfall avseende bemötande och kunderna uppger även i stor utsträckning att de känner sig trygga på äldreboende och i ordinärt boende med stöd av hemtjänsten. Utfallen avseende dessa frågor är också högre för Halmstads kommun än genomsnittet i riket.

### 4.3.2 Ekonomi

#### Beskrivning

Hemvårdsnämnden har ett lagstadgat ansvar att säkerställa en god ekonomisk hushållning.

#### Kommentar



Bokslut 2023 visar ett överskott på 7 535 tkr. Överskottet beror i huvudsak på ett stort prestationsbaserat statsbidrag samt att hemtjänsten, främst på grund av färre beviljade timmar än förväntat, uppvisar ett plus. Äldreboendeverksamheten samt hemsjukvård och förebyggande verksamhet överskrider sina budgetramar. Ett stort underskott återfinns också gällande kostnader för utskrivningsklara.

I investeringsredovisningen för 2023 uppvisas ett överskott på 812 tkr på grund av vissa inköp försenats.

Efter en negativ prognos på 10 000 tkr i samband med delårsbokslutet har hemvårdsnämnden också under året, på uppmaning från Kommunstyrelsen, upprättat en åtgärdsplan samt rapporterat hur man under 2023 agerat för att hålla budget i balans. I åtgärdsplanen ingår bland annat att minska kostnaderna för "Heltid som norm" och för utskrivningsklara patienter. Även de tre huvudverksamheterna särskilt

boende, hemtjänst och hemsjukvård och förebyggande verksamhet kommer att göra översyner av sina organisationer/sina arbetsätt och förväntas därmed åstadkomma kostnadsminskningar med tre, två respektive en miljon kronor.

## 5 Resurser och förutsättningar

### 5.1 Ekonomi

#### *Driftredovisning*

#### **Utfall – årsresultat**

Totalt sett har hemvårdsnämnden 73 786 tkr högre nettokostnad än för motsvarande period 2023.

Lokal- och kapitalkostnader är väldigt snarlika jämfört med fjolåret och när det gäller skillnaden i lönekostnader förklaras den nästan uteslutande till lönerrevisionen mellan åren. Skillnaden i lokalkostnader beror på uppräknings av lokalhyror samt att Nymansgården tillkommit.

Att intäkterna är 37 268 tkr högre beror på att statsbidragen är avsevärt större jämfört med 2022. Även avgiftsintäkterna bidrar något till skillnaden mellan åren.

Den största differensen, 81 090 tkr, finns inom övriga kostnader och en av de större anledningarna till det är att kostnader för en rad olika administrativa tjänster, som fram till och med ifjol belastade kommunens centrala delar, numera ligger ute hos nämnderna. En annan stor anledningen är köp av privat verksamhet, där det under hösten tillkommit ett äldreboende. Dessutom räknas årligen dessa ersättningar upp med omsorgsprisindex (OPI).

#### **Utfall – budgetavvikelse**

Hemvårdsnämndens redovisar 2023 ett överskott motsvarande 7 535 tkr.

Äldreboendeverksamheten gör ett marginellt underskott motsvarande 284 tkr. Här återfinns stora merkostnader för heltid som norm, men att underskottet inte är större beror på att både Villa Soldalen samt det nya korttidsboendet Nymansgården öppnat senare än vad som tidigare förutspåts (och som det budgeterats för). Hemtjänsten har för 2023 ett överskott på 15 780 tkr och det beror främst på att antalet beviljade timmar har varit lägre än vad det budgeterats för. Inom den tredje av nämndens stora verksamheter, hemsjukvård och förebyggande verksamhet, redovisas ett underskott motsvarande 2 527 tkr och det beror bland annat på underskott avseende diverse driftskostnader (hjälpmedel, bilar, arbetskläder, m.m.).

Vad gäller kostnader för utskrivningsklara så avviker dessa negativt med 10 242 tkr. Detta underskott återfinns trots att nämnden köpt privata korttidsplatser under delar av året samt vidtagit åtgärder för att minska antalet betalningsansvarsdagar.

Inom punkten övrigt finns bland annat avvikelser inom köp av ovan nämnda privata korttidsplatser (-5 665 tkr) och för nödvändiga inköp av utrustning till de nya ställena Ranagård och Nymansgården (-4 933 tkr). Dessutom blir nämndens kostnad (tillika negativa budgetavvikelse) för den centraliserade bemanningen 3 202 tkr högre än vad som var fallet när detta drevs i hemvårdsnämndens regi. Att nettot inom övrigt ändå är positivt beror på att det prestationsbaserade statsbidragets andel för 2023 för att minska timanställningar blev väldigt stort. Socialstyrelsens lämnade sent på året ett direktiv om att statsbidraget fick användas endast 2023 och 2024 vilket ändrade förvaltningens periodisering. Det medförde ett ökat disponibelt utrymme för 2023 och 2024, men minskade utrymmet för 2025. Ett plus inom avgiftsintäkter bidrar också ytterligare till överskottet här.



Resultatbalansering från föregående år motsvarande 1 188 kkr är inräknat i prognosen.

### **Prognos – förändring mot föregående prognos**

Resultatet är 17 535 tkr bättre jämfört med oktoberprognosen. Det beror till allra största del på att periodiseringen av det prestationsbaserade statsbidraget förändrades under årets slutskede, då Socialstyrelsen kom med direktiv om att statsbidraget endast fick användas under 2023 och 2024. Detta medförde i sin tur att en större andel av bidraget bokfördes under 2023. Dessutom har det skett förbättringar inom både äldreboendeverksamheten och hemtjänsten. Gällande det förstnämnda så beror det på att hyresdebitering avseende Ranagård helt uteblivit under 2023 samt att installationen av kyla på särskilt boende försenats och därmed inte belastat året så som det var tänkt. Beträffande hemtjänstens förbättring så kan denna härledas till att den kommunala hemtjänstens arbetade timmar, och därmed kostnader, sjunkit under årets slutfas. Anledningen till detta är anpassningar av schema och planering för att matcha tilldelade resurser.

### *Investeringsredovisning*

#### **Utfall – årets nettoinvesteringar**

Helårsutfallet 2023 är 11 987 tkr högre än efter motsvarande tidpunkt förra året. Att det skiljer så mycket mellan åren har sin grund i att investeringsbudgeten under 2023 varit avsevärt mycket högre än ifjol. Detta beror på att hemvårdsnämnden under året startat upp både ett nytt korttidsboende och ett nytt äldreboende.

#### **Utfall – budgetavvikelse**

Årets investeringsbudget uppvisar ett överskott på 812 tkr. Överskottet beror bland annat på att det planerade införandet av digitala nycklar försenats på grund av komponentbrist.

### **Prognos – förändring mot föregående prognos**

Utfallet är 812 tkr bättre än oktoberprognosen. Detta beror på att det planerade införandet av digitala nycklar försenats på grund av komponentbrist.

<b>Hemvårdsnämnden</b>									
<b>Verksamhet: 770 Äldreomsorg</b>									
<b>Driftredovisning</b>									
(samtliga belopp i kkr)	Helårs-utfall 2022	Helårs-utfall 2022	Helårs-utfall 2023	Budget 2023	Helårs-utfall 2023	Budget- avvikelse 2023	Budget- avvikelse fg rapport	Periodutfall jmf fg år	Prognos- förändring fg rapport
<b>Verksamhetens Intäkter</b>	<b>299 252</b>	<b>299 252</b>	<b>336 520</b>	<b>271 543</b>	<b>336 520</b>	<b>64 977</b>	<b>21 800</b>	<b>37 268</b>	<b>43 177</b>
Därav realisationsvinster	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Därav avgiftsintäkter	98 427	98 427	106 376	101 962	106 376	4 414	2 000	7 949	2 414
Därav hyresintäkter	44 550	44 550	44 787	46 700	44 787	-1 913	0	237	-1 913
<b>Lönekostnader</b>	<b>-1 076 210</b>	<b>-1 076 210</b>	<b>-1 100 206</b>	<b>-1 114 989</b>	<b>-1 100 206</b>	<b>14 783</b>	<b>31 350</b>	<b>-23 996</b>	<b>-16 567</b>
Därav övertid	-12 813	-12 813	-12 394	-240	-12 394	-12 154	-12 400	419	246
Därav sjuklöner	-37 681	-37 681	-37 081	-14 033	-37 081	-23 048	-22 300	600	-748
<b>Lokalkostnader</b>	<b>-107 330</b>	<b>-107 330</b>	<b>-113 060</b>	<b>-116 212</b>	<b>-113 060</b>	<b>3 152</b>	<b>1 100</b>	<b>-5 730</b>	<b>2 052</b>
<b>Kapitalkostnader</b>	<b>-4 519</b>	<b>-4 519</b>	<b>-4 757</b>	<b>-5 017</b>	<b>-4 757</b>	<b>260</b>	<b>300</b>	<b>-238</b>	<b>-40</b>
Därav avskrivningar	-4 450	-4 450	-4 630	-4 890	-4 630	260	300	-180	-40
Därav internränta	-69	-69	-127	-127	-127	0	0	-58	0
<b>Övriga kostnader</b>	<b>-463 790</b>	<b>-463 790</b>	<b>-544 880</b>	<b>-469 243</b>	<b>-544 880</b>	<b>-75 637</b>	<b>-64 550</b>	<b>-81 090</b>	<b>-11 087</b>
Därav realisationsförluster	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-1 651 849</b>	<b>-1 651 849</b>	<b>-1 762 903</b>	<b>-1 705 461</b>	<b>-1 762 903</b>	<b>-57 442</b>	<b>-31 800</b>	<b>-111 054</b>	<b>-25 642</b>
<b>Periodens resultat / nettokostnad</b>	<b>-1 352 597</b>	<b>-1 352 597</b>	<b>-1 426 383</b>	<b>-1 433 918</b>	<b>-1 426 383</b>	<b>7 535</b>	<b>-10 000</b>	<b>-73 786</b>	<b>17 535</b>
Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat	-1 352 597	-1 352 597	-1 426 383	-1 433 918	-1 426 383	7 535	-10 000	-73 786	17 535

<b>Hemvårdsnämnden</b>									
<b>Verksamhet: 770 Äldreomsorg</b>									
<b>Investeringsredovisning</b>									
(samtliga belopp i kkr)	Helårs-utfall 2022	Helårs-utfall 2022	Helårs-utfall 2023	Budget 2023	Helårs-utfall 2023	Budget- avvikelse 2023	Budget- avvikelse fg rapport	Periodutfall jmf fg år	Prognos- förändring fg rapport
<b>Investeringsinkomster</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Investeringsutgifter</b>	<b>-901</b>	<b>-901</b>	<b>-12 888</b>	<b>-13 700</b>	<b>-12 888</b>	<b>812</b>	<b>0</b>	<b>-11 987</b>	<b>812</b>
<b>Investeringsnetto</b>	<b>-901</b>	<b>-901</b>	<b>-12 888</b>	<b>-13 700</b>	<b>-12 888</b>	<b>812</b>	<b>0</b>	<b>-11 987</b>	<b>812</b>

<b>Hemvårdsnämnden</b>			
<b>Verksamhet: 770 Äldreomsorg</b>			
<b>Driftredovisning</b>			
Kortfattade kommentarer driftbudgetavvikelse	Budget- avvikelse	Föregående budget- avvikelse	Prognos- förändring
Äldreboende	-284	-6 200	5 916
Hemtjänst	15 780	12 100	3 680
Hemsjukvård och förebyggande verksamhet	-2 527	-1 000	-1 527
Utskrivningsklara	-10 242	-11 000	758
Övrigt	4 808	-3 900	8 708
<b>Summa avvikelse driftredovisning</b>	<b>7 535</b>	<b>-10 000</b>	<b>17 535</b>

## 5.2 Personal

### 5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

Statistiken i denna redovisning presenteras på förvaltningsnivå och utgår ifrån mätdatum 2023-12-31 och är en ögonblicksbild av läget vid den tidpunkten. Visstidsanställd personal avser tidsbegränsade

anställningar (tre månader eller längre) med månadslön.

Personalredovisningen visar att antalet anställda i förvaltningen 2023-12-31 uppgår till 2146 personer, varav 1 964 är tillsvidareanställda och 182 visstidsanställda, vilket är en minskning med 40 personer totalt sedan föregående år samma mätdatum. Antalet tillsvidareanställda har ökat med 79 medarbetare och antalet visstidsanställda har minskat med 119.

Statistiken över åldersfördelningen bland tillsvidareanställda visar att ökningen har skett i alla åldersgrupperna men framförallt i åldrarna 30-49 år.

Förvaltningen fortsätter att vara starkt kvinnodominerad även om andelen män har ökat något för varje år, 84 % kvinnor och 16 % män. Jämfört med förra året så har förvaltningen 306 män tillsvidareanställda vilket är en ökning med 30 personer. Andelen män bland visstidsanställda är 31 %.

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022
Antal tillsvidareanställda	1 964	1 658	306	1 885
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	349	219	130	326
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	829	719	110	784
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	786	720	66	775
Antal visstidsanställda	182	126	56	301
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	1 880	1 579	301	1 788

## 5.2.2 Timavlönad personal

Årsarbetare/heltidstjänster baseras på en schablon, 165 timmar per månad. Timavlönad personal i denna redovisning avser tidsbegränsade anställningar som vid anställningens ingång är under tre månader.

Antal timmar som har arbetats av timavlönad personal har minskat motsvarande 49 årsarbetare jämfört med föregående år.

	Totalt T3 2023	Totalt T3 2022
Timavlönad personal - totalt antal timmar	299 882	398 097
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	152	201

## 5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

I uppgifterna nedan ingår **alla** anställda vilket omfattar även timavlönad personal. Uppgiftsframtagandet skiljer sig mot Halmstads kommuns traditionellt framtagna sjukfrånvarostatistik med antal dagar per medarbetare och år. De båda sjukfrånvaromåtten kan därför inte jämföras med varandra.

Den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron visar total sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron har i denna mätning minskat till 11,8 % jämfört med 12,6 % föregående år. Minskningen har skett i alla åldersgrupperna men framförallt i grupperna under 49 år.

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	11,8%	12,6%	8,1%	12,6%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	47,2%	50,5%	23,4%	43,6%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	10,5%	11,7%	8,6%	11,8%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	11,3%	12,2%	6,4%	12,3%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	13,1%	13,4%	9,4%	13,3%

## 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Varje höst gör arbetsgivaren en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med de krav som ställs i arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Alla chefer ansvarar för att tillsammans med skyddsombud göra uppföljningen på sin enhet, checklistorna sammanställs sedan och analyseras på förvaltningsnivå. Utöver den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet görs en rad checklistor för att säkerställa en god och trygg arbetsmiljö, däribland Prevents checklistor som är omfattande checklistor som belyser allt från fysisk arbetsmiljö till den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön.

Hösten 2022 digitaliserades den årliga checklistan SAM samt skyddsronder i KIA-systemet. Detta för att lättare precisera var och vad förbättringsarbete behövs gällande arbetsmiljön, samt för att enklare kunna följa upp på enhetsnivå och därtill få en samlad bild. Under 2023 har arbetet i KIA fortsatt och upplevs som positivt då allt blir samlat i ett system. Under året har SAM-checklistan uppdaterats av kommunledningsförvaltningen.

### 5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Den årliga uppföljningen visar ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete inom de flesta områden. Kunskapen hos cheferna är god, men ett fåtal chefer har angett att de behöver kompetensförstärkning inom arbetsmiljölagstiftningen hos antingen chef, medarbetare eller skyddsombud. Ett fåtal enheter saknar lokala skyddsombud men använder huvudskyddsombud vid behov. Tidigare års uppföljningar har visat på ett stort behov av HLR-utbildning, en utbildning som inte gick att genomföra under pandemin. HLR-utbildningar har hållits löpande under hela året.

Följande områden, där tre eller flera enheter har haft ett avvikande resultat, listas som utvecklingsområden:

- Bristande kunskaper i vilka AFS:ar som är aktuella på enheten. De enheter som har angett detta kommer att ta fram aktuella AFS:ar och arbeta med detta på APT.
- Säkerställa att arbetsmiljöriktlinjen och/eller arbetsmiljömålen är kända av alla medarbetare. De berörda enheterna kommer att arbeta med detta på APT.
- Bli bättre på att göra riskbedömningar, både löpande och vid förändringar.

Hemvårdsförvaltningen sökte medel under 2023 ur Återhämtningsbonusen som riktar sig till äldreomsorgen för att skapa återhämtning för personalen och fick beviljat medel till flera projekt som genomfördes under hösten. All personal bjöds på inspirationskvällar på hotell Tylösand med middag och föreläsning om arbetsglädje och hållbarhet. Även utvecklingsdagar för att främja samarbete och gemenskap samt hitta strategier för att arbeta smartare/effektivare med högre arbetsglädje genomfördes för stödfunktionerna och avdelningen för bistånd och avgifter. Förvaltningen fick medel för att utforma en prototyp för en utbildningsmodul i Virtual Reality (VR) i förflyttningsteknik. Ett annat projekt som inleddes hösten 2023 var en pilot för att påbörja ett Riskorienterat Arbetsätt som är en modell som SKR har tagit fram. Metoden går ut på att förebygga med åtgärder för att minska sjukfrånvaro och skapa friskare arbetsplatser. Projektet är i inledningsfas och fortgår under 2024.

Under året har förvaltningen valt att använda de centrala hälsofrämjande medlen som kommunledningsförvaltningen fördelar till förvaltningarna till aktiviteter och inköp som cheferna har kunnat planera och genomföra i samverkan med sina hälsoinspiratörer ute på respektive enhet. Syftet har varit att skapa gemenskap med fokus på friskfaktorer och hälsofrämjande insatser. Många enheter valde

att genomföra hälsofrämjande aktiviteter och övningar tillsammans i kombination med en måltid eller fikastund. Andra enheter har haft APT med teambuildande aktiviteter med syfte att bidra till ökat samarbete, samtal kring frisk/framgångsfaktorer för ökad arbetsglädje. En del har haft föreläsningar i stresshantering, arbetsglädje. Vissa enheter har valt att använda medel till inköp av enklare träningsredskap, stegräknare, böcker med hälsoinriktning.

Hemvårdsnämnden satsar därutöver medel till hälsofrämjande insatser som likt tidigare år har använts till förvaltningens arbete med hälsosamtalen där varje chef utbildas i att hålla hälsosamtal med sina medarbetare. Alla medarbetare i förvaltningen erbjuds även att besvara en hälsoenkät som ligger till grund för hälsosamtalen som ger var och en individuella hälsoplaner samt möjligheten att även arbeta med gruppens hälsoplan genom enhetsrapporter där alla medarbetares svar aggregeras till en gemensam rapport att utgå från. Dessutom används medel till att utbilda hälsoinspiratörer samt till nätverksträffar två gånger om året för de ca 150 hälsoinspiratörerna.

### 5.2.5 Sammanfattande analys

Antalet anställda i förvaltningen uppgår till 2 146 personer, varav 1 964 är tillsvidareanställda och 182 visstidsanställda, vilket är en minskning med 40 personer sedan föregående år samma mätdatum. Andel visstidsanställda av det totala antalet anställda är 8,5 % vilket är en minskning med 5,3 procentenheter sedan förra året. Ökningen av tillsvidareanställda har skett i alla åldersgrupperna men framförallt i åldrarna 30-49 år.

Förvaltningen fortsätter att vara starkt kvinnodominerad, men trenden att andelen män fortsätter att öka kvarstår, 84 % kvinnor och 16 % män. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har under året ökat något från 95 % till 96 % vilket även det är en positiv trend. Andelen inom kommunals avtalsområde som arbetar heltid har minskat till 64 % jämfört med 65,4 % vid förra bokslutet.

Antal sjukdagar per medarbetare visar en minskning jämfört med föregående års bokslut när det gäller den totala sjukfrånvaron. Antal sjukfrånvarodagar för tillsvidareanställd personal har minskat med 2,4 dagar till 37,3 dagar per medarbetare och år. Minskningen är främst relaterad till korttidsjukfrånvaron som har minskat med 1,5 dagar till 11,5 dagar per medarbetare och år.

Frisktalet ligger något högre än samma tid förra året, 15 % totalt jämfört med 14 % 2022. Viktigt att komma ihåg är att förvaltningen tillämpar en strikt linje gällande sjukskrivning och sjukdagar kan inte bytas mot flex/komp eller semester.

Förvaltningen arbetar med flera åtgärder kopplat till att förbättra hälsotalen. Sedan 2016 har hemvårdsförvaltningen arbetat med hälsosamtal som cheferna håller som en del i medarbetarsamtalet. Grunden har varit en hälsoenkät som alla medarbetare erbjuds att besvara. Avtalet med Proformia som levererar enkäten och hälsoportalen Formgivaren löpte ut i juni. I början av 2023 genomfördes därför sista omgången av hälsoenkäten som ett led i vårt arbete med hälsosamtal. I övrigt har arbetet med hälsoinspiratörer fortsatt ute på enheterna med olika typer av aktiviteter för att främja friskfaktorer, gemenskap och hälsa. Under hösten har även medel använts från Återhämningsbonusen till olika åtgärder för ett hållbart arbetsliv bland annat ett projekt där förvaltningen provar metoden Riskorienterat arbetssätt framtagen av SKR för att förebygga med åtgärder för att minska sjukfrånvaro och skapa friskare arbetsplatser. Projektet är i inledningsfas och fortgår under 2024.

## 6 Väsentliga händelser

### Halmstad är årets hemtjänstkommun

Halmstad har under året utsetts till årets hemtjänstkommun i Sverige av Hemtjänstindex. Hemtjänstindex är en sammanvägning av flera olika mätningar. Hemtjänstindex är tänkt att ge en helhetsbild av hur bra en kommun är på att leverera hemtjänst, utifrån seniorernas perspektiv. Indexet fångar upp hela processen, från att behov av hemtjänst uppstår, via ansökan, biståndsbeslut, uppstart och utförande av hemtjänsten. Hemtjänstindex kom till på initiativ av SPF Seniorerna.

### Nytt korttidsboende Nymansgården

I september invigdes kommunens nya korttidsboende som ersätter det tidigare korttidsboendet på Bäckagård. Nymansgården har 80 platser för korttidsvård, växelvård och en palliativ avdelning. Korttidsboende är boendeform där kunder bor under en begränsad tid. Det kan vara för att de ska återhämta sig efter en sjukhusvistelse eller för att avlasta en anhörig. Boendet har personal dygnet runt.

### Nytt privat äldreboende Villa Soldalen

Vardaga Villa Soldalen med 60 lägenheter har under året invigts. Boendet har bland annat en liten golfgreen, boulebana, växthus, utegym, odlingslådor och promenadslinga i trädgården.

### Seniorfestival

I maj bjöd kommunens äldreboenden och hemtjänst in sina kunder till Seniorfestivalen på Stora torg. Temat var dansband. Vid festivalen fanns livemusik med dansbandstema, karuseller, pilkastning, marknadsstånd och veteranbilar. Även Alla hjärtans hus, en av kommunens mötesplatser för äldre, bjuder in till utställning. Festivalen inleddes med en kortege av veteranbilar som avgick från Tegelbruket.

### Heltidsarbete som norm & schemaläggning för hållbart arbetsliv

Under våren 2023 gick de sista enheterna i förvaltningen in i arbetet med schemaläggning enligt arbetstidsavtalet vilket innebär att implementeringsplanen nu är genomförd. Under hösten infördes nytt regelverk avseende arbetstider vilket väsentligt påverkar schemaläggning och medarbetarnas möjlighet till påverkan av schemat. Framöver kommer förvaltningen att fortsätta följa upp arbetet och identifiera förbättringsområden i schemalägningsprocessen.

### Statsbidrag

Hemvårdsnämnden har även 2023 ansökt om och fått tilldelat en stor mängd statsbidrag. Till stor del har det handlat om så kallade prestationsbaserade statsbidrag. Det har till exempel handlat om att minska andelen timanställda i förvaltningen.

### Myndighetsenheten blev avdelningen för bistånd och avgifter

Myndighetsenheten bytte under hösten namn till avdelningen för bistånd och avgifter. Det fanns flera skäl till detta, t ex att det ska vara enklare för kommuninvånarna att förstå vad det är för instans och det följer hemvårdsförvaltningens strukturträd innehållande verksamheter och avdelningar. Med det nya namnet går förvaltningen också i samma riktning som andra förvaltningar som arbetar med bistånd, som exempelvis socialförvaltningen.

### Nya lokaler för kommunrehab och utbildningsteamet

Under 2023 har kommunrehab och utbildningsteamet flyttat till nya gemensamma lokaler som ligger i gamla Ljud- och bildskolan på Gentoftavägen. I lokalerna som nu benämns KrUt-huset finns förutom kontor och hjälpmedelsförråd även rymliga utbildningssalar, ett stort metodrum och ett besökskök.



## 7 Internkontroll

### 7.1 Nytt verksamhetssystem

■

Under hösten 2023 har ett externt företag på uppdrag av Hemvårdsförvaltningen utvärderat införandet av det nya verksamhetssystemet. Utvärderingen har haft fokus på införande, systemets användbarhet och användarvänlighet.

Uppdraget föregicks av inläsning av den projektdokumentation som projektledningen överlämnat samt två förstudier som låg till grund för beslutet att upphandla ett nytt verksamhetssystem. Inom ramen för uppdraget har en digital enkät genomförts där samtliga berörda användare i förvaltningen bjudits in att delta. Ett 30-tal semistrukturerade intervjuer har också genomförts. I enkätsvaren och intervjuerna framkommer att flertalet är generellt nöjda med projektets införande och verksamhetssystemets användarvänlighet. Några förbättringsområden har också identifierats, bland annat har det förtydligats att systemförvaltare skall ha regelbundna träffar med systemadministratörer.

### 7.2 Nytt avvikelssystem

■

I maj 2022 implementerades ett nytt verksamhetssystem i hemvårdsförvaltningen. Lifecare vård och omsorg ersatte Magna Cura. Systemet är indelat i två lagrum: en socialtjänstdel och en hälso- och sjukvårdsdel. Processen för avvikelser beskrivs i två steg: rapporteringsfas samt utredningsfas. Ansvarig chef har det övergripande ansvaret för processtegen i utredningsfasen. Till sin hjälp kan utredaren utse legitimerad personal som medutredare. Målet är att arbetet ska ske tvärprofessionellt och skapa ett lärande i organisationen. Avvikelse rapporter tas upp på teamträffar för fortsatt handläggning av teamet runt patienten.

Förvaltningen har granskat avvikelser inom såväl HSL som SoL. Det är tydligt att det finns brister i processen inom båda dessa områden. Ett flertal åtgärder har genomförts under 2023 och planeras framöver för att komma tillrätta med bristerna.

### 7.3 Utskrivningsprocessen från slutenvården

■

Sedan lag (2017:612) om samverkan vid utskrivning från sluten hälso- och sjukvård trädde i kraft 2018 har ett regiongemensamt implementeringsarbete genomförts och pågår alltjämnt. En genomförandegrupp har skapats för att hålla ihop arbetet och hantera identifierade "flaskhalsar". Som stöd i arbetet har nya riktlinjer och rutiner tagits fram i syfte att skapa en trygg och effektiv utskrivningsprocess. Rutinerna har reviderats vid ett flertal tillfällen för att bl.a. förtydliga ansvarsgränserna mellan parterna. Senast revidering skedde november 2022 i samband med att en ny "Överenskommelse gällande trygg och effektiv utskrivning från sluten hälso- och sjukvård i Halland" trädde i kraft. Överenskommelsen innefattar även en ny betalningsmodell för utskrivningsklara patienter. Hemvårdsförvaltningen följer utvecklingen via indikatorrapporter (från Gemensamma nämnden för

hemsjukvård och hjälpmedel), internkontroller av antalet registrerade avvikelser och betalningsansvarsrapporter.

Förvaltningen har granskat registrerade avvikelser under 2023 kopplat till utskrivningsprocessen i verksamhetssystemet. Syftet var att ta reda på om utskrivningsprocessen följer anvisning och samverkansrutin för vård- och omsorgsplanering i öppenvård och utskrivningsplanering från slutna hälso- och sjukvård för vårdgivarna.

Granskningarna visar att det fortsatt finns brister som kan innebära risker för patientsäkerheten i övergångar från slutenvården så som att patienter inte är hemgångsklara eller att det finns brister i informationsöverföringen. Många av de registrerade avvikelserna följer liknande mönster som tidigare år.

Åtgärder har genomförts och planeras framöver. Bland annat har kommunens samverkan med närsjukvården fördjupats och berörd personal har fått utbildning i samordnad individuell planering (SIP). Det pågår även ett arbete inom hemvårdsförvaltningen för att identifiera förbättringsområden och kvalitetssäkra utskrivningsprocessen. Under senare delen av 2023 har ett arbete initierats på förvaltningen i syfte att bl.a. titta på effektiva flöden till och från kommunens korttidsenhet. Det ska konstateras att arbetet kräver en fortsatt fördjupad samverkan med Region Halland.

## 7.4 KIA - bristande rapportering till Försäkringskassan och AFA

KIA-systemet är Halmstad kommuns incidentrapporteringsystem för tillbud och skador. När en medarbetare rapporterar in ett olycksfall, färdolycksfall eller en arbetssjukdom ska arbetsgivaren anmäla detta till Försäkringskassan och AFA-försäkring via KIA-systemet. Detta görs tillsammans med eller i samråd med medarbetaren. Det är viktigt att alla händelser där en medarbetare har gjort illa sig, oavsett allvarlighetsgrad, rapporteras in då även mindre händelser skulle kunna ge konsekvenser på sikt. En utebliven anmälan kan leda till att en medarbetare inte har möjlighet att få eventuell ersättning som denne skulle kunna ha rätt till. När händelser inte anmäls fullgör arbetsgivaren inte sitt arbetsmiljöansvar.

Förvaltningen har granskat statistik under två kontrollmånader 2023. Under kontrollmånaderna granskades samtliga händelser (olycksfall, färdolycksfall samt arbetssjukdom) som ska anmälas till Försäkringskassan och AFA-försäkring. Granskningen visar att den interna hanteringen behöver förbättras och att förvaltningen inte anmäler alla ärenden till Försäkringskassan och AFA-försäkring. Åtgärder planeras för att komma tillrätta med bristerna, bland annat genom dialog med kommunledningsförvaltningen som håller i de centrala utbildningarna samt stärka introduktionen för nya chefer.

## 7.5 KIA - utredning dröjer

KIA-systemet är Halmstad kommuns incidentrapporteringsystem för tillbud och skador. När en medarbetare rapporterar in ett olycksfall, färdolycksfall eller en arbetssjukdom ska arbetsgivaren utreda händelsen.

Förvaltningen har granskat samtliga antal händelser som rapporterats i KIA-systemet under två



kontrollmånader för att se om utredning påbörjas inom 14 dagar har granskats. Granskningen visar att det finns brister i utredningsförfarandet. Åtgärder planeras för att komma till rätta med bristerna, bland annat att se över och stärka introduktionen för nya chefer.

## 7.6 HälsoSAM

Då en medarbetare har sjukfrånvaro som förmodas bli långvarig, det vill säga sjukfrånvaro över tre veckor, ska chefer i hemvårdsförvaltningen följa Halmstads kommuns riktlinje för rehabilitering där en rehabiliteringsutredning ska startas i modulen hälsoSAM senast dag 21.

Förvaltningen har granskat medarbetare med pågående sjukfrånvaro över tre veckor vid två kontrolldatum under året. Granskningen visar på större avvikelser där rehabiliteringsutredningar inte görs i den omfattning som ska göras. Åtgärder planeras för att minska bristerna, bland annat i kontakt med kommunledningsförvaltningen som håller i centrala utbildningar men även genom att stärka introduktionen av nya chefer.

## 7.7 Representation

Förvaltningen har granskat genomförd/redovisad representation av slumpmässigt utvalda fakturor för att se om stickprovstransaktionerna redovisats korrekt kring vad syftet varit med representationen samt vilka som har deltagit.

Det förekommer brister, främst avseende att det inte har bifogats deltagarförteckning till alla transaktioner. Berörda beställare samt enhets- och verksamhetschefer har informerats om kommunens riktlinjer för att minska risken att avvikelser uppstår i framtiden.

## 7.8 Upphandling - direktupphandlingar

Förvaltningen har granskat inköps- och upphandlingsförfarandet på slumpmässigt utvalda inköp. I de fall underlag till direktupphandlingen inte bifogats fakturen eller inte fanns i kommunens direktupphandlingsmodul TendSign har beställaren kontaktats för att efterfråga underlag. Det gäller t ex om tillräckligt många leverantörer tillfrågats och om dokumentations finns.

Granskningen visar att direktupphandlingarna i nästan samtliga fall har gjorts enligt kommunens riktlinjer men att det förekommer avvikelser på enstaka direktupphandlingar. I dessa fall har inte offertförfrågan gjorts till minst tre leverantörer och direktupphandlingen har inte heller dokumenterats korrekt.

Beställare, enhetschef och verksamhetschef har informerats om bristerna i inköps- och upphandlingsförfarandet och fått information om roller och behörigheter för avropare och inköpare. Berörda har försetts med direktupphandlingsblankett samt lathund för hur man bilägger dokument till aktuell faktura.

## 7.9 Upphandling - avtalstrohet



Förvaltningen har genom stickprov granskat förvaltningens inköp har genomförts för att kontrollera att inköp sker enligt de avtal som kommunen tecknat. Granskningen visade att det förekommit att förvaltningen gör inköp utanför avtal men att avvikelserna är färre än tidigare.

## 7.10 Regelverk följs ej angående resor, utbildning etc.



Förvaltningen har granskat genomförda/redovisade resor av slumpmässigt utvalda fakturor för att se om dessa redovisats korrekt och har angivet syfte, program samt deltagare. Det förekommer brister då det t ex saknas beskrivning av syfte och/eller program. För samtliga granskade transaktioner framgår dock vilka som deltagit.

Berörda beställare samt enhets- och verksamhetschefer har informerats om kommunens riktlinjer för att minska risken att avvikelser uppstår i framtiden.

## 8 Vertikal dialog

Vertikal dialog är genomförd vid hemvårdsnämndens sammanträde i januari 2024.

# Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2023

**Kulturnämnden**

*Bokslut (T3) 2023*



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Grunduppdrag</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Mål</b> .....	<b>5</b>
3.1	Kulturförvaltningen ska stärka och utveckla chefs- och medarbetardialogen.....	5
3.2	Kulturnämnden ska stärka alla barns förutsättningar för en bra start i livet .....	5
3.3	Kulturnämnden ska stärka alla ungas möjlighet till en meningsfull fritid och delaktighet i samhället.....	7
3.4	Kulturnämnden ska stärka och utveckla dialogen med det lokala kulturlivet .....	9
<b>4</b>	<b>Kvalitet</b> .....	<b>11</b>
4.1	Struktur.....	11
4.2	Process.....	12
4.3	Resultat.....	14
<b>5</b>	<b>Resurser och förutsättningar</b> .....	<b>16</b>
5.1	Ekonomi .....	16
5.2	Personal.....	18
<b>6</b>	<b>Väsentliga händelser</b> .....	<b>20</b>
<b>7</b>	<b>Internkontroll</b> .....	<b>21</b>
7.1	Risk att verksamheterna inte arbetar systematiskt med brandskyddsarbetet.....	21
7.2	Risk att inköp inte görs enligt ramavtal .....	21
<b>8</b>	<b>Vertikal dialog</b> .....	<b>23</b>

# 1 Inledning

Vår verksamhetsberättelse för 2023 sträcker sig över drygt tjugo sidor fyllda med text och siffror. Det är ett ambitiöst försök att sammanfatta allt det arbete och alla de insatser som kulturförvaltningen bidrog med under det gångna året. Att försöka summera ett helt år på bara några sidor är en utmaning i sig. Vi behöver påminna oss om att varje enskild prestation har varit betydelsefull, för både individer och för samhället som helhet. Jag tar stolt och ödmjukt del av allt som vi har åstadkommit.

En händelse som sticker ut särskilt under det gångna året är när Halmstads kommun tilldelades utmärkelsen Årets Kulturkommun 2023. Detta är en bekräftelse på att Halmstad fortsätter att lysa starkt som en kulturstad och ett erkännande för förvaltningens goda arbete och vårt engagerade lokala kulturliv. Tillsammans har vi under året arbetat målmedvetet för att berika vardagen för våra kommuninvånare, och ibland även för kungligheter, med en daglig dusch av kultur.

Av de fyra mål som kulturnämnden satte upp för oss att arbeta mot under 2023 har samtliga nåtts och markerats gröna. Detta indikerar att de bedöms som uppnådda och är ett kvitto på vårt framgångsrika arbete. Även vår kvalitetsuppföljning visar gröna siffror, vilket är oerhört positivt och betyder att våra verksamheter framgångsrikt uppfyller sina grunduppdrag. Kulturförvaltningen präglas överlag av en stark förmåga att lyckas med samarbeten, både internt och externt, vilket ger upphov till hållbara resultat och högkvalitativa insatser.

Förvaltningen redovisar ett marginellt överskott på 0,1% gentemot budgetramen. Detta är en liten avvikelse och huvudorsaken är att förvaltningen tilldelades utökade medel för verksamhetsförändringar, som delvis aktiverades under 2023.

Sjukfrånvaron inom förvaltningen har minskat jämfört med föregående år, vilket är mycket glädjande och ett tecken på en positiv trend inom alla yrkesgrupper. Trots detta noterar vi en ökning i incidentrapporteringen relaterad till oro för hot- och våldssituationer, vilket negativt påverkar arbetsmiljön. Detta kommer att prioriteras högt under 2024.

Flera verksamheter och individuella medarbetare på kulturförvaltningen har nominerats till årets utmärkelser och medarbetarpriser, vilket vittnar om det starka engagemanget och drivet hos våra medarbetare i deras dagliga arbete.

Nu lägger vi 2023 bakom oss och riktar vår blick mot nya mål och utmaningar under 2024.

Mot nya framgångar!

Ola Magnusson  
Förvaltningschef, kulturförvaltningen

## 2 Grunduppdrag

## 3 Mål

### Måluppföljning

### 3.1 Kulturförvaltningen ska stärka och utveckla chefs- och medarbetardialogen

#### Kopplad till

2.1 Struktur

#### Önskat läge/effekter

En stärkt och utvecklad dialog, i linje med kommunens styrmodell, ska ge förutsättningar för en tydligare och mer effektiv organisation och ökad tillit i alla led.



#### Kommentar

Implementeringen av styrmodellen har genomförts under 2023 där fokus har varit planeringsdelarna i styrmodellen: grunduppdrag, planeringsanalys och verksamhetsplanering. En enkät skickades ut i slutet på 2023 för att utvärdera arbetet. Det som framkom är att arbetet med vertikala dialoger behöver förbättras och stärkas. Detta för få en bättre synergi mellan verksamhetsnivåernas planering. Till 2024 kommer arbetet att fokusera på de vertikala dialogerna samt kvalitetsstyrningen.

Under 2023 har förvaltningen stärkt bemanningen avseende ledningskommunikationen med en ny tjänst. En kommunikationsplan för ledningskommunikationen har tagits fram för 2024. Under 2024 kommer detta arbete bli en del av den ordinarie löpande arbetet.

Arbetet för att stärka och utveckla chefs-och medarbetardialogen kommer att fortsätta under 2024 genom olika insatser.

Målet bedöms som långsiktigt. De insatser förvaltningen kopplat till önskat läge och effekter har genomförts och bedömningen är att förflyttning mot målet gjorts och bedöms därmed som uppfyllt.

### 3.2 Kulturnämnden ska stärka alla barns förutsättningar för en bra start i livet

#### Kopplad till

2.2 Process

#### Önskat läge/effekter

I Halmstads kommun ska alla barn och unga möta livet med tillförsikt, de ska tro på sina egna möjligheter och sin framtid. Alla barn ska få en bra start i livet och möjlighet att utvecklas oavsett uppväxtvillkor, kön eller var de bor.





## Kommentar

Arbetet med språkstärkande insatser omfattar tre aktivitetsspår: Språknätverk – resurser i samverkan för yngre barns språkutveckling, Språkstart samt Familjetisdag på Andersberg.

2023 års aktiviteter är avslutade och har genomförts som planerat. Planen är att aktiviteterna fortsätter i samma omfattning och upptagningsområden under 2024. Aktiviteterna har lett till att tillitsfulla relationer skapats, både mellan olika yrkesgrupper som möter yngre barn och deras vårdnadshavare, men också mellan invånare och medarbetare som har mötts i aktiviteterna. Tydligt är också att aktiviteterna skapat ett ökat förtroende för Biblioteken i Halmstads verksamheter. Personer som tagit del av aktiviteterna ses oftare i bibliotekets övriga verksamheter med sina barn och de har många gånger med sig språk- och samhällsfrågor som de lyfter med medarbetarna inom Biblioteken i Halmstads verksamheter.

Språknätverken har bidragit till ökad kunskap om andra verksamheter och även lett till snabba kontaktvägar till dessa om barn och familjer behöver annat stöd än det som biblioteken och medborgarservice kan erbjuda.

Vid hembesöken inom Språkstart pratar språkstartarna väl om andra samhällsfunktioner vilket lett till att vårdnadshavare skrivit in sina barn i förskolan och kontakt har knutits till socialförvaltningens föräldrastöd.

Vi står inför en utmaning kopplad till Språkstart i området där vi i dag är verksamma. När barnen inom Språkstart fyller 3 år ska ett tredje språkpaket delas ut och info ska ges till vårdnadshavare. För att detta ska fungera behövs en samverkan/överenskommelse med barn- och ungdomsförvaltningen eller med BVC. I dag saknas detta.

Gällande arbetet med Språknätverken så har två träffar har genomförts under 2023 med föreläsningar och dialoger. Språkstart har under 2023 genomfört 121 hembesök gjorts till 6-månaders barn och 59 till 11-månaders barn.

I större utsträckning än tidigare uttrycker föräldrar som besöker Familjetisdagarna att det är viktigt att deras barn får höra och använda det svenska språket.

På efterfrågan från mammor som deltagit på Familjetisdagarna, har biblioteket på Andersberg startat en läsecirkel för kvinnor på lätt svenska. Tack vare sångstunderna på Stadsbiblioteket och referensfamiljerna har information om Familjetisdag på Andersberg spridits och nu besöks träffarna av familjer från andra områden än Andersberg. Familjetisdag på Andersberg har genomfört 12 träffar under 2023. Ca 75–100 deltagare/tillfälle. Media har varit på besök och uppmärksammat Familjetisdag i reportage och artiklar.

Under året har samordning inom ramen för Samsyn lett till språkstärkande insatser på individnivå för barn i Oskarström. I dessa fall har nyckelpersoner från biblioteken blivit inkopplade för att vara en del av barnens samordningsplan (ett barn – en plan).

Trots förflyttningar och positiva effekter behöver det nämnas att Språkstart och Familjetisdag är resurskrävande och i dagsläget saknas resurser för att starta upp dessa i övriga områden som nämns inom satsningen för Barns och ungas bästa. För att göra detta behövs en ökad samverkan med andra kommunala förvaltningar/bolag som också bidrar med resurser på olika sätt. Överenskommelser skulle behövas med inblandade så att aktiviteterna blir hållbara över tid.

Gällande arbetet med att utveckla mobil biblioteksverksamhet till ett ökat fokus på språkförskola så har personalen på den mobila biblioteksverksamheten tillsammans med representant från Kommuntransport arbetat fram kravspecifikation som underlag till upphandlingsprocessen. Upphandlingen är genomförd och vi avvaktar fortsatt besked från upphandlingsenheten kring slutförande av den processen. Fokus framöver ligger på produktionen av nya bokbilar (under förutsättning att upphandlingsenheten återkommer med positiva besked). De nya fordonen är en av förutsättningarna för att möjliggöra ett ökat fokus på barn i förskoleålder.

Under 2024 kommer vi att arbeta vidare med planering av verksamheten med de nya bokbilarna. En planering som ska ske i samarbete med barn- och ungdomsförvaltningen.

Att få till en strategisk lokalförsörjning är en del av arbetet att stärka alla barns förutsättningar för en bra start i livet. Sen i juni 2023 har förvaltningen en särskild funktion för just lokalförsörjningen. Samarbete med andra förvaltningar har utvecklats, detta genom fortsatta kontinuerliga möten med teknik- och fastighetsförvaltningen och via nya mötesforum med barn – och ungdomsförvaltningen.

Lokalförsörjningsansvarig på KUF, lokalstrateg på TFF och planeringsutvecklare på BUF har skapat nya planeringsmöten kring samverkan i tidiga skeden för specifika projekt utifrån de strategiska lokalbehov som lämnats in till lokalförsörjningsplanen. Det har också påbörjats ett arbete med framtagande av gemensamma funktionsprogram tillsammans med BUF för utformning av skol- och folkbibliotek.

En utredning om ny fotbollsplan, förskola och mötesplats i Andersberg har under hösten arbetats fram. För kulturförvaltningen kommer utredningen resultera i en vidare verksamhetsutredning för att säkerställa att rätt åtgärder görs och att omfattningen av lokalbehovet blir rätt, med hänsyn till, och i samverkan med det segregationsuppdrag som också pågått under 2023. Det här är en större uppgift att klargöra under första kvartalet av 2024.

Uppdatering av kommande års lokalbehov i Stratsys är gjord och är beslutad som bilaga till verksamhetsplanen. De förändringar som har gjorts är främst att vissa investeringar har tagits bort, bland annat på grund av att vi i vissa fall är beroende av barn- och ungdomsförvaltningens strategiska lokalplanering. I övrigt har en del av lokalbehoven flyttats fram ett eller ett par år för att takta med andra utbyggnadsprojekt i kommunen.

Framåt behöver utbyggnadsplanen och dess offentliga serviceområden som pekas ut bevakas, för att vi ska kunna analysera hur våra verksamheter behöver växa på de här platserna (tillsammans med annan kommunal service). Lokalrevisionen som togs fram 2022 kommer fortsatt vara till stöd för den framtida lokalplaneringen tillsammans med den utveckling och förändring som sker på andra förvaltningar som vi ibland är beroende av, speciellt barn- och ungdomsförvaltningen. Samtliga chefer på kulturförvaltningen ska beakta hur deras verksamheter behöver och önskas utvecklas de kommande åren och samverka med lokalförsörjningsansvarig för hur det i sin tur kommer påverka lokalbehovet.

Målet bedöms som långsiktigt. De insatser förvaltningen kopplat till önskat läge och effekter har genomförts och bedömningen är att förflyttning mot målet gjorts och bedöms därmed som uppfyllt.

### **3.3 Kulturnämnden ska stärka alla ungas möjlighet till en meningsfull fritid och delaktighet i samhället**

#### **Kopplad till**

#### 2.2 Process

## Önskat läge/effekter

Alla unga har rätt till en meningsfull fritid. Önskade effekter från barnkonventionen och dess tillämpning är att barn och unga ska uppleva att de får en större möjlighet till delaktighet och inflytande kring frågor som berör dem. Att inkludera litteratur och läsning i barn och ungas fritid är viktigt för deras utveckling och möjligheter i framtiden.



## Kommentar

Inom satsningen För barns och ungas bästa innefattar bland annat arbetet med Samsynk. Förvaltningen har, under 2023, varit med och tagit fram innehållet i kommunens vägledning för Samsynk. Styrgruppen för SBU (samordningsgrupp barn och unga) beslutade att fastställa vägledningen i början på hösten. Under hösten har den förvaltningsövergripande arbetsgruppen arbetat med att ta fram en implementeringsplan för respektive förvaltning. Kulturförvaltningens implementering är genomförd och en grundstruktur för arbetet är uppbyggd. Under 2023 har det skett fortlöpande kompetensutbildning för nyckelpersoner som arbetar operativt med individärenden i Samsynk.

Under året har förvaltningen tillfrågats om färre individärenden än förväntat. Några av orsakerna till detta är att implementeringen av arbetsmodellen tagit längre tid i större förvaltningar samt att det varit hög personalomsättning hos ansvarig enhet inom socialförvaltningen. Kulturförvaltningen står redo för att möta barn och unga inom ramen för Samsynk.

Ambitionen är att arbetsmetoden under 2024 implementeras och förankras i övriga förvaltningar inom Samsynk. I takt med det kommer troligtvis fler individärenden att knytas till kulturförvaltningens insatser i arbetet. I och med det kommer förvaltningens struktur och lärande att prövas, utvärderas och utvecklas.

Enhet unga möten har arbetat med satsningen Barn och ungas bästa primärt i områdena Vallås och Andersberg. Enheten har även drivit projektet Aktiv idrottshall som har varit en mycket populär och välbesökt verksamhet under året. Vi ser många positiva effekter i områdena av satsningen.

Implementeringen av satsningen på SSPF (skola, socialtjänst, polis och fritid i samverkan) har varit mycket framgångsrik. Ungdomarna som väljs ut för denna satsning efterfrågar själva att komma igång med meningsfulla fritidsaktiviteter. Men utan SSPF-finansiering samordnas Samsynk och SSPF i enhetens verksamhet för att kunna fortsätta.

Utöver detta har KUF deltagit aktivt i utvecklingsarbetet Aktiv Fritid som SBU påbörjats. Inom detta arbete har målgrupperna 10–12 och unga vuxna 16+ identifierats och kommer att prioriteras under 2024. .

Arbetet med bibliotek och mötesplats i Ranagård har fortlöpt under 2023. En projektledare började 1 mars och har tillsammans med styrgrupp och arbetsgrupp arbetat med målgrupp, värdeord, fokus, verksamhetsidé etc. Omvärldsanalys och kontakt/studiebesök med liknande verksamheter har genomförts. Under året har stort fokus varit på själva byggnationen då kulturförvaltningens behov behövde uppdateras för att få verksamhetsanpassade lokaler.

I skapandet av modell för samverkan och framtida projekt, förtydligas vikten av att kulturförvaltningen är mer delaktiga i ett tidigare stadium än vad som varit fallet kring Ranagård. Detta för att kostnadseffektivisera och effektivisera byggnadsprocessen.

Vi har genomfört kompetensanalys och tagit beslut kring när personal ska börja. En intern rekryteringsprocess har gjorts, samt påbörjat extern rekrytering under hösten. Alla enheter inom kulturförvaltningen har fått information om projektet och den nya typ av verksamhet som ska bedrivas.

En samverkansgrupp med BUF och TFF har startats där vi tillsammans satt visionen för hela huset, Mötesplats Ranagård, och nu arbetar vi tillsammans vidare med en avsiktsförklaring för samverkan och samnyttjande av lokaler med hjälp av MUCF:s samverkansmodell. Denna modell används då vi saknar styrning för hur samverkan ska ske. Detta gör processen långsammare och inte direkt applicerbar i andra projekt.

Hysesavtal, samnyttjande av lokaler, städning och liknande ärenden har tagits bort från samverkansgruppen och behandlas nu i separata möten där förvaltare och andra relevanta personer deltar. Kulturförvaltningen administrerar kallelser, dagordningar, protokoll och annat i processen, eftersom vi saknar en extern part som kan hantera dessa uppgifter. En delaktighetsprocess genomfördes med hjälp av Sommarkraft i Ranagård under sommaren. Detta resulterade i en bättre förståelse för vilka som bor i området, som även kompletterats med en GIS-karta. Övriga delaktighetsprocesser i området har påbörjats.

Organisationen har börjat ta form och verksamheten har lagts under enheten Barnkultur, språk och läslust på Biblioteken i Halmstad. Under året har inköp av ett grundutbud av medier, inventarier och förbrukningsmaterial genomförts.

Modellen som ska utvecklas från detta projekt har inte kunnat få det önskade fokus under 2023, eftersom mer arbete än förväntat krävdes för att hantera praktiska frågor inför uppstarten. Trots detta tas alla lärdomar om hand för att kunna utveckla processen och projektplanen som kommer att utgöra modellen för Ranagård. Dessa delar kommer det att arbetas vidare med under 2024.

Inom detta mål ingår även arbetet strategisk lokalförsörjning, se uppföljning gällande det arbetet i målet om Kulturnämnden ska stärka alla barns förutsättningar för en bra start i livet.

Målet bedöms som långsiktigt. De insatser förvaltningen kopplat till önskat läge och effekter har genomförts och bedömningen är att förflyttning mot målet gjorts och bedöms därmed som uppfyllt.

## 3.4 Kulturnämnden ska stärka och utveckla dialogen med det lokala kulturlivet

### Kopplad till

2.2 Process

### Önskat läge/effekter

Dialogen ska främja transparensen, tillgängligheten och tilliten mellan det lokala kulturlivet, kulturnämnden och dess verksamheter.



### Kommentar

Arbetet med att stärka och utveckla dialogen med det lokala kulturlivet har pågått under hela 2023. Under hösten har en enkät skickats ut till våra målgrupper. Det inkom 153 svar från kulturutövare,

kulturföreningar och studieförbund. Resultatet visar på önskemål om fysiska möten med politiker och tjänstepersoner och med varandra. Det finns även en önskan om bättre möjligheter till direktkontakt med tjänstepersoner.

Existerande fysiska möten som Kulturfrukost och dialogmöte för kulturnämnden och kulturskapare, har stora värden och ska utvecklas under 2024. Under året har fyra Kulturfrukostar arrangerats med teman centrumutveckling, offentlig gestaltning, spelutveckling och författarskap. Ett möte har hållits mellan nämnden och kulturskapare som erhåller verksamhetsstöd.

Ny rutin för kulturnämnden har införts med en aktuell lista över kulturarrangemang till varje möte. Ny rutin för hantering av avgiftsbelagda biljetter till arrangemang där kulturnämnden är bidragsgivare, har tagits fram för kulturnämndens ledamöter och ska införas under 2024.

Målet bedöms som långsiktigt. De insatser förvaltningen kopplat till önskat läge och effekter har genomförts och bedömningen är att förflyttning mot målet gjorts och bedöms därmed som uppfyllt. Arbetet för att stärka och utveckla dialogen med det lokala kulturlivet kommer att fortsätta som ett mål även för 2024.

## 4 Kvalitet

### Kvalitetsuppföljning

## 4.1 Struktur

### 4.1.1 Tillgänglighet

#### Beskrivning

Varje människa har rätt till full delaktighet i samhällslivets alla delar. För att alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet och uttrycka sig genom skapande krävs att information, miljöer och verksamheter är tillgängliga för alla oavsett livssituation.

#### Kommentar



På biblioteken i Halmstad arbetades det under 2022 fram handlings-/arbetsplaner för att förbättra den kognitiva tillgängligheten till verksamheterna. Arbetet har under året följts upp kontinuerligt genom dialoger på enhetsnivå samt mellan enhetschef och avdelningschef. Förbättringar som genomförts är: skyltning i bibliotekslokalerna, ny tillgänglighetsanpassad toalett på biblioteket i Simlångsdalen, ökad kontrastering av glasvägg mellan medborgarservice och bibliotek i Andersberg, införandet av ny webbplats, inköp och uppstart av ny utlånings- och återlämningsautomatik. Arbetet med förbättringar av tillgängligheten i och till verksamheten är ett kontinuerligt arbete som kommer att fortgå även 2024.

Under året har många aktiviteter genomförts för målgruppen HBTQIA+ för ökad tillgänglighet. Möjligheter till inflytande och medbestämmande stärker ungdomar och främjar deras aktiva deltagande i samhället. Ungdomarna övar på att uttrycka sig och ta egna initiativ. Vi upplever att fler vill delta när de själva får vara med och planera aktiviteterna tillsammans med oss. Det blir ett lustfyllt lärande för ungdomarna och en känsla av mer egenmakt. I genomsnitt har minst 25 personer kommit till träffarna vilket vi bedömer som högt deltagande.

Barn från Fritids guld, anpassad grundskola i Getinge, har samarbetat med professionella konstnärer under våren i en unik medskapandeprocess som resulterade i en 9x9 m stor muralmålning på Halmstad Arena. Verket ingår i ett arbete med att årligen uppföra en ny målning på olika platser i kommunen. Denna gång fick förvaltningen möjlighet att samverka med Fritids guld - anpassad grundskola, Getinge och konstnär och barnkulturdesigners från Lekkontoret. Motivet till målningen togs fram genom en delaktighetsprocess där barnen och Lekkontoret vid tre tillfällen undersökt hur de kan skapa mönster och former på olika sätt. Platsen valdes med utgångspunkt i de aktivitetsdagar för barn med funktionshinder som anordnas på arenan. Målningen och processen gör att målgruppen tydligare får vara ägare av platsen och därigenom påvisa att verksamheten är tillgänglig för alla. Detta fantastiska arbete invigdes med färgsprakande godsaker och härliga samtal kring upplevelsen av att skapa. Vi har även digitaliserat och gjort tillgänglig vår omfattande samling med nästan 1000 föremål från Halmstadgruppen.

## 4.1.2 Medarbetarengagemang

### Beskrivning

God arbetsmiljö ska främja ett engagemang och en utveckling där medarbetare är goda ambassadörer för kulturnämndens verksamheter.

### Kommentar



Introduktion av nya chefer har genomförts under hösten 2023 i akt och mening att skapa ett ökat medarbetarengagemang och trygga arbetsmiljöer. Förvaltningen arbetar även med ledningskommunikation, nyhetsbrev, fortbildning och personaldagar för att främja en god arbetsmiljö och ett medarbetarengagemang. Medarbetarundersökningen genomförs vartannat år och blir aktuell för 2024.

Flera verksamheter och individuella medarbetare på kulturförvaltningen har nominerats till flera av årets utmärkelser, vilket kan visa på det engagemang och driv våra medarbetare har i sitt dagliga arbete.

Årets nytänk:

- Mjellby Konstmuseum
- Inköpsrådet (som del av)
- Mötesplats Horizonten
- Arbetsplatsen på Grönevångs torg (som del av)

Årets miljökliv:

- Enhet Konst
- Stadsbiblioteket

Årets hjärta:

- 
- 
- 
- 

## 4.2 Process

### 4.2.1 Bildning

#### Beskrivning

Bildningen gör skillnad både för individer och samhälle och bidrar på många sätt till en god livsmiljö. Kulturnämnden ska ge förutsättningar för den fria och livslånga bildningsprocess där kommunens invånare utvecklar sina reflekterande och kritiska förmågor och sina kunskaper. Detta för att med sin integritet och sitt självständiga omdöme navigera en komplex samtid och framtid.



## Kommentar



Biblioteken i Halmstad bidrar till bildning genom att tillgängliggöra och låna ut medier.

2023 har totalt 757 727 utlån gjorts (jfr 2022: 689 102 utlån). Dessa fördelar sig på facklitteratur för barn och unga på 125 017 utlån (jfr 2022: 119 049) och facklitteratur för vuxna på 178 036 utlån (jfr 2022: 167 323 ).

Övriga utlån avser skönlitteratur.

Utöver de fysiska medierna bidrar biblioteksverksamheten till bildning genom att genomföra programverksamheter med inriktning kunskap, demokrati och fakta. Exempel på aktiviteter är workshops och kurser, föredrag, debatter, föreningsarrangemang, internetkurser och mycket annat. Programverksamheterna riktar sig till barn, unga och vuxna. Hittills under året har närmare 2000 aktiviteter inom området genomförts, där majoriteten av dessa aktiviteter riktar sig till barn och unga. Då målgrupperna kan vara flera för en enskild aktivitet redovisas inte någon närmare uppdelning mellan dessa.

Med en direkt dialog med kulturliv och politik via Kulturfrukost vill förvaltningen få en bild av vart vi är och vart vi ska. Träffarna under rubriken Kulturfrukost bedöms som lyckade och innehåller kompetensutveckling och information.

En uppföljning av verksamhetsstöden har påbörjats för att utvärdera och utveckla stöden. Samtidigt med utställningen ”Kvinnokartan”, arrangerades en rad andra upplevelser kopplade till projektet, som hade tydlig inriktning mot bildningsprocesser, bland annat läsecirklar, verkstäder, konst- och historievandringar, och skivrarworkshop. Utställningen blev ett fint möte mellan Halmstads lokala historia och det som händer på konstscenen idag. Den visar på samtidskonstens breda fält med en mängd olika uttryck och tekniker.

## 4.2.2 Delaktighet

### Beskrivning

Delaktighet innebär att kulturnämnden, genom sina verksamheter, bidrar till att invånare, besökare och användare ges möjlighet att delta i och påverka sammanhang som känns viktiga både för sig själv och för andra.

### Kommentar



Som en del i arbetet med uppbyggnaden av kulturell mötesplats Ranagård har delaktighetsarbete genomförts i mötesplatsens närområde. För en ökad delaktighet i genomförandet har bibliotekens läsambassadörer genomfört ett delaktighetsarbete för att få ökad förståelse av behov och vardag hos invånarna i området.

Bland annat höll sommarkraft och ungdomsledare två event i Ranagård för att träffa allmänheten, skapa intresse, svara på frågor, och ta reda på mer om de som bor där och deras tankar kring vår kommande verksamhet. Vi fick in ca 100 svar i vår "åsiktspromenad" som gav oss mycket information om de boende med fokus på barn (ålder, intressen med mera) samt genererade tre personer att använda som



referenspersoner i utformningen av verksamhet och lokaler.

Möjligheter till inflytande och medbestämmande stärker ungdomar och främjar deras aktiva deltagande i samhället. Ungdomarna övar på att uttrycka sig och ta egna initiativ i våra verksamheter. Vi upplever att fler vill delta när de själva får vara med och planera aktiviteterna tillsammans med oss. Det blir ett lustfyllt lärande för ungdomarna och en känsla av mer egenmakt.

## 4.3 Resultat

### 4.3.1 Upplevelse

#### Beskrivning

Upplevelse är en viktig del av kulturen och kulturnämndens verksamheter. Att ha en positiv upplevelse av nämndens verksamheter innebär att upplevelsen har väckt känslor hos invånarna, de har tyckt om och uppskattat upplevelsen.

#### Kommentar



Under året har Biblioteken i Halmstad utvecklat sin samverkan med olika aktörer. Exempel på programverksamhet är demokratisoppa i samarbete med Europa Direkt Halland och flera olika faktaföreläsningar i samverkan med Högskolan i Halmstad och Hallandsposten. Utöver det sker skönlitterära författarbesök, läsecirklar för vuxna och barn, skrivarkurser för unga vuxna och olika språkfrämjande aktiviteter som sångstunder för småbarn, sagostunder, boktipsarréer och högläsning för vuxna – för att nämna några av insatserna som görs, är alla tolkningar av bibliotekens uppdrag för att främja läsande, språkutveckling, fri åsiktsbildning och erbjuda attraktiva mötesplatser i Halmstads kommun. Under året har vi haft besök av författare som [REDACTED], m.fl.

Under hösten anordnades Ekodagen på Stadsbiblioteket, ett samarbete mellan Biblioteken i Halmstad, budget- och skuldrådgivningen, föreningarna Hemslojden, Science Safari och Haldahuset. Författarsamtal, föreläsningar, kreativ verkstad och prova-på aktiviteter fyllde hela huset med publik i alla åldrar, på temat återbruk, miljö, klimat och natur. Nordisk Speldag, Halmstad PRIDE och Arkivens dag, alla större programsatsningar som genomförs i samverkan med föreningar och andra parter har även attraherat familjer, unga vuxna, ivriga släktforskare och allmänheten i stort till bibliotekens hus.

Utöver egenproducerade program hyr olika arrangörer som håller olika evenemang in sig på Stadsbiblioteket, som det traditionsrika Halmstad Trädgårdsföreningsträff i Klarasalen, Halmstads Fyrverkerifestival och Jazz i Halmstads konserter, som är ett uppskattat inslag i Halmstads kulturliv.

Utöver det som beskrivs ovan som kommer här ett axplock av de arrangemang som genomförts under perioden.

För första året producerade enhet Upplevelse hela innehållet för valborgsfirandet. Programmet blev traditionsenligt men innehöll en större bredd och blandning. Till exempel medverkade för första gången äldre körer tillsammans med kulturskolans körer.

Under Regnbågsveckorna i maj genomfördes eventet Drag night med två drag-artister på Nolltrefem. 85 ungdomar besökte eventet som var mycket uppskattat.

För andra året genomförde kulturförvaltningen arrangemangen på nationaldagen på Galgberget med medborgarskapsceremoni och firande. Bland annat framträdde de unga så kallade sommarmusikerna som sedan turnerade bland Halmstads äldreboenden under resten av sommaren.

I juni fylldes Kulturhuset Najaden och Kattegattgymnasiet av unga kulturutövare när årets UKM Riksfestival gästade Halmstad. Inom Ung Kultur Möts har unga, 13–25 år, möjlighet att uppträda på scen, ställa ut sin konst och vara med som arrangörer. 48 scenbidrag och 26 konstbidrag visades och de strax över 200 festivaldeltagarna fick pröva olika workshops och delta i aktiviteter. UKM Riksfestival 2023 arrangerades av och med unga från Halmstads kommun, Falkenbergs kommun, Hylte kommun och Laholms kommun med stöd av Region Halland och föreningen UKM Sverige.

Sommarens utställning på Halmstads konsthall ”Där världar möts - konst i speleestetik,” var en utställning där svenska digitala spel visades. Utställningen lyfte fram spel som ett konstnärligt uttryck och presenterade en bred bild av vad speleestetik kan vara. Till utställningen arrangerades flera fördjupande föreläsningar i ämnet för att sprida kunskapen lokalt i Halmstad.

Under sommaren, när Mjellby konstmuseum var stängt, genomfördes under sommaren flera satsningar för att belysa Halmstadgruppens betydelse i Halmstad. Under några veckor visades konstverk av Halmstadgruppen på stortavlor i centrum, och konspromenader arrangerades om betydelsefulla platser där Halmstadgruppen verkat. Vi lanserade även vår stora och breda samling med närmare 1000 föremål från Halmstadgruppen. Nu kan allmänheten utforska ett viktigt utsnitt ur den svenska konsthistorien och Halmstadgruppens inverkan på den moderna konsten i Sverige.

Arbetet med verksamhetsbesök gällande Kulturstöd fortsätter. Konstruktiva dialoger har hållits med kulturlivet som resulterat i smidigare och mer kostnadseffektiva arrangemang på Najaden. Samverkan ökar med flera parter och det ökar i sin tur utbudet av kulturella upplevelser i Halmstads kommun.

## 5 Resurser och förutsättningar

### 5.1 Ekonomi

Resultatet för året uppgår till 145 422 tkr, vilket kan jämföras med 139 298 tkr för 2022. Föregående år fick förvaltningen intäkter från bland annat Länsstyrelsen, Socialstyrelsen och Taktisk grupp integration som har uteblivit 2023 vilket medfört minskade intäkter. Med hänsyn till lönekompensationen borde lönekostnaderna ökat mer än vad de faktiskt gjort. Förvaltningen fick ta med sig en negativ avvikelse från 2022 på 883 tkr som balanserats av minskade lönekostnader. Medborgarservice Vallås har fått ett utökat anslag mellan åren vilket medför en högre lönekostnad, detta balanseras av vakanta tjänster. Förvaltningen har sett över befintlig verksamhet och både kompletterat och optimerat befintliga resurser vilket genererat ökade övriga kostnader.

#### 5.1.1 Driftsredovisning

Belopp anges i tkr	2022	2023	Budget 2023	Avvikelse 2023
<b>Verksamhetens Intäkter</b>	<b>13 874</b>	<b>11 088</b>	<b>10 587</b>	<b>501</b>
Lönekostnader	-74 703	-75 502	-76 498	996
Lokalkostnader	-27 032	-27 830	-28 628	798
Kapitalkostnader	-2 354	-2 278	-2 592	314
Övriga kostnader	-49 082	-50 901	-49 414	-1 487
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-153 172</b>	<b>-156 511</b>	<b>-157 132</b>	<b>621</b>
<b>Periodens resultat</b>	<b>-139 298</b>	<b>-145 422</b>	<b>-146 545</b>	<b>1 123</b>

2023 har förvaltningen ett överskott på 1 123 tkr mot den tilldelade ramen på 146 545 tkr. Den huvudsakliga anledningen är att förvaltningen fått en utökad budgetram för verksamhetsförändringar med totalt 5 150 tkr som delvis aktiverats 2023. För verksamheten på Ranagård har förvaltningen främst haft kostnader för personal och inköp av medier. Hela den utökade hyreskostnadsramen för Mjellby konstmuseum utgör en del av den positiva avvikelsen på 798 tkr. Upphandlingen av en ny bokbuss är försenad men en del av den utökade ramen har balanserats av ökade drivmedelskostnader.

Förvaltningen har haft en hög personalomsättning under året vilket medfört en positiv avvikelse med 996 tkr. Framför allt är det chefstjänster som delvis varit vakanta. Vilket har påverkat förvaltningens prognossäkerhet för 2023.

Verksamhetens totala avvikelse balanseras delvis av uppräknig av bidrag till stiftelsen Hallands läns museer med 300 tkr. Förvaltningen har kompenserats för indexuppräknigen som genomförts 2023. Indexuppräknig av stödet för åren 2020–2022, har förvaltningen ej kompenserats för i ram.

Förvaltningen har inte fått statsbidrag via Socialstyrelsen för SSPF (skola, socialtjänst, polis och fritid) 2023. De minskade intäkterna har delvis balanserats av bidrag för delar av uppdraget ur Taktisk grupp integration. Kulturförvaltningens insatser är hittills genomförda utifrån tidigare planering.

Digitalisering och upphandling av IT-system (implementering) har medfört ökade övriga kostnader under 2023.

Även utökade elkostnader för biblioteket i Oskarström balanserar den positiva avvikelser. Vid tecknande av lokalhyresavtalet 2020 ingick inte elkostnad. Verksamheten bedrivs i en fastighet med flera verksamheter och en konsult har utrett vilken elkostnad respektive verksamhet har.

Under hösten har en större del underhåll av offentlig konst genomförts än planerat. Förvaltningen fick till följd av ett arrangemang på Stora torg en oväntad kostnad för skadegörelse på Europa och tjuren.

## 5.1.2 Investeringsredovisning

Investeringsutgifterna för 2023 är 6 465 tkr, vilket kan jämföras med 2 175 tkr för föregående år.

Förvaltningen har fått mer medel för inventarier och utrustning 2023 vilket har investerats i ny teknik.

Till största del beror skillnaden mellan åren på en investering av en ny återlämningsrobot.

Utlåningsautomaterna som upphandlades under slutet av 2022 har avropats. Förutom ny teknik har förvaltningen även startat upp en ny verksamhet på Halmstads slott vilket inneburit investeringar under året.

Investeringsutgifterna är fördelade enligt följande:

- Konstnärlig gestaltning av offentlig miljö 1 213 tkr
- Inköp av konst 288 tkr
- Inventarier, Stadsbiblioteket 3 288 tkr
- Inventarier, Halmstads slott 370 tkr
- Inventarier, levande centrum 154 tkr
- Inventarier, Nolltrefem 520 tkr
- Inventarier, Kulturhus Najaden 148 tkr
- Utlåningsautomater, biblioteken 484 tkr

Belopp anges i tkr	2022	2023	Budget 2023	Avvikelse 2023
Investeringsinkomster	0	0	0	0
Investeringsutgifter	-2 175	-6 465	-12 968	6 503
<b>Investeringsnetto</b>	<b>-2 175</b>	<b>-6 465</b>	<b>-12 968</b>	<b>6 503</b>

Verksamheten har för 2023 en positiv avvikelse med 6 503 tkr mot den tilldelade ramen på 12 968 tkr.

Den huvudsakliga anledningen är att förvaltningen fått en utökad budgetram för verksamhetsförändringar som ej kommer genomföras förrän 2024. Verksamheten på Ranagård och Mjellby konstmuseum beräknas att öppnas först hösten 2024.

Förvaltningen har fått investeringsmedel för projekt levande centrum. En ny verksamhet på Halmstads slott har startats upp på våningsplan 1. Den tidigare planerade utökningen av lokalen kommer startas upp först under våren 2024. Med anledning av att skyltupphandlingen inte är klar vill förvaltningen även skjuta på 500 tkr till kulturstråk Nissan. Utöver dessa finns det 200 tkr för en samfinansiering med Hallands konstmuseum som inte kommer att aktiveras.

Förvaltningen har flertalet vakanta tjänster inom enheten konst vilket inneburit att färre konstprojekt aktiverats 2023.

Återlämningsroboten är upphandlad och har levererats under hösten. Kostnaden blev 500 tkr lägre än budgeterat.

## 5.2 Personal

### 5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

Den 31 december 2023 hade kulturförvaltningen 128 tillsvidareanställda och 10 visstidsanställda, vilket är en ökning avseende tillsvidareanställda och en minskning avseende visstidsanställda i jämförelse med föregående år. Tillsvidareanställd personal fördelar sig på 89 kvinnor och 39 män vilket är snarlikt fördelningen föregående år, det vill säga fortsatt överhängande kvinnor i förvaltningen.

Fördelningen i åldrar ligger på en spridning där majoriteten av anställd personal är i åldern 30–49. Bland förvaltningens visstidsanställda är majoriteten kvinnor.

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022
Antal tillsvidareanställda	128	89	39	125
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	15	11	4	14
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	75	53	22	76
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	38	25	13	35
Antal visstidsanställda	10	7	3	15
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	121	84	37	118

### 5.2.2 Timavlönad personal

Användningen av timavlönad personal har minskat under 2023 jämfört med föregående år. Utförda timmar under 2023 motsvarar fem årsarbetare vilket är en minskning mot 2022. Det kan förklaras med att lagstiftningen kring anställningsdagar förändrades under 2022. Detta innebär att timanställda medarbetare tidigare än förut kan konverteras till tillsvidareanställningar..

	Totalt T3 2023	Totalt T3 2022
Timavlönad personal - totalt antal timmar	10 195	12 184
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	5	6

### 5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron i förvaltningen ligger på 4,9 procent av ordinarie arbetstid. Det är en minskning mot föregående år då förvaltningens resultat låg på 6,9 procent. Det är en positiv trend inom alla yrkeskategorier samt avseende långtidssjukskrivningar jämfört med föregående år. Bland de yngre åldrarna där vi föregående år såg den största ökningen ser vi nu istället den största minskningen av sjukfrånvarotid.

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	4,9%	5%	4,8%	6,9%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	34,9%	29,4%	48,2%	42,4%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	4,4%	2,9%	9,1%	10,1%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	5,3%	6,4%	2,6%	5,9%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	4,6%	3,3%	7,1%	7,6%

## 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Förvaltningen följer årligen upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) genom en centralt framtagen checklista. Uppföljningen gäller hela förvaltningen samtidigt men kan även brytas ner på avdelningsnivå.

Den årliga uppföljningen av SAM går numera att genomföra i vårt digitala system KIA. Under 2023 har arbetet i KIA fortsatt och upplevs som positivt då allt blir samlat i ett system. Under året har SAM-checklistan uppdaterats av kommunledningsförvaltningen.

### 5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Årlig uppföljning av SAM. Kulturförvaltningen har under året arbetat aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och uppföljningen anger att det systematiska arbetsmiljöarbetet visar på 70 % för andelen godkänt och 30 % för andelen om att åtgärder i verksamheten krävs. Handlingsplaner för fortsatt arbete 2024 finns upprättade för varje chef så att det systematiska arbetsmiljöarbetet ytterligare kan förbättras.

Inom de 30 % där åtgärder krävs finns förbättringsområden som exempelvis:

- Säkerställa rutiner och genomförande kopplat till brandskyddsarbetet
- Arbeta med att skapa trygga chefer inom arbetsmiljöarbetet kopplat till hög chefsomsättning
- Säkerställa uppföljning av handlingsplaner och riskbedömningar på ett systematiskt sätt
- Säkerställa tid och resurser för att utföra arbetsmiljöuppgifter
- Göra hälso- och arbetsmiljömål kända samt följa upp målen och informera om arbetsmiljöriktlinjen
- Undersöka arbetsmiljön utifrån inrapporterade händelser i KIA. Främst riktat mot hot och våld.

## 5.2.5 Sammanfattande analys

År 2023 präglades av hög andel chefsomsättning. Hösten 2023 har därför fokuserat mycket på att introducera dessa i sina nya verksamheter och att få igång dialogen med sina medarbetare och samarbetspartners. Detta arbete fortsätter även aktivt under 2024 där ledningskommunikationen kommer att bli ett viktigt arbete för förvaltningen. Förvaltningen har påbörjat ett arbete kopplat till vision och kultur, vilket kommer att fortlöpa under 2024.

Vi ser att incidentrapporteringen har ökat kopplat till oro för hot- och våldssituationer vilket påverkar arbetsmiljön negativt. Detta kommer att bli ett prioriterat arbete under 2024.

Vad gäller statistiken för anställningar, sjukfrånvaro och olycksfall finns i övrigt inga större förändringar att notera. En klar förbättring ses i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt avseende sjukfrånvaro.

## 6 Väsentliga händelser

### Kultur på slottet

Den 1 juni 2023 kunde äntligen den första etappen av satsningen "Kultur på slottet" invigas. Grundarbetet, att öppna upp Halmstad slott för besökare, har pågått i många år och har nu äntligen resulterat i ett samarbete mellan Föreningen Gamla Halmstad, Halmstads idrottshistoriska förening, Halmstads hemslöjdsförening, kulturförvaltningen och Destination Halmstad. "Kultur på slottet" är en föreningsdriven samlingsplats för lokalhistoria och har mellan 1 juni och 31 december haft 3600 besökare. Satsningen kan ses som ett svar på de diskussioner som länge har funnits kring behovet av en plats att ställa ut och samtala om Halmstads historia och har fått positiva reaktioner från allmänheten, politiker och press.

### Kungaparet på besök

I augusti välkomnade Stadsbiblioteket Kungaparet och Landshövding ██████████ som en del av det officiella programmet för firandet av Kungens 50-års jubileumsbesök i Halland. Bibliotekets verksamhet som kulturhus lyftes fram, och våra unga läsambassadörer delade boktips med Majestäterna.

### Familjetisdagar

Aktiviteten har varit en del av verksamheten under en längre period, men under 2023 har konceptet blivit en braksuccé! Närmare 1500 barn och deras vuxna har deltagit. Lokalpressen har varit på besök och uppmärksammat Familjetisdag i reportage och artiklar. Genom ett öppet och välkomnande arbetssätt skapas förtroende för förvaltningens verksamheter, och tack vare det ses många av de som har deltagit i aktiviteterna oftare i förvaltningens övriga verksamheter med sina barn, och de tar ofta upp språk- och samhällsfrågor som de diskuterar med medarbetarna.

### Musik på stan

Den 9 september kombinerade förvaltningen ett Pridefirande med nysatsningen "Musik på stan", där 15 olika centrumnära verksamheter öppnade sina dörrar för flera lokala musikaktörer. Utvärderingen visar ett enhälligt och mycket positivt gensvar, både från restauratörer och musiker. Alla är överens om att det fick centrum att leva och ser gärna detta som ett återkommande inslag. Det är också värt att nämna att flera av krogarna har öppnat sina dörrar för band efter "Musik på stan", något som inte gjordes innan detta evenemang.

### Samarbete över gränser

Under året har kulturförvaltningen intensifierat verksamhetsnära samverkan med andra förvaltningar och organisationer. Några talande exempel på detta är att Vallås bibliotek, tillsammans med socialförvaltningens Öppna Hjälp, har varit drivande i att få till samverkan med barn- och ungdomsförvaltningen för en ny öppen förskola på Vallås. Samarbetet inom samordningsgrupp barn och unga har lett till ett fördjupat arbete i kommunkoncernen kring de identifierade prioriterade målgrupperna 10-12-åringar och 16+. Vi har även hittat nya samarbeten med aktörer utanför kommunkoncernen. Ett exempel på det är hur Biblioteken i Halmstad, i samverkan med Rädda Barnen, har arbetat. Fokusbegränsningen har varit ukrainska flyktingbarn och vuxna i deras närhet, men tillfällena har varit öppna för alla barn i kommunen.



## 7 Internkontroll

### Internkontrolluppföljning

#### 7.1 Risk att verksamheterna inte arbetar systematiskt med brandskyddsarbetet

Dialog har genomförts med teknik- och fastighetsförvaltningen för att kunna sammanställa vilka rutiner och gränsdragningar som finns mellan förvaltningarna. En sammanställning av kulturförvaltningens brandskyddsrutiner har tagits fram för att förtydliga både våra egna och TFFs ansvarsområden. Sammanställningen kommer skickas ut till förvaltningens chefer och ledning under början av 2024. I kommunen görs olika brandskyddskontroller av olika parter beroende på vilket ansvarsområde det handlar om. Som hyresgäst görs brandskyddskontroller på kulturförvaltningen utifrån en checklista med egenkontroller varje år.

Kulturförvaltningen har en väl genomarbetad brandskyddsrutin, vilket ger oss goda förutsättningar för att underhålla och följa upp vårt brandskyddsarbete. En sammanställning av förvaltningens brandskyddsrutiner har utarbetats för att överskådligt sammanfatta de viktigaste aspekterna i brandskyddsarbetet, vilket underlättar för chefer att kontinuerligt hantera och förbättra brandskyddet.

Då uppdatering av brandskyddsrutinen har gjorts under 2023 blir 2024 ett år där brandskyddsarbetet kan säkerställas och kontrolleras. Med hjälp av nya kontrolldokument ska det bli lättare att följa upp arbetet.

Brandskyddsövningar ska helst utföras två gånger om året. Det är varje enskild enhet som ansvarar för att brandövningar sker. Under 2023 genomfördes en större brandövning på Nolltrefem tillsammans med räddningstjänsten och barn- och ungdomsförvaltningen. Alla elever i åk 8 fick under en vecka i april besöka Nolltrefem, som rökfylldes och personalen fick träna på utrymning samt att räddningstjänsten övade sina enheter.

#### 7.2 Risk att inköp inte görs enligt ramavtal

I samband med varje del- och årsbokslut genomförs en avtalsuppföljning per chef. Under 2022 var det en stor del avtal som fastnade i uppföljningen. Flertalet fanns men var ej inskickade och ett stort arbete fick läggas på komplettering. Processen med att få in och registrera avtal har setts över och förbättrats till 2023. Avtalen postas direkt från avtalspart till staben som kontrollerar och registrerar avtalen. Resultatet har blivit att endast ett fåtal avtal jämfört med tidigare år fastnar i uppföljningen. De få avtal som fastnar i kontrollen har ofta inte följt processen.

Förvaltningens småinköp görs i större utsträckning med inköpskort vilka behandlas manuellt. Under året har varje inköpare fått motivera sina inköp utanför avtal. Konsekvensen har blivit att inköpskortens minskat i antal och fler gör medvetna inköp.

Halmstads kommun har haft som mål att minska sina inköpare under 2023. Kulturförvaltningen har sett över samtliga inköpare och fastslagit vilka som har rätt att göra inköp över 10 tkr. En central utbildning



har genomförts under året som certifierat inköparna. Förvaltningen har startat ett eget nätverk och sprider information för kompetensutveckling inom området.

Förvaltningen skickar anställda på avroparutbildning centralt för att de ska vara behöriga att genomföra inköp under 10 tkr. För tillgång till inköpssystemet Doris genomförs en lokal praktisk utbildning. Under kommande år ska antalet avropare ses över och ambitionen är att minska antalet.

## 8 Vertikal dialog

Kulturnämnden har under sitt sammanträde den 29 februari haft dialog med förvaltningen kring verksamhetsberättelsen för 2023. Nämnden har diskuterat kring de två frågorna:

**- Vad har varit viktiga lärdomar?**

**- Vad tar vi med oss i arbetet framåt?**

Kulturnämnden har lärt sig mycket kring arbetet med verksamhetsplaneringen under 2023.

Det finns en del reflektioner kring personalstatistiken. Förvaltningen har en minskad sjukskrivning i åldrarna mellan 0 - 29 år, medan andra förvaltningar ser en ökning. Vad beror detta på?

Synpunkter som framförs är att det är ett bra arbetssätt med verksamhetsplanen, vi arbetar fram den tillsammans, kulturnämnden och förvaltningen.

Vi behöver framöver ta en del tuffa beslut så det är viktigt att vi fortsatt har en bra dialog. Vi behöver se över dagordningen på sammanträdena så att vi får mer tid till dialog.

Målen är grönmarkerade och det är bra att vi anger att det är en förskjutning mot rätt håll som vi gjort, inte att vi har ”uppnått”.

En synpunkt som framfördes var att arbetet med verksamhetsplanen är tydligare nu än tidigare, samt att det är positivt att sjukskrivningen minskat.

# Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2023

**Miljönämnden**

*Bokslut (T3) 2023*



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Grunduppdrag</b> .....	<b>4</b>
2.1	Struktur/input .....	4
2.2	Process/genomförande .....	5
2.3	Resultat .....	6
<b>3</b>	<b>Mål</b> .....	<b>7</b>
3.1	Bygg- och miljöförvaltningen ska ha en digital utveckling som är målinriktad, långsiktig och kontinuerlig .....	7
3.2	Bygg- och miljöförvaltningens verksamhet ska vara effektiv med hög professionalitet, god tillgänglighet och service gentemot kommuninvånare och näringsliv .....	8
3.3	Bygg- och miljöförvaltningen ska vara en viktig samhällsaktör för att underlätta bygg- och miljöprocesser i kommunen .....	9
<b>4</b>	<b>Kvalitet</b> .....	<b>10</b>
4.1	Struktur/input .....	10
4.2	Process/genomförande .....	10
4.3	Resultat .....	12
<b>5</b>	<b>Resurser och förutsättningar</b> .....	<b>14</b>
5.1	Ekonomi .....	14
5.2	Personal .....	16
<b>6</b>	<b>Väsentliga händelser</b> .....	<b>19</b>
<b>7</b>	<b>Internkontroll</b> .....	<b>20</b>
7.1	Brister i genomförandet av grunduppdraget till följd resurs- och kompetensbrist .....	20
7.2	Jävssituationer .....	20
7.3	Tillsyn och kontroll görs inte i planerad omfattning vilket får till följd att intäkter uteblir. ....	20
7.4	Inte håller tilldelad budgetram .....	20
7.5	Otillräcklig implementering av förändringar i lagstiftning .....	21
7.6	Ej rättssäker och kvalitetssäkrad hantering av handlingar .....	21
7.7	Brister i efterlevnad av GDPR .....	21
<b>8</b>	<b>Vertikal dialog</b> .....	<b>22</b>

## Bilagor

*Bilaga 1: SAM T32023*

# 1 Inledning

Att utföra vårt myndighetsuppdrag på ett sätt som resulterar i en god och tillgänglig service för våra kunder är en ständigt pågående utmaning.

Vår kommunikation med medborgare och näringsliv är av största vikt och skall därför genomsyras av att vara snabb, proaktiv och aktuell.

Ett kontinuerligt arbete pågår med att utveckla våra digitala tjänster för att få till stånd ett bättre flöde i ärendehantering och därmed snabbare

och mer tillgänglig service för våra kunder. Utvecklingen av hemsidan är en ständigt prioriterad uppgift liksom samarbetet med Halmstad Direkt.

Samtidigt vill vi lyfta fram betydelsen av de personliga mötena som är oerhört viktiga i denna tid av digitalisering. Vi ser därför med stor

tillfredsställelse på hur positivt våra öppna hus för bygglovs- samt energi- och klimatrådgivningen som anordnats har uppfattats, vilket får oss att

fortsätta med detta initiativ även under 2024. Även kontakten genom tillsynsarbetet med de som bedriver verksamheter i Halmstad får bra betyg.

Glädjande är även de stigande siffrorna för Nöjd-Kund-Index (NKI) som visar hur nöjda kunderna är med vår verksamhet och hur väl vi uppfyller

våra kunders förväntningar.

Det är genom god planering och nära tillitsfull samverkan med andra aktörer såsom myndigheter, näringslivet och akademi, som vår verksamhet

kan leda till en god och hållbar utveckling i Halmstads kommun.

*Bobbo Nilsson*

Ordförande Miljönämnden

*Magnus Uvenfeldt*

Ordförande Byggnadsnämnden

## 2 Grunduppdrag

### 2.1 Struktur/input

#### Organisation och bemanning

Bygg- och miljöförvaltningen utgör bygg- och miljönämndernas beredande och verkställande tjänstemannaorganisation och bidrar genom sitt myndighetsuppdrag till en modern och växande kommun för alla invånare. Förvaltningen har 113 medarbetare fördelade på tre avdelningar och en ledningsstödfunktion.

Bygg- och miljöförvaltningen ansvarar för kommunens myndighetsutövning inom bygglovshantering enligt plan- och bygglagen, tillsyn enligt miljöbalken, alkohollagstiftningen, tobakslagen och kontroll enligt livsmedelslagstiftningen, samt tillsyn enligt andra lagar som till exempel lagen om receptfria läkemedel och lagen om sprängämnesprekursorer. Förvaltningen skall tillgodose kommunen med grundläggande geografiska data och följdprodukter samt ansvara för olika ärenden i egenskap av kommunal lantmäterimyndighet i Halmstads kommun. Förvaltningen ska säkerställa att kommunens utveckling sker med kvalitet i byggnader, gestaltning och hälsofrämjande miljö. Verksamheten ansvarar även för bostadsanpassningsärenden samt handläggning av lagstadgade anpassningsåtgärder.

Förvaltningen strävar efter att arbetet ska ha effekt och göra nytta för dem den är till för, det vill säga boende, besökare och företagare i Halmstads kommun.

#### Planeringsanalys

Vår omvärld är i ständig förändring och en analys av vad det betyder för nämndernas uppdrag och hur förvaltningen ska arbeta måste finnas som grund för prioriteringarna inför 2023. Förvaltningen presenterade i maj månad en planeringsanalys som sammanfattar förvaltningens behov för de fem kommande åren. Planeringsanalysen är en sammanfattning av förvaltningens omvärldsbevakning. Behovsutredningen som arbetas fram i samband med planeringsanalysen utgör ett underlag för förvaltningens planeringsanalys. I syfte att eftersträva en ändamålsenlig styrning samt säkerställa grunduppdraget och de lagrum, krav och förväntningar som finns att förhålla sig till har ledord tagits fram i syfte att skapa samsyn och tydlighet såväl internt som externt avseende förvaltningens riktning och behov framåt.

#### Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning handlar om att ha rätt person på rätt plats. Om relevant erfarenhet eller utbildningsnivå inte finns att tillgå, då är det individuella engagemanget och potentialen den viktigaste framgångsfaktorn.

För att medarbetarna ska kunna utvecklas i den riktning och takt som omvärlden eller organisationen kräver, behöver vi som arbetsgivare arbeta målinriktat med både kort- och långsiktig kompetensutveckling. Detta genom att ge medarbetare möjlighet till individuell utveckling som

exempelvis att kunna kompetensväxla inom förvaltningen, utmana genom utvecklande arbetsuppgifter och utbilda medarbetarna inom kommande behovsområden. Men det är också viktigt att vi rekryterar medarbetare med fokus på framtidens behov snarare än dagens behov. För att klara av kommande utmaningar vad gäller både ekonomiska förutsättningar men också omvärldens behov kommer vi som arbetsgivare, med hjälp av våra medarbetare behöva tänka annorlunda vad gäller arbetssätt, nyttjande av vår interna kompetens samt framtida/nuvarande rekryteringsprocesser.

Svårrekryterade yrkesroller med erfarenhet är lantmätare, GIS-ingenjörer och bygglovshandläggare men också chefer till de olika yrkeskategorierna.

### Arbetsmiljö och hälsa

Vi strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare med välmående medarbetare som har en hanterbar arbetsbelastning och personlig utveckling som främjas i samspel med tydliga mål och uppdrag. Det är många faktorer som påverkar arbetsmiljön och hur man trivs på arbetet, det kan t.ex. vara kollegor, närmsta chef, intressanta och utvecklande arbetsuppgifter, kultur, social interaktion – att man hälsar på varandra, hanterbar arbetsbelastning och en känsla av att man får vara med och påverka.

Ett bra verktyg för att få en nulägesbild på dessa faktorer är Medarbetarundersökningen som genomförs vartannat år. Men även medarbetarsamtal, RASK-samtal, facklig samverkan, APT-träffar och årliga fysiska- och organisatoriska uppföljningar av arbetsmiljön ger sammantaget en bild av hur våra medarbetare mår och trivs på arbetsplatsen. Vår upplevelse är att vi har förutsättningar att arbeta mer kvalitativt med både kort- och långsiktiga arbetsmiljöfaktorer jämfört med 2019-2021 när sammanslagningen genomfördes och en pågående pandemi påverkade våra möjligheter att både träffas på arbetsplatsen men också möjligheterna att skapa hållbara rutiner för det gemensamma arbetet.

## 2.2 Process/genomförande

### Kultur, ledarskap och medarbetarskap

Förvaltningen arbetar enligt Halmstads kommuns ledarfilosofi utvecklande ledarskap vilket skapar ett coachande förhållningsätt mellan chef och medarbetare i organisationen.

Vi tror på dialog och samarbete men har arbete kvar. Vi fortsätter arbetet med översyn av arbetsprocesserna i vilket chefer och medarbetare är högst delaktiga.

Cheferna använder ett coachande förhållningsätt med dialoger över enhetsgränserna. Vi tränar medarbetare i att tänka mer som medledare och lämna återkoppling och förändringsförslag men ger dem även befogenhet att agera själva.

Förvaltningen arbetar utifrån ett processarbetet arbetssätt:

Processerna utgår från förvaltningens grunduppdrag ”Hantera lov, tillstånd och anmälningar” samt ”Genomföra kontroll- och tillsyn”.

De mål som nämnderna kommer att anta och uppdrag som tilldelats nämnderna har delats in i tre områden för att tydliggöra arbetets inriktning;

1) struktur/input (medarbetare och arbetsmiljö)

- 2) Process och genomförande (dem vi är till för)
- 3) Resultat (ekonomi).

Vidare har vissa mål från kommunfullmäktige klustrats för att öka tydligheten och minska antalet mål. Detta underlättar arbetet med införandet av en tillitsbaserad styrning och ledning som förvaltningen påbörjade 2021.

Syftet med införandet av tillitsbaserad styrning och ledning är att bättre tillvarata medarbetarnas kompetenser till nytta för dem som verksamheten är till för. Förvaltningen utgår ifrån kommunens och Tillitsdelegationens definition av tillitsbaserad styrning:

Styrning, kultur och arbetssätt med fokus på verksamhetens syfte och medborgarnas behov, där varje beslutsnivå aktivt verkar för att:

stimulera samverkan och helhetsperspektiv,  
arbeta för att uppnå tillitsfulla relationer, samt  
säkerställa att medarbetaren kan, vill och vågar hjälpa medborgaren.

## 2.3 Resultat

Genom vår lov- och tillståndsprövning samt vår tillsyn ska vi underlätta bostadsbyggande, utbyggnad av samhällsservice och möjlighet att starta, driva och utveckla företag och företagande i Halmstads kommun. Förvaltningen ska motverka osund konkurrens och svart ekonomi genom tillsyn och kontroll.

Verksamheten ska upplevas som samordnad och serviceinriktad där näringsliv och medborgare får en god och likvärdig service och gott bemötande



## 3 Mål

### 3.1 Bygg- och miljöförvaltningen ska ha en digital utveckling som är målinriktad, långsiktig och kontinuerlig

#### Kopplad till

Struktur/input

#### Önskat läge/effekter

Bygg- och miljöförvaltningen har en digitaliseringsnivå jämförbar med förvaltningar i större kommuner. Vi utnyttjar IT och våra system på ett optimalt sätt som gör oss resurs- och kostnadseffektiva. Vi har en god tillgänglighet och god service som avspeglar sig i kundmätningarna. Vår personal utvecklas och arbetsmiljön blir god.



#### Kommentar

Den pågående förflyttningen till att bli en bättre digital verksamhet har fortsatt under året. Helhetsbedömningen är att målet inte fullt ut är uppnått men att en avsevärd förflyttning skett i målets riktning.

En digital beställningstjänst kopplad till GIS-kartan har utvecklats och satts i drift och det digitala samhällsprojektet har förvaltats och vidareutvecklats genom bland annat fortsatt utveckling av de digitala detaljplanerna och en tjänst för bygglov där all information som är relevant inför en bygglovsbedömning tas fram och presenteras genom ett par enkla klick i internkartan.

Arbete pågår med att digitalisera utskick till förvaltningens kunder liksom färdigställande med att skapa ett beslutsstödssystem för miljöavdelningens chefer. Insatserna har nått vägs ände för 2023 men kommer att helt slutföras under 2024.

Arbete bedrivs vidare med att upprätta en digitaliseringsplan samt en metod på hemsidan för självbokning av möten för samråd och arbetsplatsbesök, allt för att skapa en enklare tillgång för de som söker nämndernas tjänster.

Övriga insatser kopplade till detta mål har satts igång och koncept har utformats för att inför genomförande testa dessa insatser, där det enskilt störta är övergången till det nya handläggningssystemet NOVA för bygglovsverksamhetens del.

## 3.2 Bygg- och miljöförvaltningens verksamhet ska vara effektiv med hög professionalitet, god tillgänglighet och service gentemot kommuninvånare och näringsliv

### Kopplad till

Process/genomförande

### Önskat läge/effekter

Alla som vänder sig till förvaltningen ska känna sig väl bemötta, få likvärdig service och förtroende för förvaltningens verksamhet. Verksamhetens kännetecken ska vara tydlig, samordnad och serviceinriktad med kommunikation och bemötande i linje med kommunstyrelsens "plan för näringslivsarbete" samt kommunfullmäktiges beslut om "Riktlinjer för service och bemötande".



### Kommentar

Genomförda och pågående insatser omfattar bland annat en utökad bygglovsrådgivning och energi- och klimatrådgivning samt ett såväl internt som externt arbete med att förbättra handläggningens kommunikativa inslag.

Ett ledningssystem är under utarbetande och innefattar hela den kommunala verksamheten. Flera verksamheter har påbörjat kartläggning under hösten, ett arbete som kommer att fortsätta 2024 över hela kommunen för att få bästa effekt av ledningssystemet.

Gemensamma tillsynsbesök har genomförts under 2023 enligt ett nytt arbetssätt och bidrar till att öka samordningen mellan myndighetsområdena på förvaltningen.

Ett kontinuerligt arbete pågår med utveckling av kartunderlag för att tillgodose hela kommunens behov.

Ett arbete har igångsatts för att analysera resultaten i NKI-mätningarna, Djupintervjuer med företagskunder ska genomföras för att utröna och framförallt åtgärda diskrepansen mellan vad förvaltningen ger och vad kunden behöver. Resultatet av djupintervjuerna kommer att presenteras under T1 2024.

Bygg- och miljöförvaltningen verkar på olika sätt för att skapa mer effektiva bygg- och miljöprocesser inom kommunen, framför allt genom medverkan i processernas tidiga skeden där deltagande i samhällsutvecklingsprojekten säkerställer att remissyttranden i senare skeden inte innehåller alltför stora invändningar mot kommunens projektplaner framåt.

Vår bedömning är att mål vad avser vår effektivitet, professionalitet och tillgänglighet är har tagit kliv framåt, vilket också bekräftas genom förflyttningen av förvaltningens NKI som aggregerat går från 70 för 2022 till 73 för 2023. Utmärkande är bygglovs-NKI lyft från 50 för 2022 till 61 för 2023 när det skrivs.

### 3.3 Bygg- och miljöförvaltningen ska vara en viktig samhällsaktör för att underlätta bygg- och miljöprocesser i kommunen

#### Kopplad till

Resultat

#### Önskat läge/effekter

Bygg- och Miljöförvaltningen blir en viktig aktör i samhällsbyggnadsprocessen och bereds utrymme med de kompetenser förvaltningens personal besitter i ett tidigt skede.



#### Kommentar

Arbete har gått kontinuerligt inom samtliga beslutade insatsområden.

Förvaltningen och dess medarbetare deltar aktivt och konstruktivt i framtagande av detaljplaner och i andra grupper och konstellationer kopplade till planuppdrag, totalt har förvaltningen på nämndernas uppdrag deltagit i ca 100 projekt och svarat på 22 samrådsremisser.

Flera insatser pågår för att öka tillgängligheten för förvaltningens målgrupper, liksom även med att förbättra service och bemötande. Den uttalat förväntade effekten av dessa insatser är att förse medarbetarna med bättre verktyg i att bemöta kunder, vilket i sin tur ska leda till en ökad kundnöjdhet.

En förvaltningsgemensam insats har inletts med målet att öka samordningen mellan myndighetsområdena.

Hanteringen av större företagsärenden har utvecklats i samarbete med avdelningen för verksamhetsstöd och rådgivning samt företagservice som är kommunens servicefunktion för företagsärenden. är att göra En smidigare kundresa genom bygglovsprocessen är det uttalade målet.

## 4 Kvalitet

### 4.1 Struktur/input

#### 4.1.1 Ärendevolym

##### Beskrivning

Antalet ansökningar per verksamhetsområde är intressant. Det är ett sätt att visa på verksamhetens omfattning och utveckling genom att titta på antalet ansökningar.

##### Kommentar



Lågkonjunkturen har präglat 2023 med ett totalt tapp om ca 25% för 2023 jämfört med 2022 av ärendena till främst byggnadsnämndens verksamhet inklusive de ärenden som kommit in till den kommunala lantmäterimyndigheten. Den negativa ärendebalansen har kunnat följas under året och under perioder har det differensen legat på så mycket som 35% för främst ansökta nybyggnadskartor jämfört med 2022.

Miljönämndens verksamheter har också påverkats, antalet beviljade avloppstillstånd har till exempel sjunkit med ca 30% samt att antalet nya ansökningar gällande utskänkningstillstånd sjunkit jämfört med 2022.

### 4.2 Process/genomförande

#### 4.2.1 Bedriva tillsyn enligt de lagstiftningar som preciseras i reglementet, vilket specificeras i miljönämndens kontroll- och tillsynsplan 2023-2025

##### Beskrivning

Miljötillsynen ska säkerställa att miljölagstiftningen och annan lagstiftning som kopplar till miljöområdet, inklusive EU-förordningar inom miljöbalkens tillämpningsområde, nås. Tillsynsinsatserna ska vara meningsfulla, så att de bidrar till att hållbarhetsmål och miljökvalitetsmål uppfylls och att verksamhetsutövarna blir bättre på lagefterlevnad, egenkontroll och rapportering. Tillsynen ska med andra ord bedrivas på det sätt som ger den största positiva effekten på människors hälsa och miljö.

##### Kommentar



Inom miljö- och hälsoskyddsområdet har det utförts en större andel tillsyn 2023 än föregående år.

Omprioriteringar har behövts göras på grund av vakanta tjänster främst kopplat till miljöområdet. Hälsoskydd har under året följt sin planering men vissa projekt har varit mindre omfattande än planerat.

Internrevision och uppdatering av mallar har genomförts vilket har bidragit till en rättssäker

myndighetsutövning

## 4.2.2 Bedriva kontroll enligt de lagstiftningar som preciseras i reglementet, vilket specificeras i miljönämndens kontroll- och tillsynsplan 2023-2025

### Beskrivning

Livsmedelskontrollen ska säkerställa att syftet med livsmedelslagstiftningen nås, och därför styrs planering till största delen av lagstiftningen. Genom en riskbaserad, effektiv och ändamålsenlig kontroll på livsmedelsanläggningar inom Halmstads kommun når vi en påverkan på verksamhetsutövarna så att konsumenterna får säkra livsmedel och att informationen om livsmedlen är enkel och korrekt. Alkohol- och tobakstillsynen ska säkerställa att syftet med alkohollagen och lagen om tobak och liknande produkter nås.

### Kommentar



Både Livsmedel och Alkohol och tobak har följt och levererat enligt av miljönämnden beslutad tillsynsplan. Livsmedel har utfört större andel kontroll än föregående år.

Internrevision och uppdatering av mallar har genomförts vilket har bidragit till en rättssäker myndighetsutövning

## 4.2.3 Handläggningstider

### Beskrivning

Huruvida ett företag väljer att etablera sin verksamhet i Halmstad kan påverkas av handläggningstider som förvaltningen har jämfört med andra kommuner. Det ger också möjlighet till benchmarking och verksamhetsutveckling av verksamheten över tid.

### Kommentar



Handläggningstiderna ligger på klart godkända nivåer för samtliga ärendekategorier. För bygglovsverksamheten handlades ca 90% av ärendena inom lagstadgade 10 veckor samtidigt som nybyggnadskartorna handlades med ett snitt om 13 dagar från beställd till levererad produkt. Lantmäterimyndigheten stod för en negativ utveckling till en handläggningstid på pappret om ca 13 månader, men detta har en naturlig förklaring i att beslut fattades i en större mängd äldre ärenden och handläggningstiderna väntas sjunka med några månader under 2024.

## 4.2.4 Kemikaliehanteringsplan - säkerställa uppfyllnad av aktuell lagstiftning, minska risker för hälsa och miljö samt ge förvaltningen förutsättningar för en fungerande kemikaliehantering

### Beskrivning

Kommunfullmäktiges riktlinje för hantering av kemikalier och kommunstyrelsens kemikalieplan syftar till att säkerställa uppfyllnad av aktuell lagstiftning, minska risker för hälsa och miljö samt ge kommunen förutsättningar för en fungerande kemikaliehantering.

Syftet med kommunstyrelsens kemikalieplan är att lyfta fram åtgärder som bidrar till en giftfri miljö. Planen ska underlätta för kommunens verksamheter att uppfylla gällande lagstiftning. En viktig del av kemikaliearbetet är att de som i sitt arbete utsätts för kemikalier inte ska skadas.

Planen tar därför upp åtgärder som syftar till att uppfylla arbetsmiljölagstiftningen om systematiskt arbetsmiljöarbete likväl som kemiska arbetsmiljörisiker.

Kemikalieplanen lyfter fram några områden som särskilt kan påverka vår hälsa, så som byggnationer och barns och ungdomars miljöer. Flera av åtgärderna har en högre ambitionsnivå än lagstiftningen för att Halmstads kommun agerar i enlighet med försiktighetsprincipen i miljöbalken om att en vetenskapligt grundad misstanke ska vara tillräckligt för att vidta åtgärder.

Planen kan även fungera som en kunskapssammanfattning i verksamheternas kemikaliearbete.

### Kommentar



”Miljönämnden har i den kontinuerliga tillsynen bl.a. samverkat internt för att samla in information och identifiera de företag som omfattas av RoHS (ett EU-direktiv som förbjuder eller begränsar användningen av vissa tungmetaller och flamskyddsmedel i elektriska och elektroniska produkter på marknaden). Kemikaliehantering hos de verksamheter vi tillsynar enligt miljöbalken är i ständigt fokus på kemikaliehantering, så också 2023.”

## 4.3 Resultat

### 4.3.1 Fusk och lagöverträdelser ska minska för att säkerställa en konkurrens på lika villkor mellan företag och för att värna människors hälsa och en god miljö.

#### Beskrivning

Utveckla effektiva arbetsätt inom tillsyn och kontroll för att också hitta fusk inom såväl alkohol- och tobak, olovligt bygge samt miljö- och hälsofarlig verksamhet som livsmedelsverksamheter.

#### Kommentar



Framförallt har antalet sanktioner för ej registrerade livsmedelsverksamheter ökat kraftigt under 2023. Sanktionerna utgör ett viktigt verktyg för Halmstads kommun att säkerställa att det finns rättvisa villkor och bra förutsättningar för kommunens företagare som hanterar livsmedel. Antalet åtalsanmälningar har sjunkit till totalt 2 för 2023 vilket får ses som positivt för en arbetet med giftfri miljö för de som bor, besöker och verkar i Halmstads kommun

### 4.3.2 Kundnöjdhet

#### Beskrivning

Det är viktigt för förvaltningen att verksamheten upplevs som samordnad och serviceinriktad där näringsliv och medborgare får en god och likvärdig service och gott bemötande.

#### Kommentar



Förvaltningens aggregerade resultat ligger på 73 för 2023 jämfört med 70 för 2022. Framförallt bygglov avviker positivt och har gjort en signifikant förflyttning från 50 2022 till 61 för 2023. Rapporterade NKI-siffror gäller enbart företag.

### 4.3.3 Avslutade ärenden och rättssäkerhet

#### Beskrivning

Antalet fattade beslut i förhållande till antalet inkomna ärenden visar på produktivitet inom förvaltningen.

#### Kommentar



Antalet beslut har minskat för nästan samtliga kategorier för 2023 jämfört med 2022, men så är antalet inkomna ärenden också lägre. Överprövade bygglov som ändrats i ärendets sista insats ligger runt 50%, en siffra som förvaltningen analyserar och försöker dra lärdomar av. När det gäller lantmäteriförrättningar så överklagades totalt 4 förrättningar vilket är högst antal någonsin. Trots det är antalet ärenden är för få för att kunna göra några djupare analyser kring gemensamma orsaker till varför antalet överklagade ärenden ökade för 2023.

## 5 Resurser och förutsättningar

### 5.1 Ekonomi

#### Miljönämnden

Verksamhet 800 Bygg- och miljöförvaltningen

#### Driftredovisning

##### Utfall – årsresultat

Helårsresultatet uppgår till -53,6 mkr vilket är ca 3,9 mkr sämre än föregående år. Detta beror på främst 3 orsaker:

1. Intäkterna är ca 1,3 mkr lägre än föregående år, beroende på ej tillsatta tjänster och av vakanser på intäktsgenererande personal och leveransproblem på miljö.
2. Lägre intäkter på grund av lågkonjunkturen inom byggsektorn på bygg.
3. Högre övriga kostnader, ca 3,7 mkr, som främst beror på högre kostnader för bostadsanpassning, ca 2,7 mkr.

##### Utfall – budgetavvikelse

Bygg- och miljöförvaltningen redovisar en negativ avvikelse på totalt ca -1,5 mkr.

#### Intäkter

Förvaltningen har negativ avvikelse på totalt ca -7,3 mkr, varav ca -4,5 mkr på miljösidan där de mycket högt ställda intäktsmålen jämfört med föregående år inte kunnat uppnås, dels på grund av vakanser men även på grund av svårigheter att leverera enligt plan. På byggsidan har förvaltningen en negativ avvikelse på ca -2,7 mkr främst beroende på konjunkturedgången i byggsektorn.

#### Lönekostnader

Bygg- och miljöförvaltningen har ett överskott på personalkostnader på ca +4,5 mkr, främst på grund av vakanser. Vakanserna är oavsiktliga och är oftast glapp mellan start av planerad frånvaro (t ex föräldraledighet) till vikarie är på plats. Glappet blir ofta tidsmässigt långt då det är svårt att rekrytera till dessa specialisttjänster.

#### Lokalkostnader

Den positiva avvikelsen för lokalkostnader på ca +300 kkr beror på lägre utfall på övriga lokalkostnader för extern förhyrd lokal. Budget för övriga lokalkostnader sätts utifrån föregående års kostnadsutfall men är väldigt svåra att förutse.

#### Kapitalkostnader

Den positiva avvikelsen för avskrivningar på ca +700 kkr beror på ej aktiverade investeringar samt lägre investeringar än budgeterat.

#### Övriga kostnader

Den marginella positiva avvikelsen på ca +400 kkr beror främst på besparingsåtgärder.

##### Prognos – förändring mot föregående prognos

Bygg- och miljöförvaltningen redovisar en negativ förändring på ca -200 kkr.



### Lönekostnader

Den positiva förändringen på +1,3 mkr beror främst på fördröjda rekryteringar av vakanser samt reglering av lönekostnad för avgående förvaltningschef, ca +450 kkr.

### Lokalkostnader

Ingen förändring.

### Kapitalkostnader

Den negativa förändringen på kapitalkostnader på ca -300 kkr beror aktiverade investeringar.

### Övriga kostnader

Den negativa förändringen på ca -100 kkr beror främst på ökade kostnader för bostadsanpassning under december.

## Investeringsredovisning

### Utfall – årets nettoinvesteringar

Periodens investeringsnetto uppgår till -2,3 mkr och är 1,8 mkr mer jämfört med föregående års period på grund av större investeringsbehov under 2023.

### Utfall – budgetavvikelse

Bygg- och miljöförvaltningen redovisar en avvikelse på +1,1 mkr på grund av mindre behov av investeringar än budgeterat.

### Prognos – förändring mot föregående prognos

Förändringen mot föregående prognos är ca +1,0 mkr och beror på osäkerhet kring vilka inköp som skulle genomföras under slutet av året.

### Miljönämnden

Verksamhet: 800 Bygg- och miljöförvaltningen

### Driftredovisning

(samtliga belopp i kkr)	Helårs-utfall2022	Helårs-utfall2022	Helårs-utfall2023	Budget2023	Helårs-utfall2023	Budget-avvikelse 2023	Budget-avvikelse fg rapport	Periodutfall jmf fg år	Prognosförändring fg rapport
Verksamhetens Intäkter	53 835	53 835	52 496	59 829	52 496	-7 333	-6 000	-1 339	-1 333
Därav realisationsvinster	0	0	0	0	0	0		0	0
Lönekostnader	-72 655	-72 655	-71 199	-75 678	-71 199	4 479	3 100	1 456	1 379
Lokalkostnader	-6 040	-6 040	-6 227	-6 511	-6 227	283	300	-187	-17
Kapitalkostnader	-689	-689	-832	-1 555	-832	723	1 000	-143	-277
Därav avskrivni	-677	-677	-806	-1 529	-806	723	1 000	-129	-277

<b>Miljönämnden</b>									
Ingar									
Därv internrån ta	-12	-12	-26	-26	-26	0		-14	0
Övriga kostnade r	-24 138	-24 138	-27 790	-28 188	-27 790	397	500	-3 652	-103
Därv realisatio nsförlust er	0	0	0	0	0	0		0	0
Verksam hetens kostnade r	-103 523	-103 523	-106 049	-111 931	-106 049	5 882	4 900	-2 526	982
Perioden s resultat /									
nettokost nad	-49 688	-49 688	-53 553	-52 102	-53 553	-1 451	-1 100	-3 865	-351
Perioden s resultat /nettokos tnadexkl realisatio nsresulta t									
	-49 688	-49 688	-53 553	-52 102	-53 553	-1 451	-1 100	-3 865	-351
<b>Investeringsredovisning</b>									
(samtliga belopp i tkr)	Helårs- utfall202 2	Helårs- utfall202 2	Helårs- utfall202 3	Budget2 023	Helårs- utfall202 3	Budget- avvikelse 2023	Budget- avvikelse fg rapport	Periodutf all jmf fg år	Prognos- förändrin gfg rapport
Investeri ngsinko mster	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Investeri ngsutgift er	-532	-532	-2 331	-3 375	-2 331	1 044	0	-1 799	1 044
Investeri ngsnetto	-532	-532	-2 331	-3 375	-2 331	1 044	0	-1 799	1 044

## 5.2 Personal

### 5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022
Antal tillsvidareanställda	108	73	35	112

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	6	4	2	9
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	66	50	16	66
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	36	19	17	37
Antal visstidsanställda	5	2	3	7
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	107	72	35	110

## 5.2.2 Timavlönad personal

	Totalt T3 2023	Totalt T3 2022
Timavlönad personal - totalt antal timmar	264	1 134
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	0	1

## 5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	2,9%	3,4%	1,9%	3,9%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	21,7%	21,4%	22,5%	37,9%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	0,9%	1%	0,8%	3%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	3,6%	4%	2,3%	4,4%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	2%	2,3%	1,8%	3,3%

## 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Se bifogad bilaga (SAM T3 2023) under avsnitt bilagor. Original är registrerad i KIA.

HR ansvarig gör en ny uppföljning hösten 2024, tillsammans med Skyddsombud, Medarbetare och arbetsgivarrepresentanter.

### 5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Under 2023 fick vi flera tillbudsansmälningar från medarbetare som på olika sätt blivit dåligt bemötta eller känt obehag från kunder. I samarbete med företagshälsan Pe3 formaliserades utbildningsinsatser med fokus på bemötande och hot-och våld i arbetsmiljön. Tanken var att insatserna skulle ske redan under hösten 2023, men blev fördröjda och genomförda januari-februari 2024. Därefter kommer utbildningarna fortlöpa med vår nya företagshälsa, Flack.

Syftet med utbildningen är att sprida kunskap om hur medarbetare kan förebygga att en hotfull situation uppstår samt få verktyg för hur de hanterar om en sådan situation skulle uppstå.

Vid tillfällena görs även en översyn av våra interna hot-och våldrutiner. Medarbetarna bidrar själva med egna Case som en del av utbildningens uppbyggnad för att Pe3 ska kunna ge så anpassade verktyg som möjligt efter vårt behov.

Utöver denna förvaltningsövergripande utbildningsinsats arbetar HR ansvarig tillsammans med cheferna i deras respektive arbetsgrupper efter de utmaningar och behov som finns. Vissa tillfällen har företagshälsan Pe3 varit delaktig. Arbetsmiljöfrämjande insatser har gjorts i Administrationsgruppen,

byggenheten och till viss del på Miljöavdelningen.

Företagshälsan var även inkopplade och behjälpliga med stödsamtal på grupp- och individnivå när vår förvaltningschef slutade i höstas. En händelse som krävde mycket resurser i både bearbetning, tid, och arbetsmiljöarbete.

### 5.2.5 Sammanfattande analys

Bygg- och miljöförvaltningen redovisar 113 anställda, 5 visstidsanställda och 108 tillsvidareanställda vilket är en minskning med fyra personer sedan bokslut 2022, av dessa är 73 kvinnor och 35 män. Vi ser även att förvaltningen har en fin åldersspridning med en majoritet mellan 30-49 år.

Den totala sjukfrånvaron av ordinarie arbetstid har gått ner från 3,9% 2022 till 2,9 % 2023, vilket är en minskning med 1 %. Detta delvis beroende på minskad långtidssjukfrånvaro från 37,9 % till 21,7%.

Det som inte syns i statistiken är att 59% av den totala sjukfrånvaron är korttidssjukfrånvaro (mellan 2-14 dagar). Önskar vi minska vår totala sjukfrånvarostatistik (2,9%) så är det den korta sjukfrånvaron vi bör arbeta ännu mer förebyggande med. Om vi däremot kollar på frisktal i vår förvaltning, så är det 37 personer av 108, dvs 34% som inte haft någon sjukfrånvaro under T3 2023.

Vi följer Halmstads kommuns policy och följer upp personal som varit sjuka under flera perioder, detta arbete fortsätter och under 2024 kommer en uppdatering i vår personalhanteringssystem, vilket gör att cheferna får en bättre överblick på frånvaron i sina arbetsgrupper utan extra handpåläggning. Utöver detta arbetar vi som vanligt med rehabiliteringsprocesser och återgång i arbete vid längre sjukfrånvaro.

Bygg- och miljöförvaltningen behöver arbeta vidare med samarbetet och dialogen mellan arbetsgivare och fackliga representanter. Både vad gäller arbetsmiljöfrågor, uppföljningar och kommunikation. Samarbetet och samverkan kommer ha en fortsatt betydande del i vårt arbetsmiljöarbete och trivsel på arbetsplatsen. Därför är det viktigt att samarbetet fungerar, speciellt när vi har interna fackliga representanter och skyddsombud. Det ger oss förutsättningar att fånga upp frågor i tid, samarbeta och påverka tillsammans.

## 6 Väsentliga händelser

## 7 Internkontroll

### 7.1 Brister i genomförandet av grunduppdraget till följd resurs- och kompetensbrist



Behovsutredning för 2024 är klar och är presenterad samt antagen av miljönämnden i november 2023

### 7.2 Jävssituationer



Information om jäv, olika typer av jäv, är en del av introduktionen för nyanställda och samtliga nyanställda 2023 har fått personliga introduktionsplaner som är genomförda.

### 7.3 Tillsyn och kontroll görs inte i planerad omfattning vilket får till följd att intäkter uteblir.



Under verksamhetsåret har kontinuerlig uppföljning av såväl kostnader som intäkter skett. Uppföljningen har gjorts månadsvis av controller och ansvariga avdelningschefer men även vid ett flertal tillfällen med ansvariga enhetschefer. Avvikelser av förvaltningens resultat mot budget identifierades i första delårsbokslutet (T1, jan-apr). Därefter har i synnerhet intäkterna analyserats noggrant löpande och åtgärder har vidtagits för att försöka nå uppställda budgetmål. I bokslutet för hela 2023 kan konstateras att avvikelsen på intäkter mot budget är relativt stora, ca 7,3 mnkr. En stor del av avvikelsen kan kopplas till en konjunkturedgång på byggsidan vilket ger färre ansökningar och därmed lägre intäkter. Detta intäktsbortfall är något som förvaltningen inte kan påverka nämnvärt. Den andra stora delen av intäktsavvikelse är på miljösidan där de mycket högt ställda intäktsmålen jämfört med föregående år inte kunnat uppnås, dels på grund av vakanser men även på grund av svårigheter att leverera enligt plan. Kontrollmomentet uppföljning av budgetavvikelse anses vara utförd utan avvikelse.

### 7.4 Inte håller tilldelad budgetram



Under verksamhetsåret har kontinuerlig uppföljning av såväl kostnader som intäkter skett. Uppföljningen har gjorts månadsvis av controller och ansvariga avdelningschefer men även vid ett flertal tillfällen med ansvariga enhetschefer. Avvikelser av förvaltningens resultat mot budget identifierades i första delårsbokslutet (T1, jan-apr). Därefter har både kostnader och intäkterna analyserats noggrant löpande och åtgärder har vidtagits för att försöka nå uppställda budgetmål. I bokslutet för hela 2023 kan konstateras att avvikelsen mot budget är ca 1,1 mnkr. Avvikelsen beror på lägre intäkter än budgeterat. Kontrollmomentet uppföljning av budget anses vara utförd utan avvikelse.

## 7.5 Otilräcklig implementering av förändringar i lagstiftning



Bevakning av lagstiftning har skett kontinuerligt under 2023, avstämning mot gruppmöten för omvärldsbevakning är gjord men kontrollmomentet behöver utvecklas då delar av momentet inte stämde överens med hur gruppmöten genomförs då dessa utvecklats under 2023.

## 7.6 Ej rättssäker och kvalitetssäkrad hantering av handlingar



Kontrollmoment består av att överklagade beslut hanteras enligt rutin, inga avvikelser funna.

## 7.7 Brister i efterlevnad av GDPR



Ingen avvikelse mot kontrollmoment, som bland annat anger att kontrollera allmänna utrymmen efter fysiska handlingar med personuppgifter samt översyn av personuppgiftsregister så att detta är uppdaterat.

## 8 Vertikal dialog

Den vertikala styrningen syftar till att leda verksamheten in i en önskvärd och nödvändig riktning.

Under den period denna redovisning avser har våra förtroendevalda som tillträdde vid årsskiftet givit uttryck för detta i samband med genomförda sammanträden och andra möten.

Givande samtal om mål, grunduppdrag, kvalitet, ekonomi och andra förutsättningar har genomförts.

Dessa aktiviteter ska utveckla den gemensamma förståelsen för de olika funktioner som vi utövar och för samspelet mellan de organisatoriska nivåerna som vi befinner oss på.

Det arbete som nämnderna och förvaltningen utför gemensamt, ska bidra till delaktighet, reflektion och tillit samtidigt som de ska fungera som kontrollstationer där faktisk styrning utövas.

Planeringens och framförhållningens betydelse tar vi med oss i fortsatt arbete liksom insikten att verksamhetens utveckling förutsätter en levande dialog präglad av ömsesidig tillit



# Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2023

**Nämnden för överförmyndare i samverkan**

*Bokslut (T3) 2023*



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Grunduppdrag</b> .....	<b>4</b>
2.1	Struktur/Input .....	4
2.2	Process/genomförande .....	4
2.3	Resultat/output.....	5
<b>3</b>	<b>Mål</b> .....	<b>6</b>
3.1	Det ska finnas lämpliga gode män och förvaltare till alla som har rätt till stöd av en sådan. ....	6
3.2	Gode män och förvaltare ska erbjudas utbildning som möter deras behov av kompetens i sin roll som ställföreträdare.....	7
3.3	Överförmyndarnämnden ska motverka rättsförlust för de svagaste i samhället.....	8
<b>4</b>	<b>Kvalitet</b> .....	<b>10</b>
4.1	Struktur/Input .....	10
4.2	Process/genomförande .....	10
4.3	Resultat/output.....	12
<b>5</b>	<b>Resurser och förutsättningar</b> .....	<b>13</b>
5.1	Ekonomi .....	13
5.2	Personal.....	13
<b>6</b>	<b>Väsentliga händelser</b> .....	<b>15</b>
<b>7</b>	<b>Internkontroll</b> .....	<b>17</b>
7.1	Rekrytering av lämpliga gode män och förvaltare .....	17
7.2	Gode män och förvaltares kompetens .....	17
7.3	Granskning av redovisningshandlingar .....	17
7.4	Delegationsbeslut .....	18
7.5	Verksamhetssystem.....	18
<b>8</b>	<b>Vertikal dialog</b> .....	<b>19</b>

# 1 Inledning

Nämnden för överförmyndare i samverkan lämnar härmed en ny verksamhetsberättelse, för första året i mandatperioden 2023-2026, som gäller för fyra kommuner i samverkan, Halmstad, Hylte, Laholm och Båstad. Nämnden som är obligatorisk ska genom tillsyn motverka rättsförlust för de svagaste i samhället. Nämndens strävan är att långsiktigt kunna upprätthålla erforderlig kontinuitet, utveckling, kompetens, kvalitet, rättssäkerhet och att uppnå kostnadseffektivitet. En viktig uppgift för nämnden är att rekrytera gode män och förvaltare. Det blir allt svårare att rekrytera ideella ställföreträdare och framför allt till de mer komplicerade fallen.

En annan viktig uppgift för nämnden är utbildning av gode män så att de får rätt förutsättningar för att klara sitt uppdrag på bästa sätt. Överförmyndarkansliet har ett omfattande utbildningspaket för nya gode män. Dessa utvecklas ständigt med allt fler digitala tjänster.

Nämnden har under året haft tre prioriterade mål. Tre av de tre målen uppnås. Målen och måtten för uppfyllelse har diskuterats under mandatperioden då förutsättningarna har förändrats genom utökat geografiskt område, genom ändrad demografi och genom att uppdragen blir allt mer svåra och komplicerade. Målen har förändrats och är numera uppfyllbara och siktar mot ny lagstiftning och att nya aktörer dyker upp som ställföreträdare.

I uppföljningen av målen kan nämnden numera ta del av kvalitetsindikatorer som underlag för diskussioner kring kvaliteten i verksamheten. Orsaker och åtgärder genomlysas och kan vara en god grund för utveckling. Verksamheten har redovisats med omfattande statistik och nämnden är väl informerad om förutsättningar och resurser.

Nämnden som är tillsynsmyndighet har att genomföra tillsyn av ställföreträdare. Denna ska ske med hög kvalitet och uppfylla Länsstyrelsens- och förvaltningslagens- krav för att leverera hög rättssäkerhet.

Nämndens budget består till övervägande del av personalkostnader. Bristande förutsättningar som ett föråldrat verksamhetssystem har gjort att effektiviteten i brukandet av resurserna inte varit optimala. Vi hoppas på att förutsättningarna nu förbättras och att möjligheterna att digitalisera kommunikationen med ställföreträdarna kommer att öka avsevärt.

Nämnden har beslutat om intern kontroll och har utvecklat formerna för detta samt får genom uppföljning svar på frågor om status i verksamheten.

Vertikal dialog sker med kontinuerliga samtal om mål, grunduppdrag, kvalitet och ekonomi sker minst varje tertiäl som uppföljning av verksamheten.

Pehr Magnusson

Ordförande i nämnden för överförmyndare i samverkan

## 2 Grunduppdrag

### 2.1 Struktur/Input

I varje kommun ska det finnas en överförmyndare eller överförmyndarnämnd. Kommunfullmäktige i Halmstads-, Hylte-, Laholms-, och Båstads kommuner har beslutat om en gemensam överförmyndarnämnd.

Halmstads kommun är värdkommun och den gemensamma nämnden ingår i värdkommunens organisation. De uppgifter som ligger under överförmyndaren kan inte läggas under en annan nämnd.

Överförmyndarnämndens uppdrag bestäms av föräldrabalken, förmyndarskapsförordningen och reglementet, som beslutades i kommunfullmäktige 2018.

Däri ingår följande huvuduppgifter:

- att utöva tillsyn över förmyndarskap, godmanskap och förvaltarskap,
- att föra register över tillsynsverksamheten
- att rekrytera och utbilda ställföreträdare

Genom tillsyn ska överförmyndarnämnden motverka rättsförlust för de svagaste i samhället: underåriga (barn under 18 år), samt de som på grund av sin sjukdom eller annan anledning har en god man eller förvaltare förordnad för sig.

Kommunledningsförvaltningen med överförmyndarkansliet är överförmyndarnämndens förvaltning. Kansliets personal är anställd under kommunstyrelsen. Kansliet består den sista december av 12 medarbetare: kanslichef, två överförmyndarjurister, fyra handläggare, tre granskare, ekonom och registrator. 0,25% nämndsekreterare köps från kommunledningsförvaltningens kanslienhet och 0,50% utvecklare köps från HR-avdelningen. Från och med januari 2024 utökas kansliet med ytterligare 2 tjänster en jurist och en granskare.

Överförmyndarkansliet bereder, administrerar, utvecklar och följer upp frågor inom överförmyndarnämndens ansvarsområde. De flesta av överförmyndarnämndens beslut fattas av personalen enligt delegationsordning. Överförmyndarnämnden sammanträder varje månad, förutom juli månad, och beslutar bland annat om avslagsbeslut, föreläggande om vite och entledigande av olämplig god man eller förvaltare.

Utöver delegationsordning beslutar kanslichef om en intern arbetsfördelning av delegerade beslut utifrån verksamhetens behov.

### 2.2 Process/genomförande

Våra kärnprocesser är:

- Rekryteringsprocesser
- Utbildningsprocesser
- Tillsynsprocesser

Målbilden för kommunledningsförvaltningen är att vi agerar för helheten, engagerat och tillsammans.

## **2.3 Resultat/output**

Genom en rättssäker och effektiv överförmyndarverksamhet får de som har störst behov av samhällets hjälp sina intressen avseende uppehälle, utbildning och nytta i övrigt tillvaratagna på bästa sätt.

## 3 Mål

### 3.1 Det ska finnas lämpliga gode män och förvaltare till alla som har rätt till stöd av en sådan.

#### Kopplad till

Resultat/output

#### Önskat läge/effekter

Det ska finnas lämpliga gode män och förvaltare till alla som har rätt till en sådan och att de får hjälp inom rimlig tid. Om lämplig ideell god man eller förvaltare inte finns att tillgå bör professionell ställföreträdare anlitas.



#### Kommentar

Målet är uppfyllt.

När en huvudman ansöker till Tingsrätten om att få god man eller förvaltare, är det överförmyndarens uppgift att hitta en lämplig god man eller förvaltare. Om överförmyndaren inte kan hitta någon lämplig ny god man eller förvaltare kan överförmyndaren ansöka till Tingsrätten om att uppdraget på grund av detta ska upphöra.

Det finns under året inga ansökningsärenden om god man och förvaltare där domstol avslår ansökan för att överförmyndarnämnden inte lyckats rekrytera ställföreträdare till uppdraget.

När en huvudman ansöker till överförmyndaren om att få byta god man eller förvaltare, är det överförmyndarens uppgift att hitta en lämplig ny god man eller förvaltare. Om en god man eller förvaltare ansöker till överförmyndaren om att bli utbytt är det även då överförmyndarens uppgift att hitta en lämplig ny god man eller förvaltare. Om överförmyndaren inte kan hitta någon lämplig ny god man eller förvaltare kan överförmyndaren ansöka till Tingsrätten om att uppdraget på grund av detta ska upphöra.

Det finns under året inga bytesärenden där domstol beslutar att uppdraget ska upphöra trots att behov finns av god man eller förvaltare för att överförmyndarnämnden inte lyckats rekrytera en ny god man eller förvaltare till uppdraget.

För att det ska finnas lämpliga gode män och förvaltare till alla som har rätt till stöd av en sådan har en rekryteringsplan tagits fram. Rekryteringsplanen beskriver hur överförmyndaren ska arbeta för att kunna rekrytera fler och behålla befintliga gode män och förvaltare. Marknadsföringsinsatserna genomförs av medarbetare i Halmstads kommun. Kontakt tas med övriga kommuner för publicering även i övriga kommuners kanaler.

Under vecka 15 och 16 (10-23 april) samt vecka 37 och 38 (11-24 september) har det genomförts en rekryteringskampanj med syfte att rekrytera och behålla gode män och förvaltare. Budskapet har varit

”Orka när någon annan inte kan”. Kampanjen innefattar aktiviteter i form av annonsering i olika medier och öppet hus. Annonsering har skett i tryckta tidningar, på stortavlor och i sociala medier. Öppet hus har genomförts i Halmstad och Laholm.

I samband med den internationella frivillighetsdagen som firas den 5 december varje år genomfördes en gala för att hedra och behålla befintliga gode män och förvaltare. Syftet med galan är att skapa goda ambassadörer som via sitt kontaktnät rekryterar nya gode män och förvaltare. Befintliga gode män och förvaltare blev personligen bli inbjudna till en tre-rätters middag på Halmstads teater där det även bjöds på tal från kommundirektör, kanslichef och överförmyndarnämnden. Deltagare från funkisfestivalen och pianister från Halmstads kommunala musikskola var på plats och uppträdde med sång, dans och pianospel.

Överförmyndaren har genomfört öppna hus för de som är gode män och även för de som vill bli gode män. Under de öppna husen har befintliga gode män och eventuella nya gode män kunnat komma och träffa dels personalen på överförmyndarkansliet och dels andra gode män och förvaltare att byta erfarenhet med.

Det har varit 2 öppna hus, i Laholm den 26 april och i Halmstad den 27 april.

Det var totalt 50-60 personer vid båda tillfällena och stämningen har varit positiv. Det har varit både personer som redan har uppdrag och nya som är intresserade av att ta uppdrag.

För att kunna rekrytera lämpliga gode män och förvaltare till alla som har rätt till stöd av en sådan har Överförmyndarkansliet kontinuerliga utvecklingsmöten om rekrytering. Det har under året varit 7 utvecklingsmöten om rekrytering.

## **3.2 Gode män och förvaltare ska erbjudas utbildning som möter deras behov av kompetens i sin roll som ställföreträdare.**

### **Kopplad till**

Resultat/output

### **Önskat läge/effekter**

Gode män och förvaltare ska erbjudas utbildning som möter deras behov av kompetens i sin roll som ställföreträdare. Både interna och externa utbildningar erbjuds utifrån ställföreträdarens behov så att de har rätt kompetens för att se till huvudmannens bästa.



### **Kommentar**

Målet är uppfyllt.

En utbildningsplan behövs för att kunna möta behovet av utbildning hos både nya gode män och förvaltare och för de som haft uppdrag en tid. Det finns en plan för vilka utbildningsinsatser som ska genomföras under 2023. Denna utbildningsplan är framtagen efter utvärdering av de utbildningar som tidigare har erbjudits.

Det har konstaterats att det behövs både fysiska och digitala utbildningar för att kunna möta de gode männen och förvaltarnas behov. De flesta gode män och förvaltare har behov av utbildning av något slag för att på bästa sätt kunna hjälpa sin huvudman. För att ta reda på vilka utbildningar som efterfrågas har de gode männen och förvaltarna fått fylla i en enkät i samband med de 2 öppna hus som har varit i Halmstad och Laholm under april månad. Totalt 36 personer har svarat på enkäten bland annat med frågan om de har fått tillräckligt med utbildning för uppdraget som god man. De har även fått skriva vilka utbildningar de tycker att de har störst behov av. 17 personer har svarat att de har fått tillräckligt med utbildning för uppdraget. 19 personer har svarat att de saknar delar i utbildningen.

Det har i juli skickats ut en enkät till alla gode män och förvaltare där de har fått svara på dels vad de tycker om de utbildningar vi har och vad de har behov av för utbildningar. Det har kommit in 406 svar som har utvärderats för att ligga till grund för utbildningsplanen för 2024.

De typer av utbildningar som efterfrågas enligt enkäterna är både sådana utbildningar som Överförmyndarkansliet håller i själva såsom vad som ingår i uppdraget som god man eller förvaltare som utbildning i redovisning. Det efterfrågas även utbildningar från externa aktörer om till exempel regler för bidrag, information från banker med mera.

För att kunna möta de gode männen och förvaltarnas behov av utbildning har det under året varit 3 utvecklingsmöten som handlat om utbildning för såväl befintliga ställföreträdare som nya. Under perioden maj-augusti var det inte några utvecklingsmöten på grund av att det inte fanns något behov samt att de var semesterperioder.

### **3.3 Överförmyndarnämnden ska motverka rättsförlust för de svagaste i samhället.**

#### **Kopplad till**

Resultat/output

#### **Önskat läge/effekter**

En överförmyndarverksamhet som motverkar rättsförlust för de svagaste i samhället.



#### **Kommentar**

Målet är uppfyllt.

Alla gode män och förvaltare ska varje år lämna in en årsräkning före den 1 mars som avser året innan. När uppdraget avslutas ska en sluträkning lämnas in. En sluträkning redovisas på samma sätt som en årsräkning, bara till ett annat datum. Alla räkningar ska vara färdiggranskade inom 6 månader.

Totalt har 1 720 redovisningshandlingar granskats under året.

Om överförmyndaren vid granskningen upptäcker något som inte stämmer, det kan till exempel vara att årsräkningen har en differens eller att den gode mannen eller förvaltaren har gjort utlägg för sin huvudman kan överförmyndaren rikta anmärkning mot förvaltningen. Av de 1 720 granskade redovisningshandlingarna har 158 blivit granskade med anmärkning. Det har från och med det andra tertialet skett en ökning av redovisningshandlingar som granskats med anmärkning. Ökningen beror till



största del på att det har kommit in flera nya personer i granskningsgruppen och på grund av detta har granskarna pratat sig samman och blivit mer samstämda i sina bedömningar

Överförmyndaren ska när en redovisningshandling har granskats med anmärkning även ta ställning till om någon ytterligare åtgärd ska vidtas. Ytterligare åtgärder kan till exempel vara att den gode mannen eller förvaltaren ska boka in ett personligt möte med granskaren för att gå igenom vad som inte varit korrekt i redovisningen, att ärendet lämnas över till handläggare för ställningstagande om den gode mannen eller förvaltaren eventuellt ska entledigas från sitt uppdrag.

Under året har 10 akter överlämnats till handläggare för ställningstagande om eventuellt entledigande.

I 3 ärenden har ställningstagande om att entlediga ställföreträdaren skett. I 1 ärende har ställföreträdaren själv begärt sig entledigad och byte har skett. I 6 ärenden har ställningstagande skett att låta ställföreträdaren vara kvar.

De flesta av anmärkningarna beror på otillåten sammanblandning, bristfällig redovisning på grund av differenser och att begärda kompletteringar inte har inkommit.

För att klara tillsynsupdraget behövs ett effektivt och rättssäkert verksamhetssystem. Upphandling och implementering av ett nytt verksamhetssystem är klar. Utbildning för personal har genomförts.

Vi följer planen för granskningsarbetet. Vid årets slut var samtliga årsräkningar avseende 2022 färdiggranskade. Vi har under året haft personal som granskat som motsvarar ca 5 granskare på heltid. Veckovis uppföljning av granskningen har genomförts för att stämma av att tidsfristen på 6 månader hålls. Det är under året 5 årsräkningar som inte har granskats inom 6 månader.

Granskningsmöten med alla som granskar har genomförts varje onsdag. Syftet med mötena är att kunna ta upp och belysa statistik över granskningsarbetet. Ta upp dilemmafrågor i pågående granskningsarbete. Få möjlighet att bolla frågor om granskning i enskilda ärenden med kollegor. Målet är att praktisera granskningsrutinerna för att få enhetlig hantering i pågående granskning.

Granskarna har haft möte varje torsdag. Syftet med mötena är att kunna ta upp dilemmafrågor i pågående granskningsarbete för att få kollegialt stöd från varandra kring lämplig hantering.

Individuella avstämningsmöten har regelbundet genomförts under året. Syftet med de individuella avstämningsmötena är att ge möjlighet till enskild avstämning mellan chef och medarbetare i frågor om arbetsmiljö, t.ex. arbetsbelastning, kompetensutveckling och arbetsglädje. Ge möjlighet till coaching mellan chef och medarbetare i dilemmafrågor som berör arbetets utförande.

## 4 Kvalitet

### 4.1 Struktur/Input

### 4.2 Process/genomförande

#### 4.2.1 Gode män och förvaltare ska vara lämpliga för just det specifika uppdraget.

##### Beskrivning

Gode män ska erbjudas uppdrag som de har kompetens för. Det ökar rättssäkerheten för huvudmannen. Om den gode mannen inte har kompetens för det specifika uppdraget är det svårt att alltid handla på det sätt som bäst gagnar huvudmannen.

##### Kommentar



En god man eller förvaltare som gör sig skyldig till missbruk eller försummelse vid utövandet av sitt uppdrag eller som kommer på ekonomiskt obestånd och på grund av detta är olämplig för uppdraget eller som av någon annan orsak inte längre är lämplig att inneha uppdraget ska entledigas. Det är under året 5 st god man eller förvaltare som entledigats av nämnden.

Varje år ska överförmyndaren göra en kontroll hos Kronofogden och Polis så god man eller förvaltare inte förekommer i deras register.

Utskick till Kronofogden och Polis gjordes avseende alla gode män och förvaltare den 3 januari 2023. I 15 av dessa fanns förekomst hos Kronofogden. Skrivelse för yttrande är skickat till samtliga. 1 person har efter utredning begärt sig entledigad själv. 1 person förekom i belastningsregistret, denna personen hade redan innan kontrollen gjordes begärt att få bli utbytt i sina ärenden. Ingen ytterligare åtgärd har vidtagits med anledning av kontrollerna. Med anledning av att dokumentationen är svår att följa går det inte att säkerställa att det är god kvalitet i kontrollerna.

#### 4.2.2 Gode män och förvaltares behov av kompetens ska tillgodoses genom utbildning.

##### Beskrivning

Uppdraget som god man kräver allt högre kompetens och fler kunskaper än tidigare. Det beror bland annat på att fler kategorier av hjälpbehövande människor i samhället får rätt till god man. Många gode män beskriver att uppdragen är svåra och att de inte vet hur de ska agera i olika situationer i sitt uppdrag. Behovet av utbildning rör många olika områden även utanför överförmyndarnämndens verksamhetsområde.

##### Kommentar



Uppdraget som god man och förvaltare kräver allt högre kompetens och många gode män och förvaltare beskriver att uppdragen är svåra och att de inte vet hur de ska agera i olika situationer i sitt uppdrag. Behovet av utbildning rör många olika områden även utanför överförmyndarnämndens verksamhetsområde.

Det har under året hållits 23 utbildningstillfällen för gode män och förvaltare.

Det har i april varit 2 öppna hus 1 i Halmstad och 1 i Laholm, det har vid 7 tillfällen hållits workshops för de ställföreträdare som ska lämna in årsräkning. Syftet med dessa workshops är att ge stöd till de gode männen och förvaltarna med deras redovisning så att de har möjlighet att lämna in kompletta årsräkningar.

Det har under året hållits 4 uppföljningsutbildningar för nya ställföreträdare och 8 introduktions/redovisnings utbildningar som riktar sig såväl till nya ställföreträdare som de som känner att de behöver friska upp sina kunskaper. Det har under perioden juni-augusti inte hållits några introduktionsutbildningar på grund av låg bemanning eftersom det har varit semesterperioder. De som av någon anledning behövt snabb hjälp har tagits emot via bokade besök. Introduktionsutbildningen den 28 augusti var planerad att genomföras men på grund av ett fel i e-tjänsten som gjorde att det inte var möjligt att anmäla sig blev den inställd.

I december hölls vid två tillfällen utbildning inför att lämna årsräkning där samtliga gode män och förvaltare bjöds in. Drygt 100 personer deltog i utbildningen.

Varje månad skickas ett nyhetsbrev med information som är viktig för de gode männen och förvaltarna att känna till ut till samtliga gode män och förvaltare. Utöver detta får de som är nya gode män och förvaltare under sitt första år extra nyhetsbrev vid olika relevanta tidpunkter med viktig information för uppdraget. Nya gode män och förvaltare får också en praktisk handbok om uppdraget som god man och förvaltare.

Hallands godmans- och förvaltarförening har hållit Café- och nätverksträffar under året.

### **4.2.3 Tillsynsuppdraget ska ske i rätt tid och med god kvalitet.**

#### **Beskrivning**

Det är viktigt att överförmyndarverksamheten handlägger ärenden inom de tidsfrister som finns för olika typer ärenden. När tillsynsuppdraget sker med god kvalitet kan eventuella oegentligheter upptäckas och överförmyndarverksamheten har större möjlighet att motverka att huvudmannen lider rättsförlust.

#### **Kommentar**



För god kvalitet i tillsynsverksamheten bör 20% av samtliga årsräkningar och sluträkningar granskas med fördjupad granskning. Vid en fördjupad granskning kontrollerar man samtliga banktransaktioner mot underlag och kontakt med huvudman, boende eller annan som bedöms lämplig tas i de fall granskaren anser att detta behövs för att kunna säkerställa att huvudmannen inte har lidit någon rättsförlust. 5 fördjupade granskningar har gjorts under året eftersom granskaren bedömt det nödvändigt. Tanken var att fler årsräkningar och sluträkningar skulle granskas med fördjupad granskning under hösten. På grund av resursbrist har inte detta kunnat genomföras.

Det är viktigt för huvudmannens rättssäkerhet att den gode mannen eller förvaltaren efter att ha begärt

sig entledigad blir utbytt så fort som möjligt. 70% av ställföreträdarna bör bli entledigade inom 3 månader efter att de ansökt om byte. Under året har 127 gode män eller förvaltare ansökt om att bli entledigade från sitt uppdrag. 6 av de 127 bytena har tagit längre tid än 90 dagar vilket innebär att 95% av ställföreträdarna har blivit entledigade inom 3 månader från ansökan.

När ett ärende upphör eller vid ett byte av god man eller förvaltare ska en sluträkning lämnas. Sluträkningar redovisas på samma sätt som en årsräkning bara med ett annat slutdatum. 80% av sluträkningarna i avslutade ärenden bör vara granskade inom två månader och övriga sluträkningar granskade inom tre månader. Anledningen till att tidsramen endast är två månader i de avslutade ärendena är att ett eventuellt dödsbo ska hinna få med arvodet till god man i bouppteckningen.

258 sluträkningar har kommit in under året, av dessa avser 125 sluträkningar i avslutade ärenden och 133 är sluträkningar i byten.

90% av sluträkningarna i avslutade ärenden är granskade inom två månader och 98% av sluträkningarna i byten är granskade inom tre månader.

Granskningen är överförmyndarens främsta tillsynsverktyg och årsräkningar bör granskas och arvoderas inom 6 månader från ankomst. Om inte granskningen sker i tid kan överförmyndaren få kritik från tillsynsmyndighet.

1059 årsräkningar avseende 2022 har inkommit, samtliga årsräkningar är granskade under 2023.

Brev om förseningen ska skickas ut enligt Förvaltningslagen 11 och 12 § om granskningen inte genomförs inom 6 månader från ankomst.

I 5 ärenden har brev om försening skickats ut eftersom årsräkningen inte blivit granskad inom 6 månader.

## **4.3 Resultat/output**

## 5 Resurser och förutsättningar

### 5.1 Ekonomi

OBJEKT 2051

Nedanstående visar hur nämnden för Överförmyndare i samverkan - Halmstad, Hylte, Laholms och Båstads medel har använts under 2023.

Budgetramen för 2023 är 9 239 900 kr och överskottet för 2023 är 2 103 986 kr.

Bokslutet tar inte hänsyn till arvoden till gode män och förvaltare (objekt 20512) samt arvoden till gemensamma nämndens politiker (objekt 20513) då respektive kommun hanterar dessa kostnader för sig.

Objekt 2051	Utfall 2022	Årsbudget 2022	Utfall 2023	Årsbudget 2023
Intäkt samverkansavtal	2 506 438	2 506 439	3 371 234	3 371 045
Intäkt administrativ avgift ensamkommande barn	1 693 693	0	0	0
Övriga intäkter	469 612	0	40 512	0
Summa intäkter	4 669 743	2 506 439	3 411 746	3 371 045
Lönekostnader	-6 750 960	-6 684 500	-8 417 545	-8 366 000
Övriga kostnader	-829 226	-1 034 122	-2 130 115	-4 244 945
Summa kostnader	-7 580 185	-7 718 622	-10 547 660	-12 610 945
RESULTAT	-2 910 442	-5 212 183	-7 135 914	-9 239 900
Överföres till 2024	-2 301 741		-2 103 986	
Summa	-5 212 183	-5 212 183	-9 239 900	-9 239 900

I december 2022 fattades beslut om att överförmyndarkansliet skulle bli ett eget anslagsområde. Syftet med eget anslagsområde är att ekonomiskt förtydliga nämndens verksamhet och att synliggöra kostnader för respektive kommun.

Intäkterna består till största delen av intäkter från samverkansavtal. Överskottet ska användas till utveckling av det nya verksamhetssystemet samt till rekryteringsinsatser för att öka antalet gode män.

Kostnaderna består till största delen av lönekostnader. Övriga kostnader består bland annat av kostnader för utbildning, IT-program, rekrytering med mera.

Överförmyndarnämnden köper nämndsekreterartjänst av kommunledningsförvaltningen med 25%, 173 000kr samt en utvecklingstjänst (som ska hjälpa till med bland annat utbildningar) med 50%, 180 000kr för 2023. Samtlig personal har erbjudits att delta i Föreningen Sveriges Överförmyndares studiedagar som i år hölls i Skellefteå samt utbildning i Offentlighet- och sekretess.

### 5.2 Personal

#### 5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022
Antal tillsvidareanställda				
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre				
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år				
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre				
Antal visstidsanställda				
Antal tillsvidareanställda årsarbetare				

## 5.2.2 Timavlönad personal

	Totalt T3 2023	Totalt T3 2022
Timavlönad personal - totalt antal timmar		
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare		

## 5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)				
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)				
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)				
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)				
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)				

## 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

### 5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

### 5.2.5 Sammanfattande analys

## 6 Väsentliga händelser

Halmstads, Hyltes, Laholms och Båstads kommuner samverkar i en gemensam överförmyndarnämnd. Syftet med samarbetet är att gemensamt nyttja resurser för att få en organisation som långsiktigt klarar av såväl ökad ärendetillströmning som skärpta lagkrav på överförmyndarens verksamhet. Strävan är att långsiktigt kunna upprätthålla erforderlig kontinuitet, utveckling, kompetens, kvalitet, rättssäkerhet och att uppnå kostnadseffektivitet.

I december 2022 fattades beslut om att överförmyndarkansliet från och med 1 januari 2023 skulle bli ett eget anslagsområde. Syftet med eget anslagsområde är att ekonomiskt förtydliga nämndens verksamhet och att synliggöra kostnader för respektive kommun.

Nämnden har fattat beslut om tre mål som samtliga uppnås.

### **Mål 3.1 Det ska finnas lämpliga gode män och förvaltare till alla som har rätt till stöd av en sådan**

Målet nås.

Rekryteringsplanen som tagits fram för 2023 har följts. De aktiviteter som planerats i den såsom rekryteringskampanjer, öppna hus och galakväll för gode män och förvaltare på den internationella frivillighetsdagen. Någon utökning av den kommunala förvaltarenheten har inte skett istället har ställföreträdare på privata bolag använts.

### **Mål 3.2 Gode män och förvaltare ska erbjudas utbildning som möter deras behov av kompetens i sin roll som ställföreträdare**

Målet nås.

Utbildningsplanen som tagits fram för 2023 har följts. De utbildningar som har varit planerade för 2023 såsom introduktionsutbildning för nya ställföreträdare, uppföljningsutbildning, utbildning inför att lämna årsräkning, workshops med mera har genomförts under året.

### **Mål 3.3 Överförmyndarnämnden ska motverka rättsförlust för de svagaste i samhället**

Målet nås.

Vi har under året följt planen för granskningsarbetet. 1 059 årsräkningar avseende 2022 har inkommit och granskats under 2023. Vid årets slut var samtliga årsräkningar avseende 2022 färdiggranskade och det var endast 5 som inte granskats inom 6 månader.

70% av ställföreträdarna bör bli entledigade inom 3 månader efter att de ansökt om byte. Under året har 127 gode män eller förvaltare ansökt om att bli entledigade från sitt uppdrag. 6 av de 127 bytena har tagit längre tid än 90 dagar vilket innebär att 95% av ställföreträdarna har blivit entledigade inom 3 månader från ansökan.

258 sluträkningar har kommit in under året, av dessa avser 125 sluträkningar i avslutade ärenden och 133 är sluträkningar i byten. 90% av sluträkningarna i avslutade ärenden är granskade inom två månader och 98% av sluträkningarna i byten är granskade inom tre månader.

Den 5 december på internationella frivillighetsdagen gick överförmyndarnämndens första god mans gala av stapeln (vi hoppas på många fler). Det blev en mycket lyckad kväll med fina uppträden av deltagare

från funkisfestivalen, pianister från Halmstads kommunala musikskola, tal av kommundirektör, kanslichef och överförmyndarnämnd, god mat och en härlig stämning.

Överförmyndarkansliet har likt tidigare år haft stort fokus på granskning av årsräkningar. Det har även under 2023 varit brist på personella resurser till granskning och personal har arbetat mycket övertid under våren med granskning av årsräkningar. Utredningen om en utökning av professionella gode män anställda hos Halmstads kommuns förvaltarenhet är per den sista december 2023 inte klar. Det finns den sista december 50 huvudmän med professionell god man eller förvaltare anställd på privat ställföreträdarbolag och 20 huvudmän med professionell god man eller förvaltare anställd hos Halmstads kommuns förvaltarenhet.

Det nya verksamhetssystemet togs i bruk den 4 december efter att personalen fått en dags utbildning i det nya systemet.



## 7 Internkontroll

### 7.1 Rekrytering av lämpliga gode män och förvaltare

■

Det har under ett flertal år varit svårigheter att rekrytera lämpliga ideella gode män och förvaltare. Det kan ha resulterat i rättsförlust för den enskilde. Det är därför viktigt att arbeta strukturerat med rekrytering av nya gode män och förvaltare samt att behålla befintliga. En rekryteringsplan är därför framtagen för att arbetet med rekryteringen av gode män och förvaltare regelbundet ska genomföras. Kontrollen av att rekryteringsplanen följs har gått till på följande sätt:

Kontroll har skett av att de aktiviteter som finns i planen är genomförda.

Internkontroll har genomförts av att planen följs. Inga brister har uppvisats.

### 7.2 Gode män och förvaltares kompetens

■

Gode män och förvaltare behöver ha rätt kompetens för att kunna företräda sina huvudmän. Det är viktigt att överförmyndarkansliet arbetar kontinuerligt och strukturerat med kompetenshöjande insatser. En utbildningsplan är därför framtagen för året .

Kontrollen av att utbildningsplanen följs har gått till på följande sätt:

Kontroll har skett av att de aktiviteter som finns i planen är genomförda.

Internkontroll har genomförts av att planen följs. Inga brister har uppvisats.

### 7.3 Granskning av redovisningshandlingar

■

Det är viktigt att granskningsrutinen följs vid granskning av årsräkningar och sluträkningar för en effektiv och rättssäker granskning. Länsstyrelsen har vid tidigare tillsyn funnit brister vid granskning av års- och sluträkningar därav kontrolleras att bristerna inte fortsätter.

Kontrollen av att årsräkningar är granskade enligt granskningsrutin har gått till på följande sätt:

Samtliga årsräkningar som är granskade under perioden januari till april är framsökta i verksamhetssystemet Wärna. Första sökningen är perioden januari till mars i aktnummer ordning därefter är ytterligare en sökningen gjord avseende april, även den i aktnummer ordning.

Samtliga årsräkningar som är granskade under perioden maj-augusti är framsökta i verksamhetssystemet Wärna i aktnummer ordning.

Samtliga årsräkningar som är granskade under perioden september-november är framsökta i verksamhetssystemet Wärna i aktnummer ordning. I december finns det inga granskade årsräkningar eftersom alla årsräkningar var färdiggranskade den sista november..

5% (var 20:nde årsräkning) av de granskade årsräkningarna är kontrollerade så att inga belopp är ändrade

i årsräkningen. Framsökta akter finns dokumenterade i en excellista där de kontrollerade akterna är markerade. Det finns 1 avvikelse i de 52 kontrollerade årsräkningarna.

Internkontroll har genomförts av att granskningsrutin följs avseende ändring av belopp i årsräkningen. 1 brist har uppvisats.

## 7.4 Delegationsbeslut

Överförmyndarnämnden har delegerat samtliga beslut som kan delegeras till tjänstepersonerna inom Överförmyndarkansliet. Med anledning av den långtgående delegationen finns behov för nämnden, som ytterst ansvarig för verksamheten, att följa upp delegationen.

Nämnden har beslutat att återrapportering ska ske av delegationsbeslut på varje nämndssammanträde. Nämnden väljer ut delegationsbeslut som ska redovisas på följande nämndssammanträde och dessa akt och diarienummer dokumenteras i nämndens handlingar. Redovisning sker även av en sammanställning över samtliga delegationsbeslut avseende beslut om uttag från spärrat konto.

Kontrollen av delegationsbesluten har gått till på följande sätt:

Under året har man genom stickprov valt ut 12 delegationsbeslut. Besluten gäller ansökan om samtycke till fördelning enligt arvsifte, byte av god man, ansökan om förvaltarskap (intermistiskt beslut) där anhöriga är oense, klagomål på god man från boendepersonal, information om besöksfrekvens från privata ställföreträdare, tillstånd till prövning i hovrätt av mål om upphörande av godmanskap, överklagat beslut, att överförmyndaren avstyrkt godmanskap på grund av att det medicinska rekvisitet inte var uppfyllt men när läkaren hördes i Tingsrätten tillstyrktes godmanskap har redovisats till nämnden under perioden av handläggare och jurister, redogörelse för hur granskning av omprövning av förvaltarskap görs, uttag spärrat konto samt ansökan om placering.

I verksamhetssystemet Wärna tas en automatisk lista över samtliga delegationsbeslut avseende uttag från spärrat konto fram. Listan bifogas nämndens handlingar. Under året har 329 delegationsbeslut uttag från spärrat konto avseende perioden 2022-12-01 - 2023-11-30 redovisats.

Nämnden har inte funnit några brister i handläggningen.

## 7.5 Verksamhetssystem

För att klara tillsynsuppdraget behövs ett effektivt och rättssäkert verksamhetssystem. Upphandlingen och implementeringen av ett nytt verksamhetssystem är klar och systemet används i verksamheten. Personalen har fått en dags utbildning.

## 8 Vertikal dialog

Nämnden för överförmyndare i samverkan är en mindre nämnd med ett klart avgränsat lagstyrt uppdrag. Överförmyndarkansliet med 12 medarbetare är nämndens förvaltning. Det har sedan tidigare funnits ett gott samarbete mellan nämnd och tjänstepersoner som bygger på tillit. Att arbeta genom vertikal dialog mellan olika organisatoriska nivåer sker naturligt då det endast finns två nivåer inom överförmyndarnämnden. Planeringsanalys 2023 togs fram genom nära dialog mellan nämnd och överförmyndarkansli. Kontinuerligt samtal om mål, grunduppdrag, kvalitet och ekonomi sker minst varje tertiäl genom uppföljning av verksamheten.

# Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2023

**Räddningsnämnden**

*Bokslut (T3) 2023*



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Grunduppdrag</b> .....	<b>5</b>
2.1	Struktur.....	5
2.2	Process.....	7
2.3	Resultat.....	8
<b>3</b>	<b>Mål</b> .....	<b>9</b>
3.1	Säkerställ bemanning på Rib styrkor.....	9
3.2	En jämställd verksamhet med en ökande mångfald, fri från kränkningar .....	10
3.3	Fler kommuninvånare skall nås inom målsatt responstid .....	11
3.4	Öka den enskildes och samhällets trygghet genom ökad interaktivitet med invånarna.....	11
<b>4</b>	<b>Kvalitet</b> .....	<b>13</b>
4.1	Struktur.....	13
4.2	Process.....	13
4.3	Resultat.....	14
<b>5</b>	<b>Resurser och förutsättningar</b> .....	<b>15</b>
5.1	Ekonomi .....	15
5.2	Personal.....	15
<b>6</b>	<b>Väsentliga händelser</b> .....	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>Internkontroll</b> .....	<b>25</b>
7.1	Risk för obehörig eller drogpåverkad förare .....	25
7.2	Risk att kemikalier innehas eller hanteras på otillbörligt vis. ....	25
7.3	Risk att tillräcklig kunskap och kompetens ej upprätthålls för operativ personal. ....	25
7.4	Risk för brister i brandskyddet.....	25
7.5	Risk för kvalitetsbrister vid utförande av rengöring (sotning) samt brandskyddskontroll av eldstäder och rökkanaler. ....	25
7.6	Risk för brister i skalskyddet .....	26
7.7	Risk för brister i informationssäkerhet.....	26
7.8	Risk att Skriftlig risk och konsekvensbeskrivning enl AML missas vid förändring i verksamheten .....	26
7.9	Risk för att arbetstidslagen ej följs.....	26
7.10	Risk att tidrapportering missbrukas .....	26
7.11	Risk att gällande kollektivavtal ej följs .....	26
7.12	Risk att obehörig personal har tillgång till hemligt material. ....	27
<b>8</b>	<b>Vertikal dialog</b> .....	<b>28</b>

# 1 Inledning

Vi har under året genomfört ett antal träffar i kompetenshöjande syfte utöver våra ordinarie nämndsmöten. Även dialogträffar med förvaltning samt egna träffar i syfte att gå igenom vår målstyrning. Våra mål har kvarstått under 2023 för att ge förvaltningen möjlighet att arbeta in dem i verksamheten. Det är tydligt att en stor samsyn har rått vilket varit en framgångsfaktor i det politiska arbetet, detta har tydligt uppskattats från förvaltningens sida. Nu när vi går in i 2024 gör vi det med nya mål vilket kommer presenteras i kommande tertialrapporter.

När vi följer upp våra mål så ser vi att förvaltningen arbetat med dem och visar med kvalitetsindikatorer att man är på rätt väg.

Våra mål:

En jämställd verksamhet fri från kränkningar.

Syftet från nämndens sida är att bidra till det viktiga jämställdhetsarbetet.

Förvaltningen arbetar med målet men anser sig inte lyckats fullt ut.

Från nämnden sida är vi dock nöjda då redovisade kvalitetsindikatorer visar på en stark vilja att arbeta med målet.

Nämnas kan göras att räddningstjänsten Halmstad åtagit sig att under 2024 vara värd för administration och ordförandeskap i nätverket jämställd räddningstjänst NJR. Där vår räddningschef redan vid dags dato tagit över ordförandeskapet.

Trygghet.

Syftet från nämndens sida är att öka synlighet och indirekt interagera med våra medborgare för att öka den upplevda tryggheten.

Förvaltningen anser sig ha nått målen, det visar även kvalitetsindikatorer tydligt.

Säkerställ bemanning på RiB-styrkor.

Förvaltningen anser sig ha nått målet, det visar kvalitetsindikatorer. Dock finns framtida utmaningar gällande kompetensförsörjning vilket kräver ett kontinuerligt arbete i hela kommunkoncernen Halmstad.

Fler kommuninvånare ska nås inom målsatt responstid.

Från nämnden sida följer vi detta noggrant, och får löpande redovisat kvalitetsindikatorer. Mycket glädjande ökar resultatet från 80% till över målsatt resultat på 84% och når 87%.

Verksamheten.

Utryckningsmässigt noterar vi att under 2023 har antalet larm ökat med 10%, totalt 1400 larm. Det kan förklaras med att vi blir fler i vårt samhälle.

Verksamheten har nu helt lämnat pandemin bakom sig, och är tillbaka på utgångsläget 2020.

All utbildning och övning har kunnat genomföras som planerat och även det viktiga förebyggande arbetet.

Våra sjuktal sticker ut positivt mot jämförbara kommuner vilka kan bedömas som normala och låga.

Vi ser fortsatt utmaningar i arbetstidsdirektivet. Vi ser idag inte ännu följderna och konsekvenserna av detta direktiv. Olika åtgärder har satts in för att lösa frågan på kort sikt. Man har bla ansökt om dispens. Vi kommer ha anledning att återkomma i detta kommande rapporter.

Arbetet med övergripande ledning är nu fullt ut sjösatt under 2023. Ledningscentral, benämnd Räddningscentral RäddSam Halland, för övergripande ledning av räddningsinsatser i samverkansområdet som berör övergripande ledningen för räddningsstyrkor och enheter för räddningstjänsterna i Laholm, Halmstad, Hylte och Räddningstjänsten Väst (Falkenberg + Varberg). I detta ingår även att svara för att en tillräcklig grundberedskap för fler larm finns greppbar inom samverkansområdet. Systemet är uppbyggt efter MSB:s föreskrifter. Befattningshavarna i systemet kommer efter hand att öka sin kompetens och förmåga under en treårig uppbyggnadsperiod.

Ekonomiskt gör vi ett gott resultat.

Utöver anställdes Magnus Wijk under året som ny Räddningschef.

Han har snabbt kommit in i sin roll och är tydligt uppskattad från både nämnden och medarbetare.

Nämnden som består av 11 ledamöter tar sig an sitt uppdrag på högsta allvar med energi och vetgirighet och kommer fortsätta arbetet tillsammans med förvaltningen för medborgarnas bästa.

Med det lägger vi 2023 till handlingarna och fortsätter verka för:

Rätt insats i rätt tid och över tid.

Henrik Östlund

Ordförande Räddningsnämnden

## 2 Grunduppdrag

### 2.1 Struktur

Räddningstjänstens verksamhetsidé

I ett samhälle som präglas av teknisk och social utveckling ska Halmstads Räddningstjänst, i takt med denna, arbeta för att minska antalet omkomna, minska antalet skadade och sänka skadekostnaderna till följd av olyckor.

Räddningstjänsten har ca 180 anställda fördelade på både heltids- och deltidsanställda så kallade RIB brandmän (räddningspersonal i beredskap). För att i den operativa utryckningsorganisationen vara fördelad över den geografiska ytan i kommunen finns en huvudstation BAS inne i Halmstad, samlokaliserad med SOS och Ambulansen samt fyra RIB stationer i Oskarström, Getinge, Harplinge och Simlångsdalen. En RIB styrka finns även på BAS samt på de västra delarna av Halmstad centralort. Dygnet runt årets alla dagar har räddningstjänsten minst 26 brandmän och befäl i beredskap i den operativa verksamheten.

För att hantera nämndens grunduppdrag har förvaltningen två avdelningar, samhällsskydd samt insats och beredskap. Utöver det finns två avdelningar, Stab samt Larm och ledning.

Förvaltningen har genom tjänstekoncession upphandlat ett externt företag som genomför sotning och brandskyddskontroll.

Räddningsnämnden har en årlig driftbudget på runt 95 miljoner kronor, där största delen är personalkostnader. Investeringsbudgeten ligger på mellan 3-11 miljoner kronor årligen varav större delen går till fordon i utryckningstjänsten.

Utöver det som föreskrivs om nämnder i kommunallagen och annan relevant lagstiftning, av kommunfullmäktige antagna nämndernas arbetsformer samt övriga av kommunfullmäktige antagna styrande riktlinjer och planer har räddningsnämnden följande grunduppdrag.

Räddningsnämnden

- 1 ansvarar för att dess verksamhet samordnas med övriga nämnders och bolags verksamheter för att erhålla största möjliga kommunnytta.
2. ansvarar för att kommunens mål i tillämpliga delar förverkligas inom ramen för givna ekonomiska ramar
3. ska se till att verksamheten drivs i enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning och föreskrifterna för arbetsmiljön.
4. har ansvaret för räddningstjänst och övriga uppgifter av förebyggande och utvärderande natur som kommunal räddningsnämnd skall ansvara för enligt aktuell lagstiftning
5. ska bidra till en effektiv samordning av företags kontakter med kommunen i samband med tillståndsärenden, (KF § 150, 2012-12-18)
6. har kommunens samordningsansvar för grannsamverkan



### Lärande av olyckor

Att ta vara på erfarenheter från inträffade händelser, utreda vad de berodde på och vad som kan förbättras i räddningsinsatsen likväl som att följa upp avvikelser. Sammanställa erfarenheter och statistik, analysera data för att återföra erfarenheterna till verksamheten i syfte att ständigt förbättra såväl insatsernas genomförande som att i det förebyggande arbetet ha rätt fokus.

### Vattendykning

Ständig beredskap med vattendykarutbildad personal för i första hand rädda liv i vatten och i andra hand att utföra andra räddningstjänstuppsdrag under vattenytan. Verksamheten finns tillgänglig också för grannkommunerna.

### Brandskyddsutbildning i skolorna

En verksamhet som syftar till att tidigt lära eleverna i grundskolan hur man uppträder om man råkar i en brandsituation, hur man släcker bränder och hur man förebygger så att inte brand ska uppstå.

Genomförandet sker genom besök av räddningstjänstens personal förskolan, samt i årskurserna 2, 5 och 8.

### Samordningsansvar för grannsamverkan

I första hand ett administrativt ansvar för att aktuellt hålla kontaktlistor, hålla kontakt med de olika samverkansgrupper som finns, att tillhandahålla skyltutrustning och biträda vid informationsinsatser. Verksamheten genomförs tillsammans med Polisen och försäkringsbolagen.

Ledningscentral, benämnd Räddningscentral RaddSam Halland, för övergripande ledning av räddningsinsatser i samverkansområdet.

Denna är samlokaliserad med SOS alarms Halland central, Ledningscentralen svarar för råd till den drabbade genom stöd till SOS operatören vid mottagande av inkommit 112-samtal. Vidare insatsstöd till uttryckande enheter samt att svara för den övergripande ledningen för räddningsstyrkor och enheter för räddningstjänsterna i Laholm, Halmstad, Hylte och Räddningstjänsten Väst (Falkenberg + Varberg). I detta ingår även att svara för att en tillräcklig grundberedskap för fler larm finns greppbar inom samverkansområdet.

Systemet är uppbyggt efter MSB:s föreskrifter. Befattningshavarna i systemet kommer efter hand att öka sin kompetens och förmåga under en treårig uppbyggnadsperiod. Ledningssystemet styr de gemensamma operativa räddningsstyrkorna i samverkansområdet med stöd av delegationer från räddningscheferna.

### Tillsyn av kommunens brandposter

Rapportera upptäckta felaktigheter till Laholmsbuktens VA som ansvarar för distribution av vatten till brandposterna

Räddningsnämnden har följande delegeringar från kommunfullmäktige:

Räddningsnämnden skall besluta i följande grupper av ärenden

- fastställande av avgifter för tillhandahållande av räddningstjänstens materiel och tjänster.
- fullgöra kommunens uppgifter enligt lagen (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor innefattande tillståndsprövning, tillsyn och avgiftsuttag.

- meddela föreskrifter om förbud helt eller delvis mot eldning utomhus samt om liknande förebyggande åtgärder mot brand med stöd av förordning, SFS 2003:789,

## 2.2 Process

Räddningstjänstens främsta uppgift är att se till att säkra ett förebyggande brandskydd. Vid olyckor är vår uppgift att minska konsekvenserna för den enskilde och för samhället. Arbetet ska präglas av omtanke och ske i nära samarbete med övriga delar av samhället.

Räddningstjänstens Vision 2035

Din räddningstjänst – en känsla av trygghet

Halmstad Räddningstjänst ska vara kommunens resurs för att med en gemensam helhetssyn skapa en känsla av trygghet för alla i samhället.

Vår räddningstjänst – en trygg arbetsplats

Halmstad Räddningstjänst ska med förståelse för varandra och det gemensamma uppdraget skapa Halmstads bästa arbetsplats och framtidens räddningstjänst.

Vi tillsammans – ett säkrare samhälle

Med en gemensam helhetssyn, ett kreativt arbete och ett aktivt lärande skapar vi tillsammans ett samhälle där alla känner trygghet och livskvalitet! Ett samhälle där var och en tar sitt ansvar för ett säkrare samhälle.

Räddningstjänsten skall genom rådgivning, information och på annat sätt underlätta för den enskilde att förebygga olyckor. Som ett led i detta erbjuder räddningstjänsten utbildning för både barn och vuxna i brandskydd..

Samhällsskydd ansvarar för kommunens tillsynsansvar utifrån lagen om skydd mot olyckor och lagen om brandfarliga och explosiva varor, samt ansvarar för den tillståndshantering som sker inom ramen för lag om brandfarlig och explosiv vara.

Räddningstjänsten ansvarar för sotning och brandskyddskontroller av eldstäder samt är delaktiga i kommunens arbete med översikts- och detaljplanering samt vid bygglovshantering.

Räddningstjänsten ansvarar enligt Lagen om skydd mot olyckor att ingripa och hantera olyckor då dom inträffar, eller vid omedelbar fara för att en olycka ska inträffa. För att klara av detta på bästa sätt då olycka trots allt inträffar, ägnas mycket tid åt att utbilda och öva brandmän och befäl samt att jobba med insatsplanering för olika olyckor. Uppdrag regleras före, under och efter en olycka. Det förberedande arbetet omfattar att säkerställa förmåga. Det görs bland annat genom dimensionering, planering, utbildning, övning och underhåll av materiel. Under pågående händelse krävs att arbetet genomförs effektivt och med acceptabla responstider. Efterarbetet omfattar behovet av lärande från olyckor där löpande förbättring och utveckling eftersträvas.

För att hantera ovanstående uppgifter rekryteras, utbildas och övas personal så verksamheten tillgodoses med rätt behörighet och kompetens.

I Halmstad ligger "Räddningscentral RäddSam Halland" vilket är en för räddningstjänsterna i

samverkansområdet gemensam ledningscentral för den övergripande ledningen av räddningsinsatser. Detta arbete ansvaras och samordnas av larm och ledning.

Förbättringsarbete sker kontinuerligt genom bla måluppföljning, tillvarata vunna erfarenheter inom området lärande av olyckor och incidentrapporteringssystemet i syfte att förbättra kvalitet och effektivitet samt för att ha som grund i planering av kommande verksamhetsår.

Vår arbetskultur kännetecknas av ett öppet arbetsklimat med engagerade och välmående medarbetare som tillåts- och tar ett stort ansvar för verksamhetens utveckling. Det är allas ansvar att bidra till en tillåtande sfär där man tillsammans skapar en trygg arbetsmiljö. För att bli en helt jämställd arbetsplats med ökande mångfald och helt fri från kränkningar, arbetas fortlöpande med bemötande, delaktighet, jämställdhet och mångfald genom kunskapsuppbyggnad och dialog runt normer och värderingar.

## 2.3 Resultat

Räddningstjänsten ska bidra till ett minskat antal bränder och andra olyckor samt minska konsekvenserna till följd av dessa olyckor. Skador på liv och hälsa samt miljö och egendom ska begränsas. Räddningstjänstens arbete ska bygga på faktisk säkerhet och upplevda trygghet. Varje del av verksamheten ska bidra till ett säkrare samhälle. Strävan är kommuninvånaren skall få ett positivt intryck av vårt arbete och vår personal oavsett i vilket ärende hen möter oss.

För att följa händelseutvecklingen utifrån vårt grunduppdrag finns ett antal nyckeltal/ indikatorer som följs upp årligen. Dessa visar trender inom antalet utryckningar, utbildade personer, handläggningstid för tillstånd etc.

Räddningstjänsten ska vara en positiv resurs inom kommunkoncernen.

## 3 Mål

### 3.1 Säkerställ bemanning på Rib styrkor

#### Kopplad till

Struktur

#### Önskat läge/effekter

Att rekrytera och behålla personalen i våra RIB styrkor för att hålla beslutad förmåga under dygnets alla timmar. Personalen kan ha sin huvudanställning antingen inom kommunens egen organisation eller hos annan arbetsgivare.



#### Kommentar

#### Räddningsnämnden

#### Räddningsnämnden

Att säkerställa bemanningen på RIB-styrkor (Styrkor bemannade med **Räddningspersonal I Beredskap**) är ett arbete som behöver ske i nutid med olika tidsaspekter. Dels att se till att organisationen är bemannad för stunden, dels att ha sikte på den närmsta framtiden 2-24 månader och dels att förbereda alternativa anställningsformer inom kommunen vilket kan bidra till att säkerställa bemanningen.

För närvarande är anställningssituationen god. Dock måste det hela tiden finnas en beredskap att fylla vakanser som uppstår. Vi har inom ett kort tidsperspektiv utmaningar på stn 15(Simlångsdalen) kring bemanning dagtid.

Vi ser framtida utmaningar som vi försöker möta med mer målgrupps inriktade annonseringar, alternativa mer flexibla scheman och förändrade centrala avtal mm.

På lång sikt försöker vi hitta synergieffekter mellan kommunens olika förvaltningar som kan gynna rekrytering av brandmän som i dag är RIB anställda.

Under året har arbetstidsdirektivet varit en faktor med många frågetecken utifrån hur det kommer beröra de RiB anställda som finns inom kommunen. Tyvärr är inte tolkningarna helt glasklara och inte alltid samstämmiga mellan avtalstecknande parter.

Det finns en stor oro bland personalen för hur det kommer att bli.

Arbetet är inne i en högaktiv fas där lösningar som uppfyller direktiven och samtidigt inte riskerar att personal säger upp sig eftersträvas. Arbetet sker i samverkan med arbetstagarorganisationerna. I skrivandets stund finns ingen beslutad lösning.

För närvarande ser situationen bra ut vilket medför en grön markering.

Dock finns det en oro för vad reglerna i arbetstidsdirektivet kan få för följder.

## 3.2 En jämställd verksamhet med en ökande mångfald, fri från kränkningar

### Kopplad till

Process

### Önskat läge/effekter

Räddningstjänsten ska vidmakthålla den kunskapsnivå och den förståelse som uppnåtts genom de senaste årens projekt "Kunskap Äger" i syfte att ha en arbetsmiljö med ömsesidig respekt, delaktighet, gott bemötande och förståelse för diskrimineringsmekanismer samt uppnå full jämställdhet och större mångfald.



### Kommentar

#### Räddningsnämnden

Kommunens beslut om 300 fasta praktikplatser är ett välkommet verktyg för att komma vidare för att attrahera och förbereda fler för att jobba inom räddningstjänsten. Dock har ingen förfrågan om att ta emot personer för praktikanställning ställts till Räddningstjänsten.

För att upprätthålla och utveckla oss och för att bibehålla kunskapsnivån inom området är det viktigt att vara med i framkant på det arbete som görs nationellt. Därför har räddningstjänsten Halmstad åtagit sig att under 2024 vara värd för administration och ordförandeskap i nätverket jämställd räddningstjänst NJR. Detta gör att räddningschefen med automatik kommer att väljas in i styrelsen redan 2022 för att vara beredd att ta över ordförandeskapet 2024. Detta har också säkerställt att jämställdhet, mångfald och kränkingsfri syn varit ett viktigt kriterie när rekrytering av ny förvaltning/räddningschef genomfördes under det gångna tertialet. Detta är strategiskt viktigt för verksamhetens utveckling inom området.

Det finns även en fråga kring om att arrangera årsmötet för KIRTJ (kvinnor inom räddningstjänsten). I planen ligger att arrangera årsmötet för KIRTJ 2025.

Synen inom vår verksamhet är för övrigt att det är viktigt, inte bara att göra det möjligt för fler grupper att kunna arbeta inom räddningstjänsten utan också att behålla dem samt att kvaliteten i klimatet är viktigare än kvantiteten. Likväl som mångfald är lika viktigt som jämställdhet.

Under förra året startade vi upp ett kvinnligt nätverk inom förvaltningen. Nätverket har till uppgift att lyfta de frågor som inte alltid berörs inom andra forum, även att vi har möjligheten för sökande att kontakta ett nätverk som kan berätta hur det är att vara kvinna och arbeta inom vår verksamhet. Detta är positivt och något vi tror ökar attraktionskraften att söka sig till vår arbetsplats från en underrepresenterad grupp.

Under 2024 kommer vi ha träffar med en referensgrupp som har till uppgift att identifiera insatser inom detta område. Gruppen är sammansatt av personer från alla arbetsgrupper inom förvaltningen.

Fremsta anledningen till att målet inte klarmarkerats är att vi fortfarande är relativt långt från denna formella fördelningen mellan könen för att arbetsplatsen ska räknas som jämställd, dvs 40/60 %. Fördelningen inom räddningstjänsten är 88% män och 12% kvinnor.

Hade vi bortsett från denna siffra hade vi med stor tillförsikt kunna säga att resultatet i samband med bokslut skulle vara grönt.

Vi kan inte heller helt friskriva oss från att trakasserier eller kränkningar förekommit. Dock har inga anmälningar inkommit.

### 3.3 Fler kommuninvånare skall nås inom målsatt responstid

#### Kopplad till

Resultat

#### Önskat läge/effekter

Till utgången 2023 vill nämnden öka andelen av faktiska händelser i egen kommun vilka definieras som brand i byggnad, trafikolycka eller drunkning och som ligger inom, i handlingsprogrammet målsatt responstid, från nuvarande 80% till 84%.



#### Kommentar

##### Räddningsnämnden

Vid senaste mätningen konstaterades att inte mindre än 87% av befolkningen nås inom målsatt responstid. Vilket vi anser vara ett godkänt resultat och väljer att grönmarkera

Samtidigt har vi kunnat konstatera att de två senaste uträkningarna (T3 2022 och T1 2023) av responstider har varit behäftade med fel.

### 3.4 Öka den enskildes och samhällets trygghet genom ökad interaktivitet med invånarna

#### Kopplad till

Resultat

#### Önskat läge/effekter

Räddningstjänsten ska genom ökad synlighet och närvaro bidra till en upplevelse av trygghet för invånarna, vilket ska kunna ge effekt i trygghetsundersökningarna. Synligheten och närvaron bör företrädesvis ske i de områden och vid de tidpunkter där vi tror det ger störst effekt för en ökad trygghet i kommunen.



#### Kommentar

##### Räddningsnämnden

Genom sociala medier förmedlas budskap kopplade till vad som kan vara aktuellt vid årstiden eller vad som kan vara aktuellt kopplat till inträffade händelser, för att följarna ska vara motiverade att ta till sig

information om hur man ska agera för att förebygga och eller skydda sig.

Genom vår utbildningsverksamhet såväl i skolor som till företag och organisationer förmedlas kunskap i hur man skyddar sig själv vid främst brand men också andra olyckstyper.

Operativ personal har på ett organiserat sätt interagerat med allmänheten vid **ett antal** tillfällen.

Våra ungdomsbrandkårer i centralorten och i Harplinge deltar ofta i samband på områdesdagar o dyl. De har då med sig informationsmaterial och brandbil. En inslag som uppskattas mycket när de dyker upp.

För att öka känslan av trygghet är det viktigt med vuxennärvaro av "vanligt" folk. Brandmän är goda förebilder och ger med automatik en känsla av trygghet. Därför väljer de ibland att genomföra övningar som ändå ska göras i något av de områden och under de tider (företrädesvis mellan kl 16 och 21) då trygghetsundersökningar visat att invånare upplever otrygghet. Det är ett sätt att balansera upp trygghetskänslan.

## 4 Kvalitet

### 4.1 Struktur

#### 4.1.1 Tillgänglighet

##### Beskrivning

För att bedöma hur väl grunduppdraget utförs är det avgörande att det finns en god tillgänglighet av hjälpresurser och handläggningspersoner i förhållande till behovet av resurser.

##### Kommentar



Vad det gäller tillgänglighet så är vår bedömning att den är god.

Under 2023 ser vi att antalet utbildade invånare har ökat jämfört med 2022 och antalet tillsyner också har blivit fler.

Resultatet från Insikt som är Sveriges kommuner och regioners mätning av företagsklimat är från 2022 och visar att vi har ett väldigt bra resultat, vi har inget från 2023 som pekar på något annat.

### 4.2 Process

#### 4.2.1 Bemötande

##### Beskrivning

För att kunna avgöra kvaliteten i uppdragets utförande är aspekten hur man bemöter drabbad, hjälpsökande, arbetssökande, anställda och bemötandet i myndighetsutövningen av avgörande betydelse.

##### Kommentar



##### Räddningsnämnden

Senaste resultat från Insikts undersökningen är från 2022,

Sveriges Kommuners och Regioners mätning av företagsklimatet i landet visar på gott resultat.

Nöjdheten med servicen i brandskyddsfrågor minskade visserligen några poäng, men ligger fortfarande på en hög nivå i jämförelse med andra kommuner samt övriga förvaltningar i Halmstad kommun.

Halmstads resultat grundar sig på företagares omdömen. De har alla haft kontakt med Halmstads kommun i ett myndighetsärende och efteråt fått frågan om hur de upplevde kommunens service.



## 4.3 Resultat

### 4.3.1 Rätt tid, rätt plats och rätt insats.

#### Beskrivning

För att bedöma kvaliteten på uppdragets utförande är begreppen rätt tid, rätt plats och rätt insats avgörande.

#### Kommentar



#### Räddningsnämnden

Medelresponstiden till brand i boende, vilket är en mycket viktig parameter, har stadigt minskat sedan delårsrapport 1 2021.

Målet att minst 84% av befolkningen ska nås inom målsatt responstid är väl uppfyllt då täckningsgraden visar sig vara 87%.

Mediantiden för responstid samtliga larm ligger stabilt under de 10 minuter som är målsatta. Även tidsvinsten i förhållande till ambulans vid IVPA larm är bra. Över 5 minuter i snitt..

Handläggningstider gällande tillstånd för brandfarliga och explosiva varor är fortsatt goda.

Kvaliteten vad gäller rätt tid, rätt plats och rätt insats bedöms fortsatt vara god.

### 4.3.2 Rättssäkerhet

#### Beskrivning

För att bedöma kvaliteten i grunduppdragets utförande är det viktigt att aspekten rättssäkerhet är tillgodosedd i alla typer av myndighetsutförande,

#### Kommentar



Under 2023 har samhällsskydd färdigställt sin tillsynprocess för en likvärdig, effektiv och rättssäker tillsynsprocess. Under 2024 kommer de att göra samma arbete gällande LBE(Lagen om brandfarliga och explosiva varor).

Vi har även sett över en redan välfungerande rekryteringsprocess för att säkerställa rättssäkerheten vid rekryteringar.

Inga överklagande har inkommit under året och vi anser då att målet kan grönmarkeras.

## 5 Resurser och förutsättningar

### 5.1 Ekonomi

(samtliga belopp i kkr)	Helårs-utfall 2022	Helårs-utfall 2022	Helårs-utfall 2023	Budget 2023	Helårs-utfall 2023	Budget- avvikelse 2023	Budget- avvikelse fg rapport	Periodutfall jmf fg år	Prognos- förändring fg rapport
<b>Verksamhetens Intäkter</b>	<b>13 966</b>	<b>13 966</b>	<b>15 982</b>	<b>13 832</b>	<b>15 982</b>	<b>2 150</b>	<b>1 000</b>	<b>2 016</b>	<b>1 150</b>
Därav realisationsvinster	0	0		0		0		0	0
<b>Lönekostnader</b>	-71 751	-71 751	-75 341	-75 751	-75 341	410	0	-3 590	410
<b>Lokalkostnader</b>	-6 482	-6 482	-6 524	-6 515	-6 524	-9	0	-42	-9
<b>Kapitalkostnader</b>	-5 623	-5 623	-7 236	-7 985	-7 236	749	1 000	-1 613	-251
Därav avskrivningar	-5 500	-5 500	-7 004	-7 753	-7 004	749	1 000	-1 504	-251
Därav internränta	-123	-123	-232	-232	-232	0	0	-109	0
<b>Övriga kostnader</b>	-13 628	-13 628	-17 123	-15 336	-17 123	-1 787	0	-3 495	-1 787
Därav realisationsförluster	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-97 484</b>	<b>-97 484</b>	<b>-106 224</b>	<b>-105 587</b>	<b>-106 224</b>	<b>-637</b>	<b>1 000</b>	<b>-8 740</b>	<b>-1 637</b>
<b>Periodens resultat / nettokostnad</b>	<b>-83 518</b>	<b>-83 518</b>	<b>-90 242</b>	<b>-91 755</b>	<b>-90 242</b>	<b>1 513</b>	<b>2 000</b>	<b>-6 724</b>	<b>-487</b>
Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat	-83 518	-83 518	-90 242	-91 755	-90 242	1 513	2 000	-6 724	-487

(samtliga belopp i kkr)	Helårs-utfall 2022	Helårs-utfall 2022	Helårs-utfall 2023	Budget 2023	Helårs-utfall 2023	Budget- avvikelse 2023	Budget- avvikelse fg rapport	Periodutfall jmf fg år	Prognos- förändring fg rapport
<b>Investeringsinkomster</b>	0	0	14	0	14	14	0	14	14
<b>Investeringsutgifter</b>	-3 031	-3 031	-12 927	-29 288	-12 927	16 361	15 000	-9 896	1 361
<b>Investeringsnetto</b>	<b>-3 031</b>	<b>-3 031</b>	<b>-12 913</b>	<b>-29 288</b>	<b>-12 913</b>	<b>16 375</b>	<b>15 000</b>	<b>-9 882</b>	<b>1 375</b>

### 5.2 Personal

#### 5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

Under 2023 har vi nått en mer balanserad personalsituation än vad vi var under 2022 då vi låg ett steg efter i våra rekryteringar.

Vi har en tjänst kort för närvarande som vi valt att besätt vilket innebär att vi under början av 2024 kommer vara fullt besatta som det ser ut nu.

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022
Antal tillsvidareanställda	85	12	73	83
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	6	2	4	8
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	47	7	40	44
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	32	3	29	31
Antal visstidsanställda	4	0	4	4
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	84	12	72	82

#### 5.2.2 Timavlönad personal

Vi ligger stabilt runt en årsarbetare som timavlönad, jämfört med föregående år har vi ökat något då vi

bla. anställt en student som stödjer oss i PFAS arbetet.

	Totalt T3 2023	Totalt T3 2022
Timavlönad personal - totalt antal timmar	2 423	1 729
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	1	1

### 5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Under samma period 2022 kom vi ifrån en belastande period som led av sviterna från pandemin, med för våra väldigt höga sjuktal. Under 2023 har vi nått tillbaka till de för oss normala sjuktal som glädjande är väldigt låga.

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	1,3%	0,3%	1,4%	1,4%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	24%	0%	24,7%	5%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	1,1%	0,2%	1,4%	2,1%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	1,2%	0,4%	1,3%	1,8%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	1,5%	0,3%	1,6%	0,8%

### 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Förvaltningen följer årligen upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) genom en centralt framtagen checklista. Uppföljningen gäller hela förvaltningen samtidigt.

Uppgiftsfördelningen skall kommuniceras via personliga samtal, uppgiftsfördelningen ska vara känd av arbetsledarna och tillräckliga befogenheter ska vara tilldelade de som fått uppgifter.

Dessa frågor har kommit upp på bordet i samband med uppföljning av checklista och kommer att åtgärdas senast vid nästkommande skydds-kommitté.

#### 5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Skyddsronder genomförs årligen i samtliga lokaler. Här identifieras fysiska arbetsmiljöproblem som behöver lösas. Åtgärder som det arbetats med de senaste två åren är:

- anpassning av omklädningsrum så att de fungerar för mer än ett kön, för RIB anställd personal. Detta arbete är i princip slutfört. På brandstationen i Harplinge finns dock behov av en permanent lösning istället för det provisorium som finns. Orsaken ligger i att det är en gammal byggnad med för lite ytor för att hitta en tillräckligt bra permanent lösning. Egentligen skulle det ur förvaltningens perspektiv behöva byggas en ny brandstation som ersätter Harplinge stationen och då placerad på en geografisk plats som bättre stämmer överens med områdets (Harplinge och Haverdals) samhällsutbyggnad.
- På brandstationen i Oskarström har fuktundersökning genomförts då det vid höga vattenflöden relativt ofta händer att bäcken på baksidan av byggnaden svämmar över och orsakar översvämning i källarplan som ligger i suterräng. Detta har åtgärdats genom att bygga en skyddsvall mellan byggnad och bäck.
- På huvudbrandstationen upplevs lokaler mycket varma vid värmeböljor. Kontor på översta våningsplan och vagnhall anges särskilt. Tillgången till omklädningsutrymme för kvinnor är för dåligt,

vilket måste åtgärdas för att fler kvinnor ska kunna anställas. Behovet är anmält till förvaltaren som tittar på en lösning.

Utöver ovanstående har förvaltaren planerat in att utföras ytterligare åtgärder under 2024. Allmänt har vi en god relation med förvaltaren.

Utbildning i det nya kemikaliehanteringsprogrammet Chemguard har genomförts under 2023.

## **5.2.5 Sammanfattande analys**

Vi kan se att vi har hamnat i ett normalläge som bygger på ett större behov av rekrytering än vad vi historiskt är vana vid. Vårt tidigare behov har i stort varit RiB anställd personal, men där vi idag ser ett jämbördigt förhållande i behov av personal mellan RiB och heltid.

Likt samhället och kommunen i stort ser vi utmaningar i att kompetensförsörja vår förvaltningen i framtiden och vi behöver gemensamt finna vägar för att lösa denna komplexa fråga.

Vi har under året annonserat ut 11 tjänster inom vår förvaltning och det är en rejäl sänkning mot motsvarande period 2022.

Vi har under 2023 haft ett år med för oss normala siffror kring sjukfrånvaro som är väldigt låga med jämförbara kommuner, vilket är väldigt positivt.

För att sammanfatta året så har det personalomsättningsmässigt varit ett betydligt lugnare år än 2022, vi har haft mindre än hälften antal tjänster ute att söka. Detta ses positivt då vi har behållit en större del av erfarenheten. Vi kan även se att sviterna efter pandemin nu kan läggas i historieböckerna och att vi som organisation är tillbaka där vi var 2020.

## 6 Väsentliga händelser

### Med påverkan på hela räddningstjänsten

Rekrytering av ny förvaltnings/räddningschef har genomförts. Resultatet blev att den mest lämpade ansågs finnas inom huset. Magnus Wijk tar över som räddningschef 2023-10-01. Sedan beslutet blev känt har Magnus format sin framtida organisation. Avgående och tillträdande räddningschefer har försökt skapa en så sömlös övergång som möjligt. Detta har naturligtvis underlättat avsevärt genom att Magnus fanns i huset och arbetet har kunnat ske under flera månaders tid. Något som rimligen borde vara bra för hela verksamheten.

Under ordinarie ekonoms föräldradighet har vikten av en väl insatt och kompetent ekonom visats sig med tydlighet. Från att ha upplevt ett resultat med risk för underskott under året har det i slutet på tertial 2 blivit betydligt ljusare bild i samband med ekonomiska resultatredovisningar.

Som förvaltning landar vi in på ett positivt resultat för 2023 vilket vi ser att framförallt vakanta tjänster och ett bra intäktsflöde skapat för oss.

Vi avslutar året med att genomföra en uppfräschning av våra möteslokaler på BAS, samt att förbättra ljudvolymen i vår gemensamma matsal som vi haft ett bekymmer kring under en längre tid.

Vi står inför en rejäl utmaning under starten av 2024 där vi inte vet om vi får vår dispensansökan godkänd. Ett negativt beslut ger oss konsekvenser som bekymrar förvaltningen och dess anställda. Vi ser risk med att personal lämnar vår förvaltning och för arbetsgivaren får vi utmaningar att leverera en produkt som vi gjort oss vana med i samhället. Svaret på detta får vi återkomma med till uppföljningen i T1 2024.

### Räddningschefens stab - STAB

Den 1 oktober tillträdde ny räddningschef och samma datum sjösattes också den korrigerade organisationen. Avdelningen räddningschefens stab blir nu istället endast ”Stab”. Räddningstjänstens Stab är verksamhetsstöd för hela räddningstjänsten och består av personal med många olika kompetenser och har ett brett spektra av arbetsuppgifter och ansvar. Syftet är att ge förutsättningar för våra lagstadgade verksamheter inom Samhällsskydd, Insats & Beredskap samt Larm & Ledning att utföra uppdragen på effektivt och kvalitativt sätt. Staben har specialistkompetenser inom ekonomi, IT, HR, Administration, Säkerhet och kommunikation. Avdelningens förväntade resultat är i grova drag följande:

Planeringsanalys och verksamhetsplan

Diarieföring och ärendefördelning

Budget och ekonomisk uppföljning inklusive delårsrapporter och bokslut

Fungerande IT miljö

Förmåga för räddningstjänst under höjd beredskap

Rutiner och processer för informationssäkerhet, fysisk säkerhet samt personsäkerhet

Stöd till verksamhetscheferna inom hela HR området samt kommunikation

Under hösten har avdelningen jobbat med att svetsa samman gruppen för att bli en avdelning, samt att jobba fram de grundläggande dokumenten som planeringsanalys, verksamhetsplan, arbetsbeskrivningar etc. för avdelningen. HR funktionen har under hösten gått en person kort, men får förstärkning efter årsskiftet.

De begärda pengarna för fortsatt utredning av PFAS på BAS uteblev. Så planerat fortsatt utredningsarbete med hjälp av kvalificerade konsulter skjuts på framtiden. Arbetet har under året därför fortgått med interna resurser. De prover och resultat som tagits, håller på att sammanställas och analyseras. Utredningen runt stationen i Harplinge med markprover och brunnsinventering har levererats och överlämnats till Miljökontoret för bedömning.

Arbetet med att inventera platser i kommunen där insatser med skum har varit tillbaka i tiden har pågått under våren och sommaren och närmar sig sitt slut. Därefter måste fortsatt arbete med bedömning av ev åtgärdsbehov ske.

Arbetet med RUHB har tagit ny fart då en grupp av personer är tillsatta att arbeta med frågan.

En renovering och uppfräschning är påbörjad för våra möteslokaler. I detta ingår även stabslokalerna, där det tagits ett större grepp som även inkluderar teknik, rutiner etc. Arbetet runt lokalerna förväntas bli klara under första kvartalet 2024.

Förebyggande avdelningen/samhällsskydd

2023 gav oss organisatoriska förändringar där den förebyggande avdelning bytte namn till avdelningen för samhällsskydd. Detta innebar också två nya arbetsområden på avdelningen, automatlarm samt lärande av olyckor. Vi har utökat med två tjänster kopplat till dessa förändringar.

Vi har utfört tillsyner och följt en tillsynsplanering som följer de allmänna råden i föreskriften MSBFS 2021:1. Föreskriften och bilagan kopplad till föreskriften ställer utmanande krav i form av planering och resurser, men är samtidigt en välkommen riktlinje hur vi ska planera och utföra tillsynerna. Vi har skapat en förteckning/ ett register över de anläggningar som vi ska tillsyna som följer bilagan och 3§ i föreskriften. Det är en analys av vilka objekt och anläggningar vi bör tillsyna utifrån lokala förhållanden, dvs. specifikt för Halmstad utöver de objekt och anläggningar som berörs av bilagan. Tillsyn enligt LBE har ej prioriterats under året, men 2024 väntar ett arbete med en ny processbeskrivning där tillsynsplanering ska ingå.

Vi arbetar kontinuerligt med att kvalitetssäkra rutiner och processer inom avdelningen. Inom avdelningen har vi arbetat fram en processbeskrivning för vår tillsynsprocess LSO. En process med nyckelorden bemötande, rättssäkerhet, dialog, kundvänlighet och likvärdighet. Planen är att genomföra ett liknande arbete med vår tillsynsprocess LBE och tillståndsprocess under kommande år.

Antalet remisser gällande serveringstillstånd, offentlig tillställning och bygglov fortsätter att öka till viss del och generellt med korta svarstider vilket påverkar antalet ärenden och arbetsbelastningen för handläggarna. Detta är sannolikt en följd av att Halmstad kommun växer.

Skolbrandskyddet följer planeringen. Det finns en utmaning i att Halmstad kommuns invånarantal ökar och väntas öka i framtiden även för skolbrandskyddet. Vår ambition är att fortsatt kunna hålla god kvalitet och ge alla elever möjligheten till brandskyddsutbildning. Därav har vi utvecklat verksamheten genom digitalisering och spelat in en film som möjliggör att fortsättningsvis kunna nå ut till alla elever. Teorilektionerna i åk 2 ersätts med utbildningsfilmen och eleverna får träffa räddningstjänsten vid sitt

praktiktillfälle.

Externutbildningen har en minskning i antalet utbildade personer jämfört med år innan pandemin. Det beror på att Region Halland, som vi tidigare har utbildat, har upphandlat avtal med annan utbildare. Vi har dessutom en minskning på konceptet brandfarliga heta arbeten efter uppsagt avtal med Brandskyddsföreningen. Vi ser över möjligheten att utbilda fler personer med fokus på kommunens anställda.

Externutbildningen fortsätter arbeta med ett utbildningskoncept med e-learning för all personal inom BUF. Utbildningskonceptet ska även genomföras inom socialförvaltningen och hemvårdsförvaltningen. Vi ser över möjligheterna att fler förvaltningar och ev. kommunala bolag kan ansluta sig till utbildningskonceptet. UAF har visat intresse.

Ledningsgruppen har beslutat om ett nytt arbetssätt gällande våra 2:4-anläggningar (farlig verksamhet). Fredrik Borgström kommer att ha ett ansvar över en samordningsgrupp som kommer arbeta efter en framtagna verksamhetsplan som planeras vara klar 2024.

Gällande sotning och brandkontroll har vi tillsatt en projektgrupp som Gert Heinsvig leder. Projektgruppen arbetar med en ny upphandling som skall vara klar 2025.

### **Räddningsavdelningen**

Under perioden har vi driftsatt ett nytt ledningsfordon till brandingenjörerna. Drönarpiloter på stn 15 i Simlångsdalen har sedan uppstarten varit insatta vid flera tillfällen. Bl. a vid skogsbränder i Johansfors och Knäred där förmågan användes med lyckat resultat.

För FIP väster har vi nu lyckats få tillgång till en lokal, vilket möjliggör för fler att kunna ansluta till beredskapen genom att kunna sitta och jobba med sitt ordinarie arbete i denna lokal. I nuläget har ytterligare en brandman anslutit sig.

Ny godkänd skumvätska har upphandlats och bytts ut på tankbil och våra Alpha mousse. Dock har vi inte ännu bytt på vår resurs för oljehamnen då det fortfarande är oklart om de skall ha det kvar.

Vidare har arbete med att ta fram förslag till etablering på väster utifrån rapporten om räddningstjänsten 2050 färdigställts och presenterats för berörda

Två nya fordon har driftsatts under året inledning. Ett nytt ledningsfordon som kommer ge möjlighet till bättre ledning på skadeplats är driftsatt sedan en dryg månad tillbaka. Ett nytt höjdfordon som ersatt vår tidigare stegbil är även driftsatt.

Daedalos resurs är en app som driftsatts vilket innebär att inventeringspärmar, översynslistor och felanmälningar enligt den gamla rutinen i pappersform är nu skrotad, och att detta numera kan skötas digitalt i Daedalos resurs appen. Detta bidrar bl. a till en säkrare och enklare hantering av felanmälningar.

I samband med den justering av vår organisation bytte räddningsavdelningen till Insats och beredskap vilket började gälla den 1 oktober. Ansvaret för övning och utbildning gick samtidigt över till Insats och beredskap, liksom de båda ungdomsbrandkårerna i Halmstad och Harplinge. Vidare har vi jobbat med att hitta formerna för hur vi vill jobba inom avdelningen. Detta arbete har även innefattat att se över hur vi kan bli effektivare gällande bl. a övningsplaneringen.

Gällande stärkande av vår förmåga vid PDV händelser, sprängningar mm har vi jobbat intensivt med planering av en såväl teoretiskt som praktisk PDV utbildning. Detta har skett i samverkan med ambulansen och polisen, där vi inte lyckats få med de sistnämnda i den utsträckning vi önskat. Första



utbildningstillfället blir den 1 februari 2024.

Utryckningsstatistik och oönskade händelser

### Övergripande

Automatalarm har en kontinuerlig svag uppgång av antal larm vilket beror på ett ökat antal anslutna anläggningar.

Vad gäller utryckningar orsakade av brand ligger siffran likt förra året lågt i jämförelse med åren innan. har siffran inte varit så låg sedan tertial 1 2016 dock ligger antalet utvecklade bränder något över snittet för de senaste åren.

Trafikolycksutryckningar ligger i linje med tidigare år.

Totala antalet larm ligger i linje med förra året.

Medianresponstiden för samtliga larm ligger stabilt under de 10 minuter som är målsatta.

Medelresponstiden till brand i boende har stadigt minskat de senaste två åren.

### Brand i byggnad

Totalt har vi haft 92 larm gällande brand i byggnad. Detta är något fler än vi haft motsvarande period de senaste åren. 56 av dessa har varit till någon form av bostad. En villa fick brinna ner efter ca 1,5 timmes släckförsök. Fyra lägenhetsbränder där vi har haft rökspridning till andra lägenheter, vind och trapphus. En omkommen och vid en händelse fick tre personer räddas via stege.

### Brand i annat än byggnad

Vi har under perioden haft 101 bränder i annat än byggnad. 45 av dessa har varit fordonsbränder, merparten har varit i Andersberg, Vallås och Oskarström

### Trafikolyckor

Antalet larm till trafikolyckorna ligger som genomsnittet för de senaste fem åren. Vid 11 av de totalt 137 trafikolyckorna har tre eller fler fordon varit inblandade i olyckan. Huvuddelen av olyckorna sker på våra större vägar såsom motorväg E6, Laholmsvägen, Växjövägen och Norra infarten. En person omkom i en cykelolycka på enskild väg och gående omkom när den blev påkörd av en personbil.

Räddningstjänsten var inte larmade till denna händelse.

### Automatiska brandlarm

Automatiska brandlarm har stadigt minskat de senaste fem åren. Så här långt ligger årets siffror i linje med förra året. Huvuddelen av de automatiska brandlarmen inkommer från Halmstad centralort tillsammans med Oskarström. I Halmstad syns flest automatlarm beröra de östra stadsdelarna och Kistinge industriområde.

### Sjukvårdsrelaterade

Vi har under perioden haft 37 sjukvårdsrelaterade händelser. Av dessa ärenden utgör 33 larm om hjärtstopp.

### Suicid

Räddningstjänsten har larmats till 32 suicidförsök vilket är en stor ökning mot motsvarande period förra året.



## Lyfthjälpuppdrag

Lyfthjälpuppdragen ligger något lägre än samma period förra året. Vi hade en tydlig sänkning på dessa uppdrag mellan 2020 och 2021 vilken verkar vara bestående. I aktuellt fall bedöms nedgången vara direkt kopplat till en enskild adress.

## Personal och kompetens

### Personal

Efter en pandemiperiod med för verksamheten höga sjuktal, så ser vi att sjuktagen återigen är nere på låga nivåer, både i totalen som för män resp. kvinnor.

Vår personalomsättning under T1 har varit låg, i det närmaste obefintlig. Den individ som slutat har gjort detta från sin RiB anställning. Detta ihop med låga sjuktal medför att vi haft ett stabilt personalläge under första tertialet.

I sommar går vår IT-strateg i pension och rekryteringen av ny medarbetare avslutades tidigare i år och kommer påbörja sin anställning under slutet av juni för att få 2 veckors introduktion av nuvarande IT-strateg.

I början på året gick vårt pensionsavtal för operativ personal SAP-R i ”graven”. Detta innebär att nyanställd personal som inte har tidigare anställning inom räddningstjänst, har inte möjlighet av tidigare pension(58-65år). Personal idag som har rätt till SAP-R kan ”sälja” sin möjlighet till förmån om 2000kr i mån på sin tjänstepension alt. på sin lön. Vi har i skrivandets stund 22 medarbetare som valt bort sin SAP-R till förmån för 2000kr/mån. Merparten av dessa har valt att lägga det på sin lön, vilket ger arbetsgivaren en utmaning då detta är utöver budgeterade lönekostnader. Personal som befinner sig i åldersspannet 58-65år och som har rätt till SAP-R kan göra en överenskommelse med arbetsgivaren om att kvarstå i tjänst under minst ett år, i överenskommelsen avstår medarbetaren sin rätt till SAP-R under den överenskomna perioden till förmån för 12% extra inbetalning till tjänstepensionen. Vi har 3 medarbetare som erbjudits en överenskommelse och samtliga har muntligen accepterat denna.

Under första tertialet har vårt arbetstidsavtal för operativ personal varit under förhandling. Detta utifrån att EU haft synpunkter på att Svensk räddningstjänst i sin dygnstjänstgöring inte uppfyller dygnsvilan som den är tänkt i avtalet. Förhandlingar som pågått under en längre tid mellan kommunal och SKR/Sobona har landat in i att dygnstjänstgöring inte längre är tillåtet att schemalägga utifrån. Undantagsvis kan dispens sökas för 12månader, där dygnstjänstgöring är tillåtet, denna dispens söks via KS vidare centralt till SKR där beslut tas. Om dispens ska tillåtas krävs det att andra försök om bemanning har strandat och inte är görliga. Det nya arbetstidsdirektivet börjar gälla februari 2024 och arbetet med att se över de nya reglerna och hur de påverkar oss startar upp i detta nu.

### T2

Vår personalomsättning är fortsatt låg under 2023, på heltid har vi två medarbetare som slutat(bytt jobb och pension) och inom RiB har vi totalt två under 2023.

Våra vakanta tjänster är tillsatta, där den senaste anställningen till brandinspektör går i drift under början av 2024. Vår nuvarande räddningschef går i pension 30/9 och ny räddningschef är på plats och kommer gå i tjänst 1/10.

Arbetet med arbetstidsdirektivet har intensifierats under hösten, där vi prioriterat påverkan på beredskapsschemat då detta börjar gälla 1/10. I dagarna har vi funnit en lösning som känns bra för

verksamhetens helhet och som även likställs med Laholm och Båstad syn på beredskap. Detta i sin tur gynnar vårt gemensamma system där vi växlar mellan varandra i beredskapsveckor. När det gäller scheman som ska gå i drift under 2024 har vi kommit en bit på väg, dock utan att vara i hamn med någon arbetstagarorganisation ännu.

### T3

Vid organisationsjusteringen togs denna avdelning bort och är uppdelat så att Utbildning- och övningsdelen ingår under ”insats och beredskap” och HR delen ligger under ”staben”.

Sammanfattningsvis kan vi blicka tillbaka på ett 2023 där vi halverat antalet utannonserade annonser i förhållande till 2022. Detta ger oss en indikation på att vi fått behålla vår personal i större omfattning och då framförallt inom RiB.

Under hösten har arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna suttit ner gemensamt för att finna lösningar i det arbetstidsdirektiv som ska börja gälla för personal inom bilaga-R from 2024-02-01. I de partsgemensamma samtalen såg vi att möjligheten att finna ett schema som är hållbart blev svårt att finna ut och att konsekvenserna för verksamheten blev större än att kvarstå i dagens schemaläggning. Arbetsgivaren tog då beslutet om att ansöka om dispens.

Arbetet med dispensansökan påbörjades under november för att tas upp i KPLU och KS i decembermånad. Dagarna innan jul så skickades dispensansökan in till arbetstidsnämnden som ämnade behandla ärendet under januari.

Arbetstidsdirektivet ser vi oroar personalen och leder till att de värderar sin fortsatta anställning inom verksamheten. Det vi vet i dagsläget är att en medarbetare tagit tjänstledigt under 2024 för att prova annat jobb och att någon eller några till kan följa efter i detta.

Som arbetsgivare ser vi en oroande utveckling i införandet av arbetstidsdirektivet då det kommer införa svårigheter i vår förmåga och planering av verksamheten.

### Kompetens

2022 köptes en ny eldningscontainer in till verksamheten. Eldningscontainern är byggd för att klara upprepade eldningar bättre än en traditionell container och framförallt är konstruktionen på sådant sätt så att det går att byta ut delar av containern när de är slut och inte hela containern. Arbetet med att installera containern och rusta på övningsplatsen på FMFS gjordes föredömligt av personalen under början av 2023 och är nu i full drift. Detta gör att vi står bättre rustade de kommande åren och behöver inte förlita oss på att hyra in oss hos annan aktör.

Med intåget i de nya föreskrifterna rörande ELS (enhetligt ledningssystem) så har vi påbörjat att sända iväg våra medarbetare i det nya utbildningskonceptet som MSB tagit fram. Vi har behov av att kompetensutveckla de medarbetare inledningsvis som är i rollerna VRC (vakthavande räddningschef), RIL (regional insatsledare) och VB (vakthavande befäl). Detta är något som kommer ta flera år innan vi är färdiga.

Den ordinarie verksamheten har delvis fått ett nytt ansikte och är nu i full drift där vi påbörjat en bättre och tydligare planering av verksamheten och gått tillbaka till en mer grundläggande övning och utbildning då vi sett ett behov av detta då omsättningen av personal varit relativt stor de senaste åren. Personalen som arbetar inom utbildning och övning är nu också permanent vilket ger oss en ökad stabilitet och kontinuitet de kommande åren.

## T2

Vår övningsverksamhet har börjat få snurr vilket vi kan se att vi ligger och följer tänkt utbildningsnivå efter att vi legat något lågt under T1.

Utbildningsarbetet inom ELS är på gång inom det lokala men här har vi större utmaningar när det gäller de utbildningar som vi behöver få av MSB. MSB har platsbrist och har samtidigt valt att placera våra behövda utbildningar i Sandö. Sandö som utbildningsort är av många skäl inte ett alternativ för oss i södra Sverige vilket är förmedlat till MSB. Detta i sin tur ger oss en längre tidsaxel innan vi uppnått den kompetensnivån som vi önskar utifrån våra utbildningar.

## T3

Under T3 flyttade utbildning och övningsverksamheten över till verksamheten insats och beredskap i den nya organisationen.

Under året har vi implementerat ett nytt räddningsledningssystem vilket inneburit mycket arbete att bygga upp en ny utbildningsplan för Räddsam Halland. I december antog vi denna plan och har nu påbörjat planeringen av utbildningarna under 2024.

Under hösten påskyndade vi utbildningarna för vår person gällande rökdykarledare utifrån att vi hade personal som inte hade genomgått denna utbildning. Organisationen har nu plan för att förse vår personal med en stegvis utbildning för rökdykare och rökdykarledare.

Övrig kompetensutbildning har löpt på enligt plan undantaget för den utbildning för våra vakthavande befäl och vakthavande räddningschefer som är placerad i Sandö av MSB. Här ser vi utmaningar på kort sikt att förse dessa grupper med rätt kompetensutbildning.

## 7 Internkontroll

### 7.1 Risk för obehörig eller drogpåverkad förare



Kontroll av körkort genomförs en gång per år i samband med medarbetarsamtalet som medarbetaren har med sin närmaste chef.

När det gäller arbetet med att kontrollera drog och alkohol så arbetar vi fortsatt med den rutin som kommunen har som rutin.

Inga avvikelser har rapporterats.

### 7.2 Risk att kemikalier innehas eller hanteras på otillbörligt vis.



Inga avvikelser att rapportera.

### 7.3 Risk att tillräcklig kunskap och kompetens ej upprätthålls för operativ personal.



Under året har AOSP (akut omhändertagande av suicidnära person) utbildning genomförts på samtlig personal. Vi har även genomfört en rökdykarledarutbildning "light" i väntan på att den riktiga utbildningen sker till våren 2024. Utöver detta har det tagits fram förnyade utbildningar för såväl Rd2 och Rd1. Utbildning i avsiktliga händelser PDV planeras att genomföras till våren och hösten 2024.

Vi ser att tillräcklig kunskap och kompetens har levererats under 2023

### 7.4 Risk för brister i brandskyddet



Inga allvarliga brister i brandskyddet har framkommit i det systematiska brandskyddsarbetet. Däremot ser vi över organisationen kring räddningstjänstens SBA. [REDACTED] är numera brandskyddsansvarig enligt delegation från Räddningschefen.

Nytt systematiskt brandskyddsarbete är implementerat.

### 7.5 Risk för kvalitetsbrister vid utförande av rengöring (sotning) samt brandskyddskontroll av eldstäder och rökkanaler.



Vi har sett en liten ökning gällande eldstadsrelaterade bränder under december månad. Det ledde till pressmeddelande för att nå ut med viktig information kring hur man förebygger bränder i eldstäder, braskaminer osv.

Entreprenören ligger i fas med både sotning och brandskyddskontroll. Bedömningen är att man lever upp till kvalitetskraven i avtalet.

## 7.6 Risk för brister i skalskyddet



Vi har under 2023 inte haft några avvikelser att rapportera kring.

## 7.7 Risk för brister i informationssäkerhet



Under 2023 har vi inga kända avvikelser att rapportera kring.

## 7.8 Risk att Skriftlig risk och konsekvensbeskrivning enl AML missas vid förändring i verksamheten



Vi har dialog med arbetstagarorganisationerna för att hitta rätt i användning av risk och konsekvensbeskrivningar vid förändringar

## 7.9 Risk för att arbetstidslagen ej följs



Under året har det upptäckts tillfällen där personalen varit schemalagd på ett sätt där inte dygnsvila uppnås. Hittills har dessa upptäcks inom den tid där vi kunnat åtgärda bristen.

## 7.10 Risk att tidrapportering missbrukas



### Räddningstjänsten

### Räddningstjänsten

Arbete med att kontrollera och hitta vägar för att rättssäkra tidsrapporteringen pågår och är ett löpande arbete. Vi vill att medarbetarna ska få ersättning för nerlagd arbetstid samtidigt som vi behöver säkra att det inte betalas ut för mycket i ersättning, då detta drabbar både den enskilde medarbetaren och förvaltningen.

Rutiner för detta har tagits fram och de misstag som upptäcks rättas till.

## 7.11 Risk att gällande kollektivavtal ej följs



Inga avvikelser att rapportera

## **7.12 Risk att obehörig personal har tillgång till hemligt material.**



Hittills under 2023 har inga tillbud upptäckts.

Personal som rekryterats under 2023 och som ska hantera känslig information har genomgått skyddsklassning.

## 8 Vertikal dialog

I samband med att verksamhetsberättelsen hanterades i nämnden genomfördes en vertikal dialog parallellt med en beskrivning av hur förra nämnden definierat sina mål, utifrån vilka grunder man följde upp att kvaliteten var tillfredsställande och hur internkontrollplanen togs fram.

Modellen anger hur verksamhetsanalysen som tagits fram av tjänstepersoner ligger till grund för nämndens målsättningsarbete beskrevs. Vidare hur förvaltningen svarar upp med att redovisa hur man avser att ta sig an arbetet med att nå målen och hur dialogen medför dels ett säkerställande av att förvaltningen förstått vad nämnden vill med målen men också att politiken kan delge sina funderingar på insatser som de ser det ur sitt perspektiv. Dessa funderingar kan inspirera förvaltningen till att formulera insatser som man kanske inte själva tänkt på.

Målen som dialogen kretsade kring var förra nämndens mål och när vi nu går in i 2024 är det nuvarande nämnds mål som kommer gälla.

Vi ser att ett mål följer med även under nästa verksamhetsår och det är målet kring jämställdhet och mångfald. Övriga två mål är kring verksamhetens arbete gällande höjd beredskap och visionen 2050.

# Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2023

**Servicenämnden**

*Bokslut (T3) 2023*





# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Grunduppdrag</b> .....	<b>4</b>
2.1	Struktur/Input .....	4
2.2	Process/genomförande .....	5
2.3	Resultat .....	6
<b>3</b>	<b>Mål</b> .....	<b>7</b>
3.1	Vi ska säkerställa att verksamheten bedrivs enligt Halmstads kommuns digitaliseringsplan.....	7
3.2	Vi ska utveckla kommunens internserviceprocess .....	8
3.3	Att vara en förebild för Sveriges offentliga serviceorganisationer.....	8
<b>4</b>	<b>Kvalitet</b> .....	<b>11</b>
4.1	Struktur/Input .....	11
4.2	Process/genomförande .....	12
4.3	Resultat.....	15
<b>5</b>	<b>Resurser och förutsättningar</b> .....	<b>17</b>
5.1	Ekonomi .....	17
5.2	Personal.....	40
<b>6</b>	<b>Internkontroll</b> .....	<b>42</b>
6.1	Sårbar nyckelkompetens.....	42
6.2	Förbättra IT-säkerheten .....	42
6.3	Driftstörningar i Halmstads kommuns kritisk IT-miljö .....	42
6.4	Otillräckliga centrala upphandlingsresurser kan förhindra tjänsteleveranser och för högt ställda krav gör att vi får färre anbud .....	43
6.5	Bristande kontinuitetsplanering .....	43
<b>7</b>	<b>Vertikal dialog</b> .....	<b>44</b>

# 1 Inledning

2023 bjöd på många utmaningar som har hanterats väl och beställande nämnder är övervägande nöjda med vår service.

Tillväxten i kommunen har bland annat inneburit att städning och fastighetsskötsel ökat med 50 tkvm och vi har fått 10 tillkommande kök. För att möta tillväxten och ökade behov har vi bedrivit organisationsutvecklingsprocesser i de flesta av våra verksamheter. Fokus har varit på att kunna möta upp utvecklingen och skapa goda förutsättningar för medarbetare och chefer att jobba tillsammans på ett effektivt sätt. För att stärka vårt arbetsgivarvarumärke och förbättra våra möjligheter till långsiktig kompetensförsörjning har vi dessutom gjort ett stort arbete med vår arbetskultur där många deltagit på olika sätt.

Under året har vi även varit involverade i lite större projekt kring att leverera kylt mat till Falkenbergs kommun och att avlasta hemvårdsnämnden med städning hos deras kunder. I projektet med Falkenberg avvaktar vi nu deras egen utredning om att producera maten lokalt (levereras idag från Stockholm) och i fallet med städning hos hemvårdsnämndens kunder har vi landat i att det är juridiskt svårt att lösa men att vi kan stötta med utbildning och material.

Inom IT- och digitalisering har fokus legat på mycket förutsättningsskapande åtgärder och IT-säkerhet. Årets insatser lägger en god grund för ett än bättre IT-stöd till kommunens verksamheter och mer utveckling framöver. Vi har även deltagit i ett projekt kring ett trivsamt och tryggare resecentrum tillsammans med HighFive och Högskolan i Halmstad. Där har vi jobbat med att förbättra effektiviteten och kundupplevelsen med stöd av AI.

Det är inte bara våra beställande nämnder som är nöjda utan även de som bor, verkar och vistas i kommunen. Halmstad direkts nöjd-kund-index (NKI) för 2023 hamnar på 86 procent och vi har haft en tillgänglighet på 85 procent vilket är den högsta tillgänglighetssiffran på tre år. Numera kan man dessutom även få kommunvägledning på plats på medborgarservice Andersberg och Vallås ett par dagar i veckan.

Ekonomiskt landar vi på ett lagom budgetunderskott på cirka 6,3 mnkr som betar av lite på nämndens egna kapital utan att påverka kommunens resultat allt för mycket.

## 2 Grunduppdrag

### 2.1 Struktur/Input

Serviceämnden ansvarar för en förvaltning med totalt cirka 750 medarbetare. Nämndens verksamheter omsätter cirka 800 miljoner kronor per år och är nästintill helt intäktsfinansierade. Grunduppdraget är att tillhandahålla internservicetjänster och kompetens till beställande nämnder och bolag. Genom att man samlar alla stöd- och serviceresurser under en huvudman som sedan alla andra verksamheter nyttjar efter behov, i motsats till att alla verksamheter har stödfunktionerna i sin egen förvaltning eller bolag, kan förvaltningar och bolag i större grad fokusera på sina kärnuppdrag. Uppdrag och omfattning styrs av kommunfullmäktiges reglemente för serviceämnden.

Förvaltningen är organiserad i sex olika verksamheter:

- FM-service arbetar med att skapa funktionella lokaler för kommunens medarbetare. Verksamheten ansvarar för städning, vaktmästeri, internpost, hantverksarbete samt inre och yttre fastighetsskötsel av nästintill alla lokaler som behövs för att driva kommunens verksamheter. I siffror innebär det att det dagligen utförs tjänster i 600 lokaler, det städas en yta på ca.445 000 kvadratmeter motsvarande 57 fotbollsplaner och det utförs fastighetsskötsel på ca 800 000 kvadratmeter.  
Här arbetar drygt 300 medarbetare.
- Måltidsservice hanterar årligen drygt 5 miljoner måltider till förskola, skola och gymnasium, catering, äldreomsorg och matdistribution. Av dessa är ungefär 3,5 miljoner luncher. Måltidsservice har drygt 150 kök varav ett 80-tal tillagningskök och ett 70-tal mottagningskök.  
Här arbetar knappt 300 medarbetare.
- IT-service samordnar, utvecklar, utbildar, förvaltar och automatiserar kommunen med hjälp av de möjligheter IT och digitalisering skapar. Alla medarbetare, och indirekt alla invånare, i kommunen använder IT-service tjänster som omfattar fler än 35 000 digitala verktyg, 40 000 användarkonton och hundratals IT-system.  
Här arbetar ca 70 medarbetare.
- Halmstad direkt, kommunens kontaktcenter, möter dagligen runt 1 000 invånare och hjälper dem med deras ärenden. Det kan gälla allt från felanmälan av en lampa till bygglov eller förbättring av webbplatser och e-tjänster. Halmstad direkt administrerar vidare äldrelägenheter, borgerlig vigsel och är support för Halmstad Stadsnät AB. Verksamheten sköter också kommunens konsument-, budget- och skuldrådgivning.  
Här arbetar 40 medarbetare.
- HR-service hanterar lön och förmåner, pensioner och försäkringar och förvaltar, utvecklar, utbildar och sköter supporten i kommunens olika HR-system. Varje månad hanteras mer än 11 000 löner, det svaras på ca 1 800 telefonsamtal och det tas emot cirka 3 500 skriftliga ärenden. Hos HR-service utförs också kommunens administration av SITHS-kort.

Här arbetar 40 medarbetare.

- Kommuntransport hyr ut och administrerar cirka 850 fordon och maskiner till alla kommunens verksamheter och hanterar även kommunens bilpool. Kommuntransport ansvarar även för den samordnade varudistributionen till kommunens verksamheter. Verksamheten bedrivs endast i mindre omfattning i egen regi - service och reparationer av bilar sker på entreprenad sedan 2019.

Här arbetar 15 medarbetare.

Till stöd för verksamheterna har förvaltningen tre stödfunktioner:

- Administrativ service som sköter förvaltningens ekonomi och fakturering, centralt process- och kvalitetsarbete samt nämndssekretariat. Här arbetar 12 medarbetare.
- HR-avdelning som ansvarar för förvaltningens HR-processer och kommunikation. Här arbetar 7 medarbetare.
- Stabsfunktion bestående av nyckelkompetenser från de andra verksamheterna som i huvudsak bereder ärenden till nämnden och ledningsgruppen.

Utöver detta ansvarar servicenämnden för kommunens valkansli på uppdrag från valnämnden.

Servicenämndens verksamheter är miljödiplomerade och verkar för att bedriva verksamhet och leverera tjänster på ett miljömässigt- och ekologiskt hållbart sätt.

## 2.2 Process/genomförande

Servicenämnden ansvarar för internserviceprocessen i kommunen.

Kommunens nämnder och styrelser har genom den kammungemensamma

internserviceöverenskommelsen stor påverkan på servicenämndens totala utbud av service.

Servicenämndens verksamheter tar emot och levererar tjänster och produkter som förvaltningar eller bolag beställt. Omfattningen av beställningarna regleras vanligtvis en gång om året och styrs i de flesta fall av volym- eller frekvensförändringar, ibland kvalitetsförändringar. Utförandet kan ske både i egen regi eller via underleverantörer och entreprenader.

Vi kännetecknas av att vi är steget före, är nyfikna och lägger stort fokus på utveckling, digitalisering, effektivisering och automation. Det sker ett löpande förbättringsarbete kring internservicen tillsammans med de beställande nämnderna. Därför kan tjänster eller uppdrag tillkomma eller försvinna. Vi fortsätter att utveckla kommunens internserviceprocess där vi i högre grad kvalitetssäkrar leveranserna av våra tjänster i dialog med beställarna. I en situation med knappa resurser är det viktigt att störst insatser läggs där de ger högst värde för kommunen som helhet.

Merparten av Halmstad direkt och HR-service samt delar av IT-service ingår i Koncerngemensamma system och tjänster. Det innebär att uppdrag, omfattning och prioriteringar styrs i en egen central process där koncernnyttan kommer i första hand. De Koncerngemensamma systemen och tjänsterna är obligatoriska att använda för förvaltningar och bolag.

Vår goda kultur är grunden som förvaltningens framgång nu och på sikt vilar på.

## 2.3 Resultat

Vi levererar konkurrensmässiga interna servicetjänster till rätt kvalitet, i huvudsak inom arbetsplats- och fastighetservice, måltider, IT och digitalisering, fordon och logistik, lön, pension, försäkring och HR system. Dessa tjänster bidrar indirekt förvaltningarnas och bolagens förmåga att klara sina grunduppdrag och nå sina mål.

Vi levererar även direkt service till de som bor, verkar och vistas i Halmstads kommun. Primärt sker det i kontakten med Halmstad direkt, genom vår mat till barn och äldre samt i form av välskötta offentliga lokaler.

## 3 Mål

### 3.1 Vi ska säkerställa att verksamheten bedrivs enligt Halmstads kommuns digitaliseringsplan.

#### Kopplad till

Process/genomförande

#### Önskat läge/effekter

Halmstads kommun ska vara en smart kommun där digitala verktyg används för att förbättra livskvaliteten hos invånarna och effektivisera Halmstads funktioner ur ett hållbart och långsiktigt perspektiv. Digitaliseringsarbetet syftar till att förenkla och förbättra servicen för de som bor, besöker och verkar i Halmstad och riktar sig mot verksamheternas förnyelsearbete.

Det finns en förväntan att digitaliseringsåtgärder ska generera en stor vinning för Halmstads kommun, och på sikt bidra till att lösa de ekonomiska utmaningar som kommunen står inför. Det finns redan flera goda exempel på framgångsrika digitaliseringsinitiativ, men för att nå hela vägen krävs ett stort omställningsarbete. Det handlar både om ekonomiska investeringar i IT och digital infrastruktur samt förändringsledning, behov av ny kompetens och nya sätt att arbeta. Det fordras att kommunen tar ett helhetsgrepp där kommunens samlade resurser gemensamt ska skapa största möjliga nytta.



#### Kommentar

Samtliga verksamheter har under året jobbat med att realisera digitaliseringsplanen och vi lyfter fram några av alla initiativ här i bokslutet.

Inledningsvis kan vi nämna projektet *Ett trivsamt och tryggare resecentrum* där FM-service tillsammans med HighFive och Högskolan i Halmstad jobbat med att ta fram ett AI-baserat beslutsstöd där vi använder olika data för att identifiera områden där AI kan förbättra effektiviteten och kundupplevelsen. FM-service har även satsat mycket på robotstädning och digitala utbildningar för medarbetarna.

Ett annat exempel är Halmstad direkt som har fortsatt arbetet med att visualisera data för att ge bättre underlag till verksamheterna att prioritera och utveckla bättre digitala tjänster. Man har även jobbat aktivt med att förebygga digitalt utanförskap med att påtala brister och svårigheter som påverkar tillgängligheten i digitala tjänster för grupper av invånare, ex äldre, personer med språkliga hinder och personer med funktionsnedsättning. Under hösten inleddes ett projekt där vi kommer dra nytta av generativ AI för att erbjuda bättre informationsinhämtning för våra kommunvägledare.

IT-service har jobbat med flera stora projekt inom digitaliseringsområdet under perioden och särskilt prioriterat och delfinansierat det koncerngemensamma arbetet med IT-säkerhet och koncerngemensamma förutsättningar för ökad digitalisering och samverkan inom kommunkoncernen. Man har även tillsatt en dedikerad roll som IT-säkerhetsansvarig.

Måltidsservice har bland annat tagit fram en lösning med seniorlunchkort som förenklar både för

gästerna och den interna hanteringen, HR-service har bland annat jobbat med digital utbildning och en lösning för att hämta data till kommunens personalredovisning och kommuntransport har bland annat utvecklat ett system för beställning av service och reparationer för äldre fordon och ett avropssystem för dynamisk konkurrensutsättning vid inköp av fordon.

## 3.2 Vi ska utveckla kommunens internserviceprocess

### Kopplad till

Process/genomförande

### Önskat läge/effekter

Att internserviceprocessen blir komplett och fullt implementerad i kommunkoncernen.

Att internserviceprocessen kommuniceras internt och utbildningsinsatser, särskilt fokus på stora förvaltningar.

Att internservicekatalogen har systemstöd för beställning, debitering och uppföljning av tjänster.



### Kommentar

Första versionen av internserviceprocessen har publicerats i kommunens ledningssystem. Det interna arbetet med att visualisera delprocesser pågår enligt plan.

Uppföljning av internservice har fungerat bra och vi har säkerställt mätbara kluster (tjänsteområden) och organiserat uppföljningen internt. Det är ekonomi och utförare som har bidragit till rapporten i ett första skede. Under 2024 kommer uppföljning av upplevd kvalitet där beställande förvaltningar kan sätta betyg. Underlaget blir faktabaserat och lyfts in i dialogen för utveckling av tjänster och service.

Vidareutveckling av funktionalitet i internservicekatalogen har varit pausat på grund av resursbrist under året. Nästa år så kommer vi starta upp arbetet igen, då med fokus på systemstöd för beställning och debitering.

Vi arbetar vidare med att möta upp informationsbehovet i organisationen kring syftet med internservice och stöd för framtagning av kvalitetssäkrad uppföljning.

## 3.3 Att vara en förebild för Sveriges offentliga serviceorganisationer

### Kopplad till

Resultat

### Önskat läge/effekter

Vi vill optimera och förfina organiseringen av kommunens interna service så att den möjliggör fortsatt utveckling och ett större regionalt ansvar genom samverkan med andra offentliga aktörer och kommuner.

Vi vill kännetecknas som en bra arbetsgivare som man föredrar framför andra, inte minst privata

alternativ. Detta gör vi bland annat genom att ha moderna arbetsmetoder och verktyg, bra arbetsvillkor, stora möjligheter att påverka arbetets innehåll och den egna utvecklingen.

Vårt arbete på Halmstad direkt (kommunens kundcenter) ska bidra till att bilden av Halmstad förbättras hos invånare, företagare och besökare. Ett särskilt fokus läggs på servicen gentemot företagen för att få bättre resultat på de mätningar som görs kring synen på kommunens service. I flera av dessa är vi tyvärr bland de sämre i Sverige.

Vårt goda arbete ska uppmärksammas medialt och märkas i de nätverk som vi deltar i. Vi vill aktivt jobba med tävlingar och att vinna priser inom områden där vi är starka.



### **Kommentar**

Här kommer ett axplock av allt som hänt under delåret både internt och externt inom flera av våra verksamhetsområden i samband med nytänkande, utveckling och där våra arbetssätt ligger i framkant inom internservice.

### **STUDIEBESÖK OCH NÄTVERK**

HR-service hade Varbergs och Falkenbergs kommun på studiebesök och delade erfarenheter runt respektive systemplattform och passade på att visa våra aktivitetsbaserade kontor

Kommuntransport har varit värd för fordonsnätverket i Halland.

IT-service har under året varit inbjudna som experter i ett par paneldebatter på konferenser rörande digitalisering inom offentlig sektor, bland annat på konferensen Lösningar för Offentlig Sektor 2023.

FM-service har haft besök av Mölndal stad och Kungälv kommun som var intresserade för att se vår robot REX och tillverkning av Z-vatten.

Halmstad direkt har under året haft ett utökat samarbete med Karlstads kontaktcenter.

Kommunvägledare och nyckelroller från respektive verksamheter har gjort studiebesök hos varandra för att utbyta erfarenheter och arbetsmetoder. Under året har även samarbete påbörjats med Örebro där vi har tittat på Örebros samlokalisering av det kommunala kontaktcentret och Statens servicecenter. Vi har även i vanlig ordning deltagit i kontaktcenters nätverksdagar som i år anordnades av Malmö stads.

### **MEDIA**

Samverkansmöjligheten med Falkenberg har lyfts gällande leverans av kyld mat från Halmstad till Falkenberg. Konceptet "Smakbryggan" har omnämnts i bland annat Hallandsposten. Fina resultat gällande kundnöjdheten inom äldreomsorgen har publicerats i media där Halmstad återigen sticker ut positivt.

SVT Halland och P4 Halland har intervjuat konsumentrådgivarna om rättigheter vid köp av resor, och garantier t ex i samband med Black Friday.

Budget- och skuldrådgivningen har vid fyra tillfällen 2023 intervjuats i radio Halland, TV4 Halland och Hallandsposten, utifrån tips och råd till privatpersoner rörande privatekonomi. Intervjuerna har rört höjda boräntor, studenters hushållsekonomi samt det pressade ekonomiska läget i stort för hushållen.

### **INTERNT**



Vi har haft medarbetare från andra förvaltningar som provjobbat i vårt ABW-koncept. under året. Flera studiebesök från bland annat HEM och HFAB som varit nyfikna på hur vår aktivitetsbaserade arbetsplats fungerar.

Vi har inspirerat andra förvaltningar genom nytänkande i hur HR arbetar. Ex på detta är HRs arbete i olika verksamheters ledningsgrupper, utveckling av befattningsmatris inom ITS som stödjer och förenklar kompetensutveckling och successionsordning, förädling av befintlig kompetensutvecklingsprocess samt utveckling av ett småskaligt IT-verktyg som stöd i processen kring resultat- och medarbetarsamtal med tillhörande kopplingar till löneöversynen.

### **KOMMUNSAMARBETEN**

HR-service har medverkat i kommungemensam utveckling inom både masterdata och personalredovisning.

Konsumentrådgivarna har utfört tre föreläsningar med SFI-grupper om konsumenträtt.

Budget- och skuldrådgivningen, har under året samverkat med flera förvaltningar i arbetet med att ta fram en rutin för att förebygga avhysning av invånare. Verksamheten har även genomfört utbildningar i vardagsekonomi för elevhälsoteamet på Vallåsskolan och medarbetare inom beroendevården.

Halmstad direkt har under året samverkat löpande med förvaltningar och bolag för att förbättra service och bemötande av våra invånare.

## 4 Kvalitet

### 4.1 Struktur/Input

#### 4.1.1 En väl fungerande internserviceprocess

##### Beskrivning

En fungerande Internserviceprocess innebär att vi kvalitetssäkrar genom att ha tydliga beskrivningar av vad tjänsterna innefattar, kvalitetsnivåer, uppföljning och kostnad. Det blir faktabaserad statistik på leveranser och underlag för utveckling i dialog med beställare.

Grunden till att organisera internservice som Halmstads kommun gör är att kunna få ett smartare resursanvändande än om alla hade egna resurser i syfte att få mer systematik, kvalitetssäkrade tjänster och lägre kostnader för kommunen som helhet.

Vi har idag en varierad mix av verksamhet i egen- eller annans regi. Allt från måltidsservice och FM-service där vi i princip har allt i egen regi till kommuntransport där merparten är utlagt på andra utförare. Vi är positiva till utmaningar och ser gärna att andra aktörer prövar oss. Dessutom gör vi hela tiden jämförelser med andra offentliga serviceverksamheter och den privata marknadens utbud.

Vi vill ha en balans av verksamhet i egen- eller annans regi för att skapa trygghet och flexibilitet. Kompetensmässigt vill vi säkerställa att vi kan leverera de tjänster som efterfrågas på ett professionellt sätt där vi även har utrymme för vidareutveckling och nyutveckling. Det kommer fortfarande finnas möjlighet att göra anpassningar men de bör vara färre än idag och motiverade.

##### Kommentar



Systematiken i internserviceprocessen har under året hjälpt till så vi ligger i fas inför nytt år. Uppdaterade överenskommelser med förvaltningar och den kommungemensamma överenskommelsen har färdigställts med sammanställning av priser för tjänsteutbudet för 2024. Innehåll till 2024 års version av internservicekatalogen är redo för publicering.

#### 4.1.2 En ändamålsenlig organisation som har kapacitet att lösa framtidens utmaningar

##### Beskrivning

Vi är kommunens samlade internserviceorganisation med ett särskilt ansvar för kommunens kundcenter mot invånare och företagare och ska på bästa sätt vara organiserade för detta. För att säkra leverans och kompetensförsörjning behöver Serviceförvaltningen vara en attraktiv arbetsgivare som skapar ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare och tar väl vara på den kompetens som finns. För att lyckas med detta är det viktigt att vi kontinuerligt utvecklar och anpassar vår organisation, vårt sätt att jobba och kulturen så att vi är i framkant med arbetsmarknadens förändrade förväntningar på oss som arbetsgivare

För att lösa framtidens utmaningar behöver vi tänka långsiktigt i omfördelning av resurser, planering av kompetensutveckling och rekrytering. Våra medarbetare ges rätt förutsättningar för ett livslångt lärande utifrån egna önskemål och verksamhetens behov. Genom nätverk och avtal med andra aktörer tillförs spetskompetens som vi har svårt att upprätthålla internt. Rekrytering kan i och med den ökade digitaliseringen göras från ett större geografiskt område. För att utveckla verksamheten på ett effektivt sätt behövs chefer som möjliggör medledarskap och medarbetare som tar ansvar för sig själv och helheten.

## **Kommentar**



Under året har organisationsutvecklingsprocesser bedrivits i de flesta verksamheter i förvaltningen. Fokus är och har varit att skapa goda förutsättningar för att möta kundernas behov och skapa goda förutsättningar för medarbetare och chefer att jobba tillsammans på ett effektivt sätt.

Förvaltningen har arbetat aktivt med en rad olika insatser för att möta framtidens utmaningar. Tex finns det ett kontinuerligt arbete med att utnyttja ny teknik för att förbättra arbetsmiljön samt förenkla arbetsprocesser för därigenom också reducera det långsiktiga rekryteringsbehovet.

Kompetensförsörjningen är en grundläggande förutsättning för att möjliggöra förvaltningens framtida leveranskapacitet. Vi ser utmaningar med kompetensförsörjningen i alla verksamheter! Därför arbetas det aktivt med insatser som kan främja förvaltningens förmåga att kompetensförsörja både på kort och lång sikt. Exempel på detta är arbetet med att utveckla kulturen och ledarskapet. Ett annat exempel är arbetet med att tydliggöra befintliga och skapa nya utvecklingsvägar för de anställda. Vi sätter fokus på kompetensutveckling och att kunna erbjuda alla anställda goda möjligheter till att växa och lära - oberoende av vilken typ av befattning man har idag.

Andra exempel är att vi satsar på utbildning av handledare och språkombud. Detta för att förbättra förutsättningarna för praktikanter och personer inom arbetsmarknadsåtgärder att få succés när de är hos oss. Utöver det sociala ansvaret vi tar så står dessa personer för en viktig kanal in i organisationen av potentiella kandidater till framtida tillsvidare anställningar.

För att kunna säkerställa ett effektivt arbete med hög kvalitet kopplat till kompetensförsörjning finns ett stort behov att IT-systemstöd. I väntan på KLF ska upphandla ett kommunövergripande system med fokus på lärande, kompetenser, uppföljning på prestation och feedback har förvaltningen under året utvecklat ett småskaligt IT-system för att underlätta dessa processer i förvaltningen.

## **4.2 Process/genomförande**

### **4.2.1 Regelbunden avstämning och dialog kring våra leveranser och vidareutveckling i internserviceprocessens forum**

#### **Beskrivning**

Vi ska, tillsammans med beställare och andra, utveckla och tillhandahålla konkurrenskraftiga tjänster med rätt kvalitet och kostnad.

Med systematisk uppföljning av tjänster får vi ett faktabaserat underlag för vad internservice kostar (budget och utfall) och beställares nöjdhet, Genom dialog mellan beställare och utförare förbättrar och utvecklar vi internserviceprocessen i ett långsiktigt samarbete. Det bidrar till att uppfylla våra gemensamma åtaganden med klimatsmarta lösningar och hållbar tillväxt över tid.

Internserviceprocessen fastställs årligen av förvaltningschefsgruppen (internserviceprocessens högst beslutande organ).

#### **Kommentar**



Underlag för nästkommande års tjänsteutbud och prissättning har färdigställts och kommunicerats enligt internserviceprocessen. Det är viktigt att allt sker i samarbete med våra beställande förvaltningar. Att säkerställa att vi kan leverera de tjänster som efterfrågas, både kompetensmässigt och prismässigt i egen- eller annans regi. Det är i dialogen där vi lyfter förbättringsförslag och utvecklingsfrågor för internservice som vi driver nyutveckling och tar fram nya tjänster eller förbättrar och standardiserar befintliga tjänster.

## **4.2.2 En arbetskultur som bidrar till att vi bibehåller och lockar till oss nya medarbetare**

### **Beskrivning**

Vi kallar vår arbetskultur för Vår goda kultur. Den kännetecknas av ett utvecklande och öppet arbetsklimat med engagerade och välmående medarbetare. De fyra kulturdelarna är

Vi tänker nytt!

Vi lär oss hela tiden!

Vi jobbar tillsammans!

Vi ger ett gott bemötande!

De är förvaltningens dna och ska prägla vårt arbete dels internt men när vi levererar service till andra förvaltningar och bolag samt samarbetar över organisationsgränser.

### **Kommentar**



Under året har förvaltningen genom involvering av alla Kulturambassadörer samt en större del av alla medarbetare och chefer genomfört genomlysning, vidareutveckling och uppdatering av Vår goda kultur. Detta bidrar till att ytterligare stärka vårt arbetsgivarvarumärke och förbättrar därmed våra möjligheter till långsiktig kompetensförsörjning.

En viktig del av implementeringen av Vår goda kultur är att koppla ihop kulturen med processen för resultat- och medarbetarsamtal. På liknande sätt som tidigare använder vi även framåt kulturdelarna som en del av bedömningen av hur det går för medarbetarna. Bedömningarna kopplas både till löneöversynen och till den enskilde medarbetarens mål och individuella kompetensutvecklingsplan för 2024.

Utöver detta har ett arbete inletts tillsammans med alla Kulturambassadörer om vilka ytterligare insatser som vi ska jobba med under året för att fortsätta att levandegöra kulturen så den blir en naturlig del av alla anställdas vardag på jobbet.

### 4.2.3 Ett systematiskt arbetsmiljöarbete med god kvalitet

#### Beskrivning

En god arbetsmiljö är en avgörande del i att skapa attraktiva arbeten och arbetsplatser. Vi ligger i framkant med den fysiska arbetsmiljön, bl.a. genom att använda teknik och digitalisering för att främja en god, säker och effektiv arbetsmiljö. Vi arbetar aktivt med den psykosociala- och organisatoriska arbetsmiljön där våra främsta verktyg i detta arbetet är den kontinuerliga utvecklingen och anpassningen av vår organisation samt vårt förvaltningsgemensamma arbete med vår goda kultur.

#### Kommentar



Under året har förvaltningen nya HR-avdelning börjat jobba aktivt med att stötta cheferna i arbetet med arbetsmiljön. Arbetet handlar både om att stötta i rehab-processen, men även om att öka medvetenheten om risker i befintlig arbetsmiljö och arbeta än mer proaktivt med att förebygga rehab-behov och sjukskrivningar.

Löpande samarbete med kommunens företagshälsa, samt involvering av skyddsombud och chefer medverkar till att stärka organisationens förmåga att erbjuda en god arbetsmiljö och rätt arbetsbelastning.

Även det pågående arbetet med kulturen och ledarskapet är viktiga delar i att stärka en god organisatorisk- och social arbetsmiljö.

Följande förbättringspunkter har observerats i den årliga utvärderingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Vi behöver se över hur vi arbetar med skyddsronder. Idag gör vi övervägande sittande skyddsronder. Det kan stärka kvaliteten om vi lyckas få med en gående del även om det kan vara en utmaning med den stora mängde objekt som vi har i FM och Måltid.

- Det finns behov att skapa och/eller se över befintliga arbetsmiljömål samt tydliggöra och synliggöra dessa.
- Arbetsmiljö/risker kan lyftas tydligare som en del i introduktionen för nyanställda.
- Vi behöver arbeta mer med uppföljning kopplat till de handlingsplaner som skal skapas efter ex. riskbedömningar och skyddsronder

## 4.3 Resultat

### 4.3.1 Tjänsteleveranser med rätt kvalitet och pris som är enkla att följa upp. (Nöjda beställare)

#### Beskrivning

Att våra beställare är delaktiga i utveckling av tjänster och kunna följa upp ekonomiska effekter är en viktig del för att säkerställa kvalitén. I dialog och mätningar kan vi få en uppfattning om beställarens upplevelse av kvalitativa tjänsteleveranser.

#### Kommentar



Tjänsteleveranser har skett enligt överenskommelse. Nöjdheten är i stort god.

Under nästa år kommer vi få en strukturerad uppföljning för att mäta upplevd nöjdhet hos våra beställande förvaltningar. I nuläget har vi en uppfattning av hur nöjda våra beställare i daglig kontakt nära verksamhet på operativ nivå till en mer förvaltningsövergripande bild på taktisk (verksamhetschefer och motsvarande deltagare) samt strategisk (förvaltningschefer) nivå i dialogen.

### 4.3.2 Bättre ekonomi för kommunkoncernen som helhet

#### Beskrivning

Organiseringen av kommunens internservice och den nya internservicemodellen ska bidra till en bättre ekonomi för kommunen som helhet då det finns ett gemensamt ansvar för internservicen, en stor transparens kring tjänsternas innehåll och kostnader samt ett tillhörande systematiskt arbetssätt för att hantera budget och uppföljning.

#### Kommentar



När vi gör jämförelser med andra kommuner och marknadens aktörer har vi marknadsmässiga eller lägre priser på våra tjänster. Vi har som ambition att under 2024 tillsammans med teknik- och fastighetsförvaltningen och våra nätverkskommuner hitta bra branschnyckeltal för fastighetsskötsel.

Uppföljning i enlighet med internserviceprocessen pågår på förvaltningsnivå och kommungemensam nivå, dock går det ännu inte att utläsa om ekonomin har blivit bättre för kommunkoncernen som helhet eftersom ekonomisystemet är uppsatt på ett sätt som gör det svårt att enkelt fånga alla kostnader och jämförelser bakåt i tiden. Vi arbetar vidare med detta under 2024. Dock gjorde vi en särskild insats under november där vi försökte få fram en jämförelse av kostnaderna för vaktmästeritjänster till barn- och ungdomsförvaltningen idag jämfört med 2017. Det är alltid svårt att göra jämförelser långt bakåt i tiden eftersom förutsättningarna skiljer mycket. I detta fallet så har exempelvis elevantalet ökat med 1 200 elever och ytan i skolor och förskolor ökat cirka 55 000 kvm, det vill säga mer än 30 procent. Analysen visade att kostnaderna är lägre idag när FM-service har ansvaret än om man hade fortsatt med egna vaktmästare med dagens förutsättningar.

Under året har vi också hjälpt beställande förvaltningar att identifiera effektiviseringsmöjligheter för att

sänka deras kostnader för internservice. Det arbetet kommer fortsätta under 2024.

### 4.3.3 Nöjda invånare och företagare

#### Beskrivning

Genom mätningar kan vi få en uppfattning om hur nöjda invånare och företagare är med kommunal service och bemötandet. Synpunkter och förbättringsförslag bidrar till vår vidareutveckling av internservice och kommunkoncernens åtaganden.

#### Kommentar



Halmstad direkts Nöjd kundindex (NKI) för 2023 visar 86%. Arbeta med att ge feedback till förvaltningarna där vi ser behov av e-tjänster för att förbättra kommunens invånarservice har fortsatt. Vi har en tillgänglighet på 85% vilket är den högsta tillgänglighetssiffran på 3 år för våra invånare på vårt kontaktcenter.

Invånare kan numera även få kommunvägledning på medborgarservice Andersberg och Vallås ett par dag i veckan.

Halmstads kommun har förbättrat sin placering i Svenskt Näringslivs mätning av företagsklimatet under 2023, där bland annat resultatet för mätningen av service och bemötande blivit bättre.

Arbetet för att lyfta skolmaten fortsätter och vi samarbetar nära med barn- och ungdomsförvaltningen och utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen. Man har bland annat gjort en lyckad satsning som kallas för smakbryggan på Klaraskolan.

## 5 Resurser och förutsättningar

### 5.1 Ekonomi

RESULTAT		Utfall 2022	Budget- avvikelse 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budget- avvikelse 2023
<b>Servicekontoret</b> (vht 200)	Intäkter	48 277	213	83 088	82 627	461
	Kostnader	-79 598	365	-87 610	-87 221	-389
	<b>Periodens netto</b>	<b>-31 321</b>	<b>578</b>	<b>-4 522</b>	<b>-4 594</b>	<b>72</b>
<b>FM-service</b> (vht 202)	Intäkter	195 362	9 432	206 540	193 328	13 212
	Kostnader	-191 776	-5 845	-206 069	-193 328	-12 741
	<b>Periodens netto</b>	<b>3 586</b>	<b>3 587</b>	<b>471</b>	<b>0</b>	<b>471</b>
<b>Måltidsservice</b> (vht 202)	Intäkter	245 855	-967	278 419	280 363	-1 944
	Kostnader	-249 587	-2 765	-277 987	-280 363	2 376
	<b>Periodens netto</b>	<b>-3 732</b>	<b>-3 732</b>	<b>432</b>	<b>0</b>	<b>432</b>
<b>IT-Service</b> (vht 203)	Intäkter	151 192	-657	153 558	158 017	-4 459
	Kostnader	-152 049	-200	-159 217	-158 017	-1 200
	<b>Periodens netto</b>	<b>-857</b>	<b>-857</b>	<b>-5 659</b>	<b>0</b>	<b>-5 659</b>
<b>Kommuntransport</b> (vht 204)	Intäkter	71 674	5 972	71 991	75 508	-3 518
	Kostnader	-71 668	-6 466	-72 236	-75 008	2 772
	<b>Periodens netto</b>	<b>6</b>	<b>-494</b>	<b>-245</b>	<b>500</b>	<b>-746</b>
<b>Valförättning</b> (vht 207)	Intäkter	2 916	716	355	610	-255
	Kostnader	-9 235	3 986	-2 338	-1 741	-597
	<b>Periodens netto</b>	<b>-6 319</b>	<b>4 702</b>	<b>-1 983</b>	<b>-1 131</b>	<b>-852</b>
<b>SE totalt:</b>	Intäkter	715 276	14 709	793 951	790 453	3 497
	Kostnader	-753 913	-10 925	-805 457	-795 678	-9 779
	<b>NETTO</b>	<b>-38 637</b>	<b>3 784</b>	<b>-11 506</b>	<b>-5 225</b>	<b>-6 282</b>

INVESTERINGS- NETTO	Utfall 2022	Budget- avvikelse 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budget- avvikelse 2023
<b>Servicekontoret</b>	0	-3 000	0	-3 000	3 000
<b>FM-service</b>	-855	170	-71	-1 070	999
<b>Måltidsservice</b>	-2 961	-1 779	-2 672	-4 600	1 928
<b>IT-Service</b>	-58 555	-6 555	-53 390	-60 000	6 610
<b>Kommuntransport</b>	-5 966	6 534	-7 234	-14 534	7 300
<b>Valförättning</b>	0	0	0	0	0
<b>SE totalt:</b>	<b>-68 337</b>	<b>-4 630</b>	<b>-63 367</b>	<b>-83 204</b>	<b>19 837</b>



**Servicenämnden**  
**Verksamhet: 200 Servicekontor**  
**Driftredovisning**

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Utfall 2023</b>	<b>Budget 2023</b>	<b>Budget- avvikelse 2023</b>
<b>Verksamhetens Intäkter</b>	<b>48 277</b>	<b>83 088</b>	<b>82 627</b>	<b>461</b>
<i>Därav realisationsvinster</i>	0	0	0	0
<b>Lönekostnader</b>	-52 978	-59 878	-63 199	3 321
<b>Lokalkostnader</b>	-8 065	-4 644	-4 591	-53
<b>Kapitalkostnader</b>	-609	-598	0	-598
<i>Därav avskrivningar</i>	-609	-598	0	-598
<i>Därav intemränta</i>	0	0	0	0
<b>Övriga kostnader</b>	-17 945	-22 490	-19 432	-3 058
<i>Därav realisationsförluster</i>	0	0	0	0
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-79 597</b>	<b>-87 610</b>	<b>-87 221</b>	<b>-389</b>
<b>Periodens resultat / nettokostnad</b>	<b>-31 321</b>	<b>-4 522</b>	<b>-4 594</b>	<b>72</b>
<i>Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat</i>	-31 321	-4 522	-4 594	72

**Servicenämnden**  
**Verksamhet: 200 Servicekontor**  
**Investeringsredovisning**

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Utfall 2023</b>	<b>Budget 2023</b>	<b>Budget- avvikelse 2023</b>
<b>Investeringsinkomster</b>	0	0	0	0
<b>Investeringsutgifter</b>	0	0	-3 000	3 000
<b>Investeringsnetto</b>	0	0	-3 000	3 000

**Serviceenämnden**  
**Verksamhet: 200 Servicekontor**  
**Driftredovisning**

<b>Kortfattade kommenterar driftbudgetavvikelse</b>	<b>Budget-avvikelse</b>
Högre intäkter än budgeterat pga ökade uppdrag under året	461
Lägre personalkostnader pga senarelagd rekrytering samt inlånad personal som belastar övriga kostnader	3 321
Förändring av lokalkostnader	-53
Förändring av kapitalkostnader	-598
Högre kostnader än budgeterat pga inlånad personal	-3 058
<b>Summa avvikelse driftredovisning</b>	<b>72</b>

### Driftredovisning

#### Utfall – årsresultat

Årets resultat uppgår till -4 522 tkr jämfört med föregående årets resultat som var -31 321 tkr. Skillnaden mellan åren beror på att delar av verksamheten har gått från anslagsfinansierat till intäktsfinansierat samt HR avdelning har under 2023 blivit fulltaliga.

#### Utfall – budgetavvikelse

Budgetavvikelsen på verksamheten uppgår till 72 tkr. Endast en smärre avvikelse på såväl intäkter som kostnader i förhållande till budget. Den inlånade personalen som verksamheten haft, belastar övriga kostnader i stället för den budgeterade lönekostnaden. Budgetavvikelsen består även av förändring av lokal- och kapitalkostnader samt lägre personalkostnader pga. senarelagd rekrytering.

#### Prognos – förändring mot föregående prognos

Förändring mot föregående är 72 tkr. Endast en smärre avvikelse på såväl intäkter som kostnader i förhållande till budget. Den inlånade personalen som verksamheten haft, belastar övriga kostnader i stället för den budgeterade lönekostnaden. Budgetavvikelsen består även av förändring av lokal- och kapitalkostnader samt lägre personalkostnader pga. senarelagd rekrytering.

### Investeringsredovisning

#### Utfall – årets nettoinvesteringar

Årets investeringsnetto är 0 tkr jämfört med föregående år som också var 0 tkr. Investeringsutrymmet är avsett för oförutsedda investeringsbehov för verksamhet med slutna redovisning. I år har inga oförutsedda investeringsbehov uppkommit.

#### Utfall – budgetavvikelse

Investeringsmedel på verksamhet 200 avser oförutsedda investeringsbehov som finns avsatt för verksamhet med slutet redovisning. Dessa har inte använts i år och verksamhet 200 har därmed en budgetavvikelse på 3 000 tkr.

### Prognos – förändring mot föregående prognos

Ingen förändring från föregående prognos.

#### Serviceämnden

##### Verksamhet: 202 FM- och måltidsservice

##### Driftredovisning

(samtliga belopp i kkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budget-avvikelse 2023
<b>Verksamhetens Intäkter</b>	<b>441 217</b>	<b>484 959</b>	<b>473 691</b>	<b>11 268</b>
<i>Därav realisationsvinster</i>			0	0
<b>Lönekostnader</b>	-258 083	-273 404	-263 889	-9 515
<b>Lokalkostnader</b>	-29 241	-30 393	-29 428	-965
<b>Kapitalkostnader</b>	-1 702	510	-2 948	3 458
<i>Därav avskrivningar</i>	-1 642	-2 091	-2 708	617
<i>Därav internränta</i>	-60	2 601	-240	2 841
<b>Övriga kostnader</b>	-152 337	-180 769	-177 426	-3 344
<i>Därav realisationsförluster</i>				0
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-441 363</b>	<b>-484 056</b>	<b>-473 691</b>	<b>-10 365</b>
<b>Periodens resultat / nettokostnad</b>	<b>-146</b>	<b>903</b>	<b>0</b>	<b>903</b>
<i>Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat</i>	-146	903	0	903

#### Serviceämnden

##### Verksamhet: 202 FM- och måltidsservice

##### Investeringsredovisning

(samtliga belopp i kkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budget-avvikelse 2023
<b>Investeringsinkomster</b>				0
<b>Investeringsutgifter</b>	-3 816	-2 743	-5 670	2 927
<b>Investeringsnetto</b>	<b>-3 816</b>	<b>-2 743</b>	<b>-5 670</b>	<b>2 927</b>

**Servicenämnden**  
**Verksamhet: 202 FM- och måltidsservice**  
**Driftredovisning**

<b>Kortfattade kommenterar driftbudgetavvikelse</b>	<b>Budget-avvikelse</b>
Måltidsservice:	
Lägre avskrivningskostnader	500
Lägre intäkter pga återbetalning av livsmedel	0
Högre lönekostnader	-1 490
Inlåningsränta som ej är budgeterad	1 422
FM-service:	
Ökade intäkter pga merförsäljning av FM-tjänster	899
Inlåningsränta som ej är budgeterad	1 422
Ökade lönekostnader pga hög sjukfrånvaro och nyttjande av timanställda	-1 550
Ökade övriga kostnader pga kompetensutveckling (el-, brand- och lokalvårdutbildning mm)	-300
<b>Summa avvikelse driftredovisning</b>	<b>903</b>

**Driftredovisning**

**Utfall – årsresultat**

Årets resultat uppgår till 903 tkr (Måltid 432 tkr, FM 471 tkr) att jämföra med förra årets periodresultat på -146 tkr (Måltid -3 732 tkr, FM 3 586 tkr).

Skillnaden mellan åren beror på lägre lönekostnader under år 2022 pga pandemi samt ökning av lönekostnader i år.

Årets resultat beror framför allt på en hög inlåningsränta samt på ökade lönekostnader. Både FM- och Måltidsservice förfakturerar stora delar av sina intäkter vilket medförde en inlåningsränta som erhöles i december månad.

**Utfall – budgetavvikelse**

Budgetavvikelsen på 903 tkr utgörs av ökade intäkter pga merförsäljning på FM-service, högre kostnader för nyttjande av timanställda pga hög sjukfrånvaro samt lägre avskrivningskostnader. FM-service har under året satsat på kompetensutveckling vilket inneburit högre kostnader.

Både FM- och Måltidsservice förfakturerar stora delar av sina intäkter vilket medförde en inlåningsränta som erhöles i december månad.

**Prognos – förändring mot föregående prognos**

Avvikelsen på 1 403 tkr utgörs av ökade intäkter pga merförsäljning på FM-service, högre kostnader för nyttjande av timanställda pga hög sjukfrånvaro samt lägre avskrivningskostnader. FM-service har under året satsat på kompetensutveckling vilket inneburit högre kostnader.

Både FM- och Måltidsservice förfakturerar stora delar av sina intäkter vilket medförde en stor inlåningsränta som erhöles i december månad.

## Investeringsredovisning

### Utfall – årets nettoinvesteringar

Periodens investeringsnetto uppgår till 2 743 tkr att jämföra med fjolårets 3 816 tkr. Investeringar görs efter behov och differens mellan åren kan förekomma.

<b>Projekt</b>	<b>Belopp (tkr)</b>
Köksutrustning	2 672
Städmaskiner	71
<b>Totalt</b>	<b>2 743</b>

### Utfall – budgetavvikelse

Budgetavvikelse är 2 927 tkr pga minskat investeringsbehov under året.

### Prognos – förändring mot föregående prognos

Förändring mot föregående prognos är 2 357 tkr pga senarelagda investeringar.

**Servicenämnden**  
**Verksamhet: 203 IT-service**  
**Driftredovisning**

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Utfall 2023</b>	<b>Budget 2023</b>	<b>Budget- avvikelse 2023</b>
<b>Verksamhetens Intäkter</b>	<b>151 192</b>	<b>153 558</b>	<b>158 017</b>	<b>-4 459</b>
<i>Därav realisationsvinster</i>	0	0	0	0
<b>Lönekostnader</b>	-42 633	-45 693	-48 080	2 387
<b>Lokalkostnader</b>	-649	-117	-10	-107
<b>Kapitalkostnader</b>	-38 974	-44 350	-41 647	-2 703
<i>Därav avskrivningar</i>	-38 295	-42 675	-40 734	-1 941
<i>Därav internränta</i>	-678	-1 675	-913	-762
<b>Övriga kostnader</b>	-69 793	-69 057	-68 280	-777
<i>Därav realisationsförluster</i>	0	0	0	0
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-152 049</b>	<b>-159 217</b>	<b>-158 017</b>	<b>-1 200</b>
<b>Periodens resultat / nettokostnad</b>	<b>-857</b>	<b>-5 659</b>	<b>0</b>	<b>-5 659</b>
<i>Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat</i>	-857	-5 659	0	-5 659

**Servicenämnden**  
**Verksamhet: 203 IT-service**  
**Investeringsredovisning**

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Utfall 2023</b>	<b>Budget 2023</b>	<b>Budget- avvikelse 2023</b>
<b>Investeringsinkomster</b>	0	0	0	0
<b>Investeringsutgifter</b>	-58 555	-53 390	-60 000	6 610
<b>Investeringsnetto</b>	<b>-58 555</b>	<b>-53 390</b>	<b>-60 000</b>	<b>6 610</b>

**Servicenämnden**  
**Verksamhet: 203 IT-service**  
**Driftredovisning**

<b>Kortfattade kommenterar driftbudgetavvikelse</b>	<b>Budget-avvikelse</b>
Minskade intäkter inom flera områden till exempel telefoniabonnemang, systemdrift samt användarstöd.	-4 459
Lägre personalkostnader till följd av långa rekryteringsprocesser.	2 387
Ökat behov av lager av hårdvara till uthyrning har ökat tillfälliga hyreskostnader.	-107
Investeringar har gjorts i större utsträckning och leder till högre kapitaltjänstkostnader	-2 703
Kostnader för konsulter istället för tillsvidareanställd personal på grund av hög personalomsättning	-777
<b>Summa avvikelse driftredovisning</b>	<b>-5 659</b>

**Driftredovisning**

**Utfall – årsresultat**

Årets resultat uppgår till -5 659 tkr vilket till stor del beror på underfinansierad digital infrastruktur samt ökade inköpspriser på grund av inflation och svag svensk krona.

Förändringen mot fjolårets resultat uppgår till -4 802 tkr, framför allt till följd av minskade intäkter på telefonabonnemang, systemdrift men även exempelvis användarstöd. Verksamheten har gjort fler investeringar vilket leder till högre avskrivningskostnader samt räntekostnader. Ökade inköpspriser har lett till att avskrivningstiden för enheter förlängts vilket totalt sett försämrat IT-service resultat.

**Utfall – budgetavvikelse**

Årets avvikelse blev -5 659 tkr, vilket framför allt beror på lägre intäkter på telefoni, systemdrift och användarstöd, samt högre avskrivningskostnader och räntehöjningar. För att kunna bibehålla samma priser på våra tjänster gentemot våra kunder trots ökade inköpspriser, har vi förlängt avskrivningstiden på hårdvara vilket totalt sett försämrat IT-service resultat.

Kommunens digitala infrastruktur är underfinansierad som till exempel plattformar för e-tjänster, integrationer, M365, BankID. Därutöver har konsulter använts istället för tillsvidareanställd personal på grund av hög personalomsättning. Även behovet av tillfälligt lager av hårdvara till uthyrning har varit större än beräknat.

**Prognos – förändring mot föregående prognos**

Förändringen mot föregående prognos uppgår till 3 341 tkr. Verksamheten har ökade intäkter till följd av att upparbetat lager av hårdvara har minskat. Dessutom har verksamheten nu fakturerat för arbeten som utförts tidigare under hösten då vi saknat information i prognosarbetet.

## Investeringsredovisning

### Utfall – årets nettoinvesteringar

Periodens investeringsnetto uppgår till 53 390 tkr att jämföra med fjolårets 58 555 tkr. Investeringar görs efter behov och differens mellan åren kan förekomma.

Projekt	Belopp (tkr)
6 400 , Datorutrustning	14 345
6 405 , Servrar, kommunikation, lagring	16 203
6 406 , BUF investeringsmedel (1-1)	16 811
6 500 , MFP, skrivare	6 031
<b>Totalt</b>	<b>53 390</b>

### Utfall – budgetavvikelse

Avvikelsen uppgår till 6 610 tkr. Detta beror framför allt på att verksamheten prognosticerade ett svagt resultat vid första tertialet. För att inte kapitaltjänstkostnaderna skulle fortsätta att öka, sänktes investeringstakten.

### Prognos – förändring mot föregående prognos

Förändringen mot föregående prognos uppgick till 6 610 tkr. Detta beror framför allt på att verksamheten prognosticerade ett svagt resultat vid första tertialet. För att inte kapitaltjänstkostnaderna skulle fortsätta att öka, sänktes investeringstakten. Effekten av detta sågs dock inte vid förra prognostillfället.



**Servicenämnden**  
**Verksamhet: 204 Kommuntransport**  
**Driftredovisning**

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Utfall 2023</b>	<b>Budget 2023</b>	<b>Budget- avvikelse 2023</b>
<b>Verksamhetens Intäkter</b>	<b>71 674</b>	<b>71 991</b>	<b>75 508</b>	<b>-3 518</b>
<i>Därav realisationsvinster</i>	596	582		582
<b>Lönekostnader</b>	-6 984	-7 726	-7 960	234
<b>Lokalkostnader</b>	-303	-312	-313	0
<b>Kapitalkostnader</b>	-6 236	-6 323	-7 137	814
<i>Därav avskrivningar</i>	-5 886	-5 780	-6 784	1 004
<i>Därav intemränta</i>	-349	-544	-353	-191
<b>Övriga kostnader</b>	-58 145	-57 875	-59 599	1 724
<i>Därav realisationsförluster</i>	0	0	0	0
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-71 668</b>	<b>-72 236</b>	<b>-75 008</b>	<b>2 772</b>
<b>Periodens resultat / nettokostnad</b>	<b>6</b>	<b>-246</b>	<b>500</b>	<b>-746</b>
<i>Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat</i>	-589	-827	500	-1 327

**Servicenämnden**  
**Verksamhet: 204 Kommuntransport**  
**Investeringsredovisning**

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Utfall 2023</b>	<b>Budget 2023</b>	<b>Budget- avvikelse 2023</b>
<b>Investeringsinkomster</b>	<b>596</b>	<b>806</b>	<b>0</b>	<b>806</b>
<b>Investeringsutgifter</b>	<b>-6 561</b>	<b>-8 040</b>	<b>-14 534</b>	<b>6 494</b>
<b>Investeringsnetto</b>	<b>-5 966</b>	<b>-7 234</b>	<b>-14 534</b>	<b>7 300</b>

**Servicenämnden**  
**Verksamhet: 204 Kommuntransport**  
**Driftredovisning**

Kortfattade kommenterar driftbudgetavvikelse	Budget-avvikelse
Avvikelse beror på inköp av beredskapsinventarier samt ökade kostnader för KGST under innevarande period.	-746
<b>Summa avvikelse driftredovisning</b>	<b>-746</b>

**Driftredovisning**

**Utfall – årsresultat**

Resultatet för innevarande period uppgår till -246 tkr, vilket kan jämföras med 6 tkr för motsvarande period föregående år. Skillnaden beror bl.a. på inköp av beredskapsinventarier samt ökade kostnader för KGST under innevarande period.

**Utfall – budgetavvikelse**

Avvikelsen -746 tkr beror bl.a. på inköp av beredskapsinventarier samt ökade kostnader för KGST under innevarande period.

**Prognos – förändring mot föregående prognos**

Avvikelsen -746 tkr beror bl.a. på inköp av beredskapsinventarier samt ökade kostnader för KGST under innevarande period.

**Investeringsredovisning**

**Utfall – årets nettoinvesteringar**

Periodens investeringsnetto är -7 234 tkr jämfört med -5 966 tkr föregående år.

Fordonslag	Fordonsnamn	Belopp (tkr)
<b><u>Lätt lastbil</u></b>		
2 st	Ford Transit	838
	<b>Summa lätt lastbil</b>	<b>838</b>
<b><u>Tung Lastbil</u></b>		
1 st	Lastbil	825
	<b>Summa tung lastbil</b>	<b>825</b>
<b><u>Traktor</u></b>		
1 st	Redskapsbärare	2 065
	<b>Summa traktor</b>	<b>2 065</b>

Fordonsslåg	Fordonsnamn	Belopp (tkr)
<b>Arbetsmaskiner</b>		
1 st	Traktor tilläggsutrustning	53
1 st	Terränghjuling	149
1 st	Tung släpvagn	913
1 st	Truck	240
1 st	Sopmaskin	2 957
	<b>Summa arbetsmaskiner</b>	<b>4 312</b>
<b>Totalt</b>		<b>8 040</b>

### Utfall – budgetavvikelse

Periodens avvikelse är 7 300 tkr. 2st Bokbilar är under upphandling och kommer preliminärt levereras i början av 2025. Verksamhet 204 begär att få ombudgetering med 5 000 tkr som avser medel för inköp av 2st bokbilar.

### Prognos – förändring mot föregående prognos

Förändringen mot föregående prognos är 1 030 tkr vilket beror på ej slutförda upphandlingar.

**Serviceämnden**  
**Verksamhet: 207 Valförättning**  
**Driftredovisning**

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Utfall 2023</b>	<b>Budget 2023</b>	<b>Budget-avvikelse 2023</b>
<b>Verksamhetens Intäkter</b>	<b>2 916</b>	<b>355</b>	<b>610</b>	<b>-255</b>
<i>Därav realisationsvinster</i>	0	0	0	0
<b>Lönekostnader</b>	-7 280	-1 518	-1 324	-194
<b>Lokalkostnader</b>	-214	-209	-185	-24
<b>Kapitalkostnader</b>	0	0	0	0
<i>Därav avskrivningar</i>	0	0	0	0
<i>Därav intemränta</i>	0	0	0	0
<b>Övriga kostnader</b>	-1 741	-612	-233	-379
<i>Därav realisationsförluster</i>	0	0	0	0
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-9 234</b>	<b>-2 338</b>	<b>-1 741</b>	<b>-597</b>
<b>Periodens resultat / nettokostnad</b>	<b>-6 319</b>	<b>-1 983</b>	<b>-1 131</b>	<b>-852</b>
<i>Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat</i>	-6 319	-1 983	-1 131	-852

**Serviceämnden**  
**Verksamhet: 207 Valförättning**  
**Investeringsredovisning**

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Utfall 2023</b>	<b>Budget 2023</b>	<b>Budget-avvikelse 2023</b>
<b>Investeringsinkomster</b>	0	0	0	0
<b>Investeringsutgifter</b>	0	0	0	0
<b>Investeringsnetto</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



**RESULTATBALANSERING**

Förvaltning <i>Serviceförvaltningen</i>	Datum 2024-01-11
Uppgiftslämnare [REDACTED]	
Anslagsområdets nummer och namn. <b>200 Servicekontor</b>	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) <b>72</b>
Anslagsområdets bruttokostnadsbudget enligt planeringsdirektiv med budget (tkr) <b>54 235</b>	Budgetavvikelse för kapitalkostnader (tkr) <b>-598</b>

**Prognostiserad budgetavvikelse i tkr för helåret enligt:**

<i>Prognos 28 feb</i>	<i>Prognos 31 mar</i>	<i>Delårsrapport 30 apr</i>	<i>Delårsbokslut 31 aug</i>	<i>Prognos 30 sep</i>
+0	+0	+0	+0	+0
<i>Prognos 31 okt</i>				
+0				

Ange resultatbalanseringspost, belopp i tkr, samt <u>kort</u> motivering till att posten ska/inte ska resultatbalanseras	Belopp
1. Resultatbalansering av 0,5% av bruttokostnadsbudgeten	+72
2. (Resultatbalanseringsexempel, skriv löptext här)	+0
3. (Resultatbalanseringsexempel, skriv löptext här)	+0
4. (Resultatbalanseringsexempel, skriv löptext här)	+0
<b>SUMMA BELOPP ATT RESULTATBALANSERA =</b>	<b>+72</b>
<i>Summa budgetavvikelse med hänsyn tagen till kapitalkostnadsavvikelse =</i>	<i>+670</i>

0,5 procent av bruttokostnadsbudget = 271 tkr

Resultatbalansering 2021:	<b>+343</b>	Resultatbalansering 2022:	<b>+352</b>
------------------------------	-------------	------------------------------	-------------

<b>Kommunledningsförvaltningens förslag på resultatbalansering:</b>	
---	--



**RESULTATBALANSERING**

Förvaltning <i>Serviceförvaltningen</i>	Datum <i>2024-01-10</i>
Uppgiftslämnare [Redacted]	
Anslagsområdets nummer och namn. <b>202 FM- och måltidsservice</b>	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) <b>903</b>
Anslagsområdets bruttokostnadsbudget enligt planeringsdirektiv med budget (tkr) <b>447 933</b>	Budgetavvikelse för kapitalkostnader (tkr) <b>3 458</b>

**Prognostiserad budgetavvikelse i tkr för helåret enligt:**

<i>Prognos 28 feb</i>	<i>Prognos 31 mar</i>	<i>Delårsrapport 30 apr</i>	<i>Delårsbokslut 31 aug</i>	<i>Prognos 30 sep</i>
+0	+0	+0	+0	+1 500
<i>Prognos 31 okt</i>				
-500				

**Ange resultatbalanseringspost, belopp i tkr, samt kort motivering till att posten ska/inte ska resultatbalanseras**
**Belopp**

1. Verksamheten tillämpar slutna redovisning. De senaste fem årens resultat och anslagsområdets egna kapital presenteras nedan.

År	2019	2020	2021	2022	2023
Resultat	-555	+13 039	+9 879	-146	+903
Eget Kapital	-4 385	8 654	18 533	18 387	19 290

**SUMMA BELOPP ATT RESULTATBALANSERA =**
**+0**
*Summa budgetavvikelse med hänsyn tagen till kapitalkostnadsavvikelse =*
*-2 555*
*0,5 procent av bruttokostnadsbudget = 2240 tkr*

Resultatbalansering 2021:	<b>+0</b>	Resultatbalansering 2022:	<b>+0</b>
------------------------------	-----------	------------------------------	-----------

**Kommunledningsförvaltningens förslag på resultatbalansering:**



**INVESTERINGSREDOVISNING OCH OMBUDGETERING**

Förvaltning Serviceförvaltningen	Datum 2024-01-10
Uppgiftslämnare [REDACTED]	
Anslagsområdets nummer och namn. 202 FM- och Måltidsservice	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) 2 927,0

Ange belopp i hela tusentals kronor, tkr

Projekt	Projekttext	Budget 2023*	Bokslut 2023	Differens	Begärd ombud- getering	Eventuell motivering/kommentar**
671	Maskiner, utrustning FM	1 070	71	999	0	-
672	Maskiner, utrustning Måltid	4 600	2 672	1 928	1 100	Köksutrustning
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
	***SUMMA=	5 670	2 743	2 927	1 100	

\* Inklusive ombudgeteringar och eventuella tilläggsanslag

\*\* I normalfallet behövs ej någon motivering/kommentar

\*\*\* Tillse att såväl budget- som bokslutskolumnerna stämmer med fastslagen budget och redovisning i ekonomisystemet

## RESULTATBALANSERING

Förvaltning <i>Serviceförvaltningen</i>	Datum 2024-01-12
Uppgiftslämnare [REDACTED]	
Anslagsområdets nummer och namn. <b>203 IT-service</b>	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) <b>-5 659</b>
Anslagsområdets bruttokostnadsbudget enligt planeringsdirektiv med budget (tkr) <b>157 738</b>	Budgetavvikelse för kapitalkostnader (tkr) <b>-2 703</b>

### Prognostiserad budgetavvikelse i tkr för helåret enligt:

<i>Prognos 28 feb</i>	<i>Prognos 31 mar</i>	<i>Delårsrapport 30 apr</i>	<i>Delårsbokslut 31 aug</i>	<i>Prognos 30 sep</i>
-500	-2 500	-4 000	-9 000	-9 000
<i>Prognos 31 okt</i>				
-9 000				

Ange resultatbalanseringspost, belopp i tkr, samt <u>kort motivering till att posten ska/inte ska resultatbalanseras</u>						Belopp
1. Verksamheten tillämpar sluten redovisning. De senaste fem årens resultat och anslagsområdets egna kapital presenteras nedan.						
<b>År</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	
Resultat	+4 400	+4 278	-123	-857	-5 659	
Eget Kapital	15 389	19 665	19 544	18 687	13 028	
<b>SUMMA BELOPP ATT RESULTATBALANSERA =</b>						<b>+0</b>
<i>Summa budgetavvikelse med hänsyn tagen till kapitalkostnadsavvikelse =</i>						<i>-2 956</i>
<i>0,5 procent av bruttokostnadsbudget = 789 tkr</i>						

Resultatbalansering 2021:	<b>+0</b>	Resultatbalansering 2022:	<b>+0</b>
---------------------------	-----------	---------------------------	-----------

<b>Kommunledningsförvaltningens förslag på resultatbalansering:</b>	
---	--



**RESULTATBALANSERING**

Förvaltning <i>Serviceförvaltningen</i>	Datum <i>2024-01-10</i>
Uppgiftslämnare [Redacted]	
Anslagsområdets nummer och namn. <b>204 Kommuntransport</b>	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) <b>-746</b>
Anslagsområdets bruttokostnadsbudget enligt planeringsdirektiv med budget (tkr) <b>66 819</b>	Budgetavvikelse för kapitalkostnader (tkr) <b>814</b>

**Prognostiserad budgetavvikelse i tkr för helåret enligt:**

<i>Prognos 28 feb</i>	<i>Prognos 31 mar</i>	<i>Delårsrapport 30 apr</i>	<i>Delårsbokslut 31 aug</i>	<i>Prognos 30 sep</i>
+0	+0	+0	+0	+0
<i>Prognos 31 okt</i>				
+0				

<b>Ange resultatbalanseringspost, belopp i tkr, samt kort motivering till att posten ska/inte ska resultatbalanseras</b>						<b>Belopp</b>
1. Verksamheten tillämpar sluten redovisning. De senaste fem årens resultat och anslagsområdets egna kapital presenteras nedan.						
<b>År</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	
Resultat	+272	+941	+3 142	+6	-246	
Eget Kapital	7 669	8 610	11 751	11 757	11 512	
<b>SUMMA BELOPP ATT RESULTATBALANSERA =</b>						<b>+0</b>
<i>Summa budgetavvikelse med hänsyn tagen till kapitalkostnadsavvikelse =</i>						<i>-1 560</i>

0,5 procent av bruttokostnadsbudget = 334 tkr

Resultatbalansering 2021:	<b>+0</b>	Resultatbalansering 2022:	<b>+0</b>
------------------------------	-----------	------------------------------	-----------

<b>Kommunledningsförvaltningens förslag på resultatbalansering:</b>	
---	--







	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	5,7%	6,9%	3,8%	5,9%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	49,9%	53,5%	38,8%	38,7%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	4,5%	6,8%	2,9%	5,2%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	4,4%	5%	3,3%	4,9%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	7%	8,4%	4,4%	6,8%

## 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

### 5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

### 5.2.5 Sammanfattande analys

Antalet årsarbetare ökar något vilket är kopplat till utökade uppdrag.

En betydande del av förklaringen på ökningen i den långa sjukfrånvaron är tyvärr allvarliga långvariga sjukdomar hos medarbetare i olika verksamheter. Ingen av dessa sjukdomar har en arbetsmässig koppling.

Det absoluta korttidssjukfrånvaro sjunker med 3,6% till 2,9% vilket är en minskning med 20%. En större del av detta tillskrivs att pandemineffekterna är borta.

Förvaltningen ligger i framkant med den fysiska arbetsmiljön, bl.a. genom att använda teknik och digitalisering för att främja en god, säker och effektiv arbetsmiljö. Vi arbetar aktivt med den psykosociala- och organisatoriska arbetsmiljön där våra främsta verktyg i detta arbetet är den kontinuerliga utvecklingen och anpassningen av vår organisation samt vårt förvaltningsgemensamma arbete med vår goda kultur.

Följande förbättringspunkter har observerats i den årliga utvärderingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Vi behöver se över hur vi arbetar med skyddsronder. Idag gör vi övervägande sittande skyddsronder. Det kan stärka kvaliteten om vi lyckas få med en gående del även om det kan vara en utmaning med den stora mängde objekt som vi har i FM och Måltid.

- Det finns behov att skapa och/eller se över befintliga arbetsmiljömål samt tydliggöra och synliggöra dessa.
- Arbetsmiljö/risker kan lyftas tydligare som en del i introduktionen för nyanställda.
- Vi behöver arbeta mer med uppföljning kopplat till de handlingsplaner som skal skapas efter ex. riskbedömningar och skyddsronder



## 6 Internkontroll

### 6.1 Sårbar nyckelkompetens

Kommunen har inte börjat använda verktyg för dokumentation av kompetens, nyckelfunktioner, nyckelpersoner och talanger som kan utvecklas. Det gör arbetet med kompetensförsörjning sårbart, det räcker inte att chefer bara har kunskap inom sin egen del av verksamheten.

Åtgärder som pågår för att behålla kompetens är att förstärka allas delaktighet inför beslut, att kommunicera Vår goda kultur och att tydliggöra interna karriärvägar.

### 6.2 Förbättra IT-säkerheten.

Ett antal insatser har genomförts, andra är pågående. Här är ett urval av insatser :

- Vi har infört krav på tvåfaktorautentisering för Microsofts molntjänster
- Stärkt IT-säkerheten på kommunens mobiltelefoner och surfplattor genom att t.e.x ställa minimikrav på mobiltelefoner, begränsa möjligheten att installera osäkra appar, tvingande säkerhetsuppdateringar osv.
- Genomfört tvingade lösenordsändringar för samtliga konton i kommunen.
- Tagit initiativ till, finansierat och deltagit i ett omfattande arbete där vi gått igenom EU-lagstiftningen NIS i workshopformat med alla kommunens NIS-verksamheter, samt de som sannolikt blir föremål för NIS2, både bolag och förvaltningar. Detta har genomförts med externt stöd, två workshops med respektive verksamhet för att gå igenom ramverket CIS top-18, och därefter en workshop per verksamhet för att gå igenom MSBs efterlevnadsregelverk.
- Tillsammans med digitaliseringsenheten medverkar i projekt rörande identitet och åtkomst samt säker- och affärsmässig digital infrastruktur / koncerngemensamt nät.
- Vi arbetar kommungemensamt med en handlingsplan för IT- och informationssäkerhet där ca 150 insatser identifierats.
- Vi har tillsatt rollen IT-säkerhetsansvarig
- Vi har tagit fram upphandlingsunderlag för digitala signaturer och säker digital kommunikation
- Börjat arbeta efter det internationella ramverket CIS v8, och därigenom fått viss struktur för vårt IT-säkerhetsarbete.

### 6.3 Driftstörningar i Halmstads kommuns kritisk IT-miljö

Halmstads kommun har en väldigt driftsäker IT-miljö. Under hösten 2022 hade vi ett antal störningar som framförallt berodde på mjukvaruproblem hos en central IT-leverantör. Under 2023 har vi haft få driftstörningar, och det fåtal vi har haft, har såvitt vi kan se nu berott på utmaningar hos externa

leverantörer.

## 6.4 Otilräckliga centrala upphandlingsresurser kan förhindra tjänsteleveranser och för högt ställda krav gör att vi får färre anbud



När upphandlingsresurserna är underdimensionerade går det ut över våra upphandlingar som blir försenade. Konsekvensen av detta är att man riskerar avtalslöshet, försenade tjänsteleveranser, högre kostnader och sämre kvalitet.

Upphandlingsprocessen har under året fungerat riktigt bra, men stundtals även varit haltande p.g.a. tidvis frånvarande upphandlingsresurser. Vi har fått prioritera och se till så att påbörjade upphandlingar slutförts. Detta har medfört att vi tidvis stått utan avtal med leverantörer och att en del upphandlingar fått skjutas på framtiden.

Vi bevakar upphandlingsprocessen och har en kontinuerlig dialog med upphandlingsenheten.

## 6.5 Bristande kontinuitetsplanering



Våra verksamheter har tagit fram aktuella planer för särskild händelse.

## 7 Vertikal dialog

Utöver nämnds- och presidiemöten träffas ordförande och förvaltningschef regelbundet med cirka två veckors intervall för dialog. Verksamhetscheferna har funnits tillgängliga för löpande frågor i aktuella ämnen för nämnden även mellan nämndsmöten.

Under året har följande aktiviteter ägt rum som bidrar till fortsatt arbete för att uppfylla vårt grunduppdrag:

Introduktion för nya nämndsledamöter.

Planeringsdag med fokus på kommande utmaningar för förvaltningens verksamheter och nämndens prioriteringar.

Presidiedialog med KS och dialog kopplat till lokalförsörjningsplanen.

Nämnden har även träffat teknik- och fastighetsnämnden för dialog.

# Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2023

**Socialnämnden**

*Bokslut (T3) 2023*



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Grunduppdrag</b> .....	<b>3</b>
1.1	Struktur.....	3
1.2	Process.....	5
1.3	Resultat.....	5
<b>2</b>	<b>Mål</b> .....	<b>6</b>
2.1	Vara en attraktiv arbetsgivare.....	6
2.2	Från vårdande till stödjande .....	7
2.3	Från socialtjänst till sociala tjänster .....	9
2.4	Utveckla det brottsförebyggande arbetet .....	13
<b>3</b>	<b>Resurser och förutsättningar</b> .....	<b>16</b>
3.1	Ekonomi .....	16
3.2	Personal.....	20
<b>4</b>	<b>Internkontroll</b> .....	<b>24</b>
4.1	Risk att utredningsprocessen enligt SoL och LSS inte genomförs på korrekt sätt och inom rimlig tidsram.....	24
4.2	Risk för brister i rättsäkerheten utifrån bristande kunskap kring lex Sarah, skydds & begränsningsåtgärder och social dokumentation och att beslut inte kan följas fullt ut .....	24
4.3	Inköp görs ej enligt ramavtal .....	24
4.4	Risk att obehöriga läser enskilda akter.....	24
<b>5</b>	<b>Vertikal dialog</b> .....	<b>25</b>

# 1 Grunduppdrag

## 1.1 Struktur

I socialnämndens reglemente framgår följande uppgifter.

För socialnämnden gäller, utöver vad som föreskrivs i kommunallagen och annan relevant lagstiftning, av kommunfullmäktige antagna Nämndernas arbetsformer samt övriga av kommunfullmäktige antagna styrande riktlinjer och planer.

Socialnämnden ansvarar för att dess verksamhet samordnas med övriga nämnders och bolags verksamheter för att erhålla största möjliga kommunnytta.

Socialnämnden ansvarar för att kommunens mål i tillämpliga delar förverkligas inom givna ekonomiska ramar.

Socialnämnden ska se till att verksamheten drivs i enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning och föreskrifterna för arbetsmiljön.

Inom ansvarsområdet ligger följande uppgifter:

- kommunens uppgifter inom socialtjänsten och vad som i lag sägs om socialnämnd utom äldreomsorgen, ekonomiskt bistånd samt dödsboanmälan
- kommunens uppgifter enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade utom ekonomiskt ansvar för och utförande av daglig verksamhet
- ansvar, ledning och utförande för den kommunala hälso- och sjukvården för socialnämndens målgrupper samt daglig verksamhet
- i frågor om ensamkommande flyktingbarn samordna kommunens insatser samt fungera som kommunens avtalstecknande part i förhållande till ansvarig statlig myndighet

Lagstiftning som styr

Socialnämnden ansvarar för:

- kommunens insatser enligt Socialtjänstlagen (SoL) och därmed sammanhängande speciallagstiftning (LVU och LVM) och vad som i lag sägs om socialnämnd, utom äldreomsorg, ekonomiskt bistånd samt dödsboanmälan.
- kommunens insatser enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), utom ekonomiskt ansvar för och utförande av daglig verksamhet.
- planering, initiering och samordning av insatser för personer med psykisk funktionsnedsättning.
- kommunens insatser enligt HSL.
- ledning och utförande för den kommunala hälso- och sjukvården för socialnämndens målgrupper samt daglig verksamhet.

Vuxenavdelningen (inriktning psykisk funktionsnedsättning och beroendeproblematik)

Vuxenavdelningen bedriver arbete gentemot två huvudsakliga målgrupper:

- personer med beroendeproblematik och
- personer med psykisk funktionsnedsättning

Arbetet bedrivs gentemot personer med beroendeproblem enligt Socialtjänstlagen (SoL) och Lag om vård av missbrukare i vissa fall (LVM). För psykiskt funktionsnedsatta styrs insatserna av Socialtjänstlagen (SoL) och av Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). LSS anger specifikt vilka insatser som skall erbjudas, medan SoL anger att den hjälp som behövs skall erbjudas. Avdelningen ansvarar för interna och externa behandlingsinsatser riktade till personer med beroendeproblematik. Man ansvarar även för planering, initiering och samordning av olika former av stödinsatser kopplade till beroendeproblematiken.

För målgruppen psykiskt funktionsnedsatta ansvarar avdelningen för planering, initiering och samordning av stödinsatser kopplade till den psykiska funktionsnedsättningen. I den mån adekvata boendelösningar på hemmaplan saknas ansvarar man även för handläggning av de externa vårdhemsplaceringarna.

Barn- och ungdomsavdelningen (stöd till barn, ungdomar och familjer)

Barn- och ungdomsavdelningens verksamhet vänder sig till de barn, ungdomar och familjer som är i behov av stöd och hjälp på grund av sociala problem eller relationsproblematik. Den lagstiftning som framför allt är aktuell är Socialtjänstlagen (SoL), Lagen om vård av unga (LVU) och Föräldrabalken. Avdelningen ansvarar för nämndens förmåga till

- familjerådgivning
- familjerätt
- myndighetsutövning och bistånd enligt SoL och LVU avseende barn och ungdomar
- öppenvård, förebyggande arbete samt samverkan med skola, barnomsorg
- verkställande av insatser gällande våld i nära relationer
- externa placeringar av barn och ungdomar i såväl familjehem som HVB
- insatser för ensamkommande flyktingbarn

Avdelningen Stöd och Service (stöd till personer med funktionsnedsättning)

Avdelningen för stöd och service ansvarar för

- myndighetsutövning inom funktionshinderområdet
- verkställighet av det kommunala utförandet av personlig assistans
- verkställighet av boendestöd och övrig verkställighet
- hälso- och sjukvårdsinsatser för socialförvaltningens målgrupper
- förvaltningens bemanningsenhet

Avdelningen Boende och Korttid (stöd till personer med funktionsnedsättning)

Avdelningen för Boende och Korttid svarar för verkställande av vissa insatser enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Andra lagstiftningar som styr avdelningens verksamhet är Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) och Socialtjänstlagen (SoL).

Avdelningen ansvarar för nämndens förmåga till:

- bostad med särskild service
- korttidstillsyn
- korttidsvistelse

## 1.2 Process

Våra processer definieras och beskrivs i vårt ledningssystem och är uppdelade i styr-, kärn- och stödprocesser

Kärnprocesserna:

- Förebyggande processer
- Myndighetsprocesser
- Verkställighetsprocesser

Socialförvaltningens vision:

"Vi är en professionell organisation med verksamheter och tjänster som håller hög kvalitet, och där vi möter människor med respekt och förståelse.

Vi har ett stort förtroende hos allmänheten, våra samverkanspartners, våra uppdragsgivare och för varandra."

## 1.3 Resultat

Socialförvaltningen ger stöd och omsorg till familjer, barn, unga och vuxna som bor eller vistas i kommunen.

Vi tar emot anmälningar om du har sett eller hört något som gör att du misstänker att barn eller ungdomar far illa. Vi ger råd och stöd i nära samarbete med familj och anhöriga när egna lösningar inte räcker.

Vi tar emot dig om du är orolig för att du dricker mycket alkohol eller använder narkotika. Vi formar vårt stöd tillsammans med dig.

Vi ger stöd och service till dig med funktionsnedsättning och dina anhöriga.

Vi lovar att

bemöta dig med respekt och förståelse för din situation.

informera dig om dina rättigheter och skyldigheter. Vi använder ett enkelt språk i samtal och när vi skriver utredningar

regelbundet följa upp stödinsatser som pågår tillsammans med dig för att ta reda på om de ger resultat eller tillgodoser dina behov av stöd.

arbeta så effektivt som möjligt för att du ska behöva vänta så kort tid som möjligt på besked eller stöd. vara tillgängliga, du skall alltid kunna nå någon i verksamheten dagtid på vardagar.

ge dig möjlighet att byta handläggare om du så önskar.



## 2 Mål

### 2.1 Vara en attraktiv arbetsgivare

#### Kopplad till

Process

#### Önskat läge/effekter

Smart rekrytering, att erbjuda ett hållbart arbetsliv, en organisation med höga frisktal och goda utvecklingsmöjligheter för att säkra framtidens behov av kompetens.

De som arbetar i Halmstad kommun ska känna att de är viktiga och att de är en resurs för arbetsgivaren och invånarna.

Chefer som är trygga i sitt ledarskap, med vart organisationen ska och varför den ska dit, som på ett tryggt och förutsägbart vis kan guida medarbetarna i sitt uppdrag.

Möjliggöra och motivera för intraprenadsdrift av verksamheter



#### Kommentar

Arbetet med socialnämndens mål att vara en attraktiv arbetsgivare har pågått under året men en del insatser, bland annat de förvaltningsövergripande chefsträffarna, har behövts ställas in med anledning av förvaltningens ekonomiska läge.

Det ekonomiska läget under året, med krav på stor återhållsamhet vad gäller kostnader och relativt omfattande vakanshållningar, har påverkat möjligheterna till chefsstöd och generellt utvecklings- och innovationsarbete negativt. Fokus har i hög grad legat på att åtgärda den ekonomiska situationen och andra delar har därför behövts läggas åt sidan. Bedömning görs därför att nämndens mål ej kunnat uppfyllas under 2023.

**Smart rekrytering, att erbjuda ett hållbart arbetsliv, en organisation med höga frisktal och goda utvecklingsmöjligheter för att säkra framtidens behov av kompetens.**



Förvaltningen arbetar aktivt med att vara en kompetensbaserad verksamhet. Annonser, intervjuer och referenser utgår från kompetensbaserad syn.

Arbetskulturen och arbetsmiljön är väsentliga när det kommer till att behålla medarbetare och chefer. Detta arbetas med kontinuerligt. En utmaning för chefer under året har varit att arbetsuppgifterna till stor del handlat om att bemanna verksamheten. Det har varit påfrestande även för våra medarbetare. En ny arbetstidslag har skapat en del oro mot slutet av året, då man inte kunnat planera scheman och verksamheten som tidigare. Detta har påverkat såväl medarbetare som chefer och därmed ytterst våra brukare.

Regional samordning av arbetet med implementeringen av yrkesresan behövs. I socialchefs nätverket har diskuterats möjliga lösningar för att tillsätta en regional samordnare som nu är utsedd och kommer att börja sitt uppdrag den 2 februari.

**De som arbetar i Halmstad kommun ska känna att de är viktiga och att de är en resurs för arbetsgivaren och invånarna.**



Arbetet med framtagen modell för delaktighet i innovationsarbete, som syftar till att ta tillvara på medarbetares och invånares idéer, har fått pausas på grund av vakanshållning av utveckeltjänster på förvaltningen.

**Chefer som är trygga i sitt ledarskap, med vart organisationen ska och varför den ska dit, som på ett tryggt och förutsägbart vis kan guida medarbetarna i sitt uppdrag.**



De förvaltningsövergripande chefsträffarna, ställdes in med anledning av förvaltningens ekonomiska läge. Temat för förvaltningens chefsträffar under året var tänkt att vara återhämtning, motivation, stressreducering. Första chefsträffen ägde rum i våras med föreläsare av företagshälsa kring sömn, stress, återhämtning. Arbetet med att utveckla en struktur för mentorskap för chefer har pågått under året men har inte färdigställts.

**Möjliggöra och motivera för intraprenadsdrift av verksamheter**



Informationsmaterial kring intraprenad togs fram under hösten och arbetet med att informera om möjligheterna till intraprenad kommer att fortsätta under 2024.

## 2.2 Från vårdande till stödjande

**Kopplad till**

Resultat

**Önskat läge/effekter**

Att erbjuda insatser på ett sätt som stärker och främjar att brukaren kan leva ett så självständigt liv som möjligt utifrån sina förutsättningar.

Skapa förutsättningar och möjliggöra utveckling av våra verksamheter vad gäller stödet till personer med funktionsnedsättning.

God samverkan med övriga nämnder, andra myndigheter samt närstående så att omvårdnadsbehov tillgodoses på bästa vis med god kvalitet.



## Kommentar

Arbetet med socialnämndens mål att gå från vårdande till stödjande har gått framåt inom en rad områden. De målindikatorer för målet, framtagna av socialförvaltningen, som avser brukarbedömningar inom boendestöd och bostad med särskild service visar på fortsatt hög brukarnöjdhet.

Arbetet med digitalt boendestöd pågår enligt plan för att förvaltningen ska kunna erbjuda insatser på ett sätt som stärker och främjar att brukaren kan leva ett självständigt liv.

Samverkan med hemvårdsförvaltningen har inte kommit så långt som det var avsett för året och den överenskommelse som avsågs tas fram kring korttidsvård samt samsyn kring relationen boendestöd och hemtjänst är inte klar.

Bedömning görs att arbetet med att uppnå en del av de önskade effekterna går i rätt riktning, men samtliga effekter är ej nådda fullt ut under 2023.

**Att erbjuda insatser på ett sätt som stärker och främjar att brukaren kan leva ett så självständigt liv som möjligt utifrån sina förutsättningar.**



Utifrån resultatet från SKR:s brukarundersökning kan konstateras att brukarnöjdheten fortsatt är hög.

Arbetet med att utveckla ett digitalt boendestöd pågår och delar av planeringsverktyget Intraphone är implementerat sedan 15/11. En plan för det fortsatta införandet är framtagen och implementeringsgruppen har fortsatt att träffas en gång per vecka. Medel från Halmstad kommuns digitaliseringsfond har beviljats och en arbetet med brukarapplikationen har pågått under året där information har inhämtats från olika fokusgrupper. Kommunens IT-service har kopplats på i arbetet kring de mer tekniska delarna. En pilotgrupp är planerad att starta i början av 2024 och en projektplan för pilotstudien har tagits fram under året.

**Skapa förutsättningar och möjliggöra utveckling av våra verksamheter vad gäller stödet till personer med funktionsnedsättning.**



Kompetensförsörjning för både personal och brukare, och stöd i vardagen att nyttja välfärdsteknik och digitala verktyg erbjuds genom digitaliseringshubben. Arbetet med digitaliseringshubben fick pausas under början av året då arbete med att uppfylla nya säkerhetskrav vad gäller mobiltelefoni behövde prioriteras. Arbetet med digitaliseringshubben startade upp igen i mitten av april. Processen för hubbens arbete kommer under 2024 att ses över. Den uppföljning som gjorts visar den att visningsrum för den inköpta tekniken inte besökts i någon större utsträckning, där vi konstaterat att tillgängligheten inte varit tillräcklig. Istället kommer IKT-pedagog att boka in möten på enheter som är intresserade av en visning och diskussion kring lämplig teknik för aktuella brukare utifrån de behov som föreligger.

Ansökan om medel från socialfonden håller på att tas fram där digitaliseringshubben också kommer att ha fokus också på att stötta medarbetare och chefer till digital mognad och teknikcoacher knutna till avdelningarna kommer att bistå IKT-pedagog med input och uppslag till satsningar som behöver göras.

**God samverkan med övriga nämnder, andra myndigheter samt närstående så att omvårdnadsbehov tillgodoses på bästa vis med god kvalitet.**



Socialförvaltningen har fortsatt samverkan med hemvårdsförvaltningen i syfte att ta fram en överenskommelse kring korttidsvård samt skapa samsyn kring relationen mellan boendestöd och hemtjänst. En arbetsgrupp tillsammans med hemvårdsförvaltningen har formerats och representanter från socialförvaltningen är utsedda. För tillfället inväntas ett uppstartsmöte mellan förvaltningscheferna

## 2.3 Från socialtjänst till sociala tjänster

### Kopplad till

Resultat

### Önskat läge/effekter

Fler ska få tillgång till sociala tjänster så att färre hamnar i utanförskap

Att så tidigt som möjligt kunna erbjuda insatser till den som är i behov av det till följd av risk för utveckling av missbruksproblematik.

Att personer med en komplex beroendeproblematik ska erbjudas insatser som på ett optimalt sätt svarar upp mot deras behov.

Att i samverkan med andra berörda aktörer i kommunen verka för att förebygga och motverka hemlöshet i Halmstad kommun.

Barn och ungdomar ska få möjlighet till en trygg och god uppväxt och varje enskilt barn eller ungdom ska få förutsättningar att lyckas i livet.

Föräldrar ska få råd och stöd i sin föräldraroll vid behov.



### Kommentar

Arbetet med socialnämndens mål att gå från socialtjänst till sociala tjänster har gått som planerat inom en rad områden 2023. De saknas målindikatorer för målet men bedömning av måluppfyllnaden ses ändå som positiv utifrån de insatser som genomförts.

Arbetet med att gå från socialtjänst till sociala tjänster är ett långsiktigt arbete, som inte kan ses som uppfyllt under 2023. Men det arbete som bedrivs för att nå socialnämndens önskade effekter för 2023 går i rätt riktning och utifrån detta bedöms måluppfyllnaden som god.

### Fler ska få tillgång till sociala tjänster så att färre hamnar i utanförskap



Öppna Hjälpen har syns i flera olika sammanhang tex;

- Öppna hjälpen har haft en stående tid i entrén (eller utanför) Ica Vallås, för att informera och ha dialog med invånarna om vad som är på gång i närområdet, svara på frågor, knyta kontakter mm. Här används Öppna hjälpens låd-cykel, som är full av informationsmaterial.
- Information om kommunens sociala tjänster sker till klasser från samhällsorientering, föreningar, SFI, Kompetenstorget, antingen på Andersberg eller i ”klassernas” egna lokaler. Deltagit vid ungdomsaktiviteter med mötesplatserna och på föräldramöten. Dessa tillfällen är inte endast information, utan lika viktig är dialogen och möjlighet till frågor från de man möter.
- Information till andra kommunala verksamheter.
- Öppna Hjälpen är med i sammanhang, för att synliggöra de sociala tjänster som finns till invånarna, samt vara ett stöd för kollegor. T. ex Vallåsväret, Andersbergfestivalen, Kulturfest.

Kriscentrum arbetar pågående med att nå ut med informationen kring sin verksamhet och information den ”öppna ingången” som beskriver hur man kommer i kontakt med Kriscentrum gentemot samarbetspartner både internt och externt. Kriscentrum har påbörjat ett samarbete tillsammans med Öppna hjälpen på Andersberg och Vallås i syfte att sprida kännedom om Kriscentrums verksamhet. Arbetet är i sin linda och kommer att utvecklas under 2024 för att bli en integrerad informationskanal framöver.

Tillgängligheten har ökat även när det gäller språk, tex i informationstexter, brukarundersökningar eller att det finns olika språkinformation i våra väntrum.

SES (Samarbete Efter Skilsmässa) är också ett sätt ge tidig service genom digitala verktyg och det är något som alla kommunmedborgare kan använda utan att de behöver ha kontakt med oss. Kanske upptäcker de när de använder SES att de även behöver kontakt med oss. SES finns även på engelska och arabiska. All personal på barn- och ungdomsavdelningens utredningsenheten har fått information om SES, och kan informera föräldrar och samverkanspartners. Det har även inletts samverkansträffar med chefer på BUP (Barn och Ungdomspsykiatri), för att ta fram på bättre kommunikationsvägar mellan oss, både för personal och klienter.

Barn- och ungdomsavdelningens mottagningsenhet och förebyggande enhet har haft totalt åtta informationstillfällen under året, två av dessa var kring myndighetsutövning oh förebyggande insatser och sex kring enbart förebyggande insatser. Informationen har riktats främst mot skolpersonal och föräldrar men även mot AT- läkare och nämndemän.

Barnhus har deltagit i nationellt konsultativt samråd som hålls av barnafrid. De har spridit kunskap om barnhus genom Studiebesök tex från Hylte, Laholm och Barnhus Kronoberg. De har informerat och synliggjort Barnhus till alla socialtjänster i de halländska kommunerna samt utfört enskilda informationer som tex skolpersonal i Varberg.

**Att så tidigt som möjligt kunna erbjuda insatser till den som är i behov av det till följd av risk för utveckling av missbruksproblematik.**



Implementeringsarbetet pågår med att utveckla vård- och stödsamordning genom att mer systematiskt använda sig av feedback informed treatment (FIT) som en del i att utvärdera nyttan med arbetsmodellen för enskilda personer samt att kunna mäta brukarnöjdhet.

21 stycken personer är pågående idag, 2023-12-13 och det inkommer löpande in nya förfrågningar om vård- och stödsamordning.

Totalt har de två vård- och stödsamordnarna mött cirka 60 personer sedan projektet med vård- och stödsamordning startade, varav ungefär hälften under 2023.

- 8 av personerna har gjort kartläggningen och skrivit ned sina mål och delmål. Här arbetar vi aktivt för att nå fram till hållbart stöd från andra aktörer.
- 12 av personerna har pågående resursgrupper, där ett eller fler resursgruppsmöten har genomförts. Utöver det har även ett flertal förberedelsemöten och deltagande vid flertal SIP-möten skett.
- 10 av personer har haft anhöriga involverade och ett aktivt anhörigarbete har bedrivits
- 2 personer har vi arbetat aktivt med medan de har varit placerade på korttidsboende.
- 8 personer har tackat nej till erbjudande om vård- och stödsamordning eller ej blivit aktuella av olika anledningar.
- 9 personer har nått sina mål och/eller har avslutat vård- och stödsamordningen för att de har fått rätt stöd. Alla har haft resursgruppsarbete för att nå målen.

Vård- och stödsamordnarna har genomfört ett flertal uppstartsmöten tillsammans med andra verksamheter inom vuxenavdelningen och att detta har lett till ökat samarbete. I år har gemensam handledning kring vård- och stödsamordning skett mellan verksamheter inom Region Halland och Socialförvaltningens vuxenavdelning. Regionala utbildningsgruppen, där vård- och stödsamordnarna på vuxenavdelningen ingår som en part, har genomfört utbildning av nya vård- och stödsamordnare i Halland.

När det gäller införandet av feedback informed treatment så används detta tillsammans med de flesta av klienterna/brukarna. En av vård- och stödsamordnarna är även utbildad superanvändare.

### **Att personer med en komplex beroendeproblematik ska erbjudas insatser som på ett optimalt sätt svarar upp mot deras behov.**



Det har under året arbetats tillsammans med regionen för att i samverkan ta fram en lokal överenskommelse för personer med komplex beroendeproblematik. .

Att genom utvecklande av insats i form av vård och stödsamordning på ett bättre sätt kunna möta målgruppens behov. Detta kan möjliggöra ett bättre och mer samlat stöd på hemmaplan för målgruppen och i förlängningen något minska behovet av externplacering.

En lokal samverkansrutin mellan Region Halland och Halmstads kommun har tagits fram och antagits i den strategiska samverkansgruppen- vuxna (SSGV) 2023-12-04

Syftet med den lokala samverkansrutinen är att:

- Strategiskt arbeta för efterlevnad av den Regionala samverkansöverenskommelsen mellan Region Halland och Hallands kommuner
- Kontinuitet i samverkan
- Effektiv mötesstruktur
- God samverkanskultur genom kännedom om varandras verksamheter
- Samverkansgruppen (SSGV) ansvarar för implementeringen av överenskommelsen i respektive organisation

## **Att i samverkan med andra berörda aktörer i kommunen verka för att förebygga och motverka hemlöshet i Halmstad kommun.**



Sammanfattning av insatser vad gäller bostad först under perioden september – december 2023

Inför uppstart av arbetet med Bostad Först är det utsett en styrgrupp och arbetsgrupp samt att en projektplan är framtagen för implementering. Under projekttiden september – december 2023 i införandet av Bostad först har flertal olika aktiviteter skett. En grundutbildning av Sveriges stadsmissioner genomfördes brett av 50 personer, dels med tjänstemän inom berörda förvaltningar och bolag, samt representation från politiken och frivilligorganisation. Detta för att sprida kunskapen om modellen samt som en del i implementeringsarbetet av Bostad Först. Sveriges stadsmissioner erbjuder digitala uppföljningsmöten efter genomförd grundutbildning som hölls i november.

Berörda personer från arbetsgruppen deltog på hemlöshetskonferensen i Göteborg samt att fysiskt studiebesök har genomförts i Helsingborg för att ta del av deras arbete med Bostad Först. Bostad först teamet består av projektsamordnare och två vård- och stödsamordnare som deltog i en 2-dagars fördjupningsutbildning av Sveriges stadsmissioner. Under hösten har arbetsgruppen träffats vid tre tillfällen för att arbeta fram en tydlig struktur för samverkan mellan berörda förvaltningar och bolag och framtagande av rutin. Även enskilda möten har skett mellan socialförvaltningen och UAF inför arbetet med framtagande av processbeskrivning. Rutinen fastställdes i början av december.

Processbeskrivningen är påbörjad och kommer att slutföras under början av 2024. Utöver detta har flera interna samverkansmöten skett med bland annat ekonomi och fastighetsenheten och berörda chefer för UAE och nattstödet, för att arbeta fram en tydlig struktur i arbetet med bostad först mellan de olika verksamheterna. Även möten har genomförts med systemförvaltarna om förberedelser av verksamhetssystemen. Studiebesök har skett på nattcaféet i Halmstad kommun med missbruks- och beroende handläggarna. Intern genomgång av Bostad först har hållits för personalen på UAE och nattstödet. Deltagit på föreningsrådet för missbruk/beroende för återkoppling i arbetet med Bostad först. Regelbundna möten sker varje månad med HFAB och ekonomi och fastighetsenheten för samverkan och avstämningen gällande bostäder.

Ny ansökan har gjorts till Socialstyrelsen om nya statsmedel för 2024 för genomförandet av Bostad först i Halmstad kommun.

## **Barn och ungdomar ska få möjlighet till en trygg och god uppväxt och varje enskilt barn eller ungdom ska få förutsättningar att lyckas i livet.**



SAMSYNK är en arbetsmodell/-struktur ”ett barn - en plan” som bygger på Skottlandsmodellen. Visionen är att vi tillsammans skapar en trygg och säker uppväxt för varje barn och ungdom. Genom tidiga, främjande och samordnade insatser utgår vi från barnets och ungdomens hela livssituation där flera kan bidra. När det finns gemensamma frågor som ingen aktör själv kan lösa, öppnas möjligheten för att tillsammans kunna hitta helhetslösningar kring barn och unga som annars inte hade varit möjliga. Det gör att en del i lösningarna kan vara att personer från barnets nätverk ingår i samverkan.

För att kunna samordna insatser kring barn behövs en gemensam planering och som stöd i arbetet har det utformats ett vägledningsmaterial med inspiration från Skottlandsmodellen. Denna utformning har



skett i arbetsgruppen för SAMSYNK där samtliga förvaltningar är representanter och resulterat i en implementeringsplan med gemensamt förhållningssätt är att förskolan och skolan är navet för varje barn och i samverkan kan vi tillsammans arbeta förebyggande genom tidiga samordnade insatser från respektive förvaltning.

SAMSYNK är ett fokusområde inom Samordningsgrupp Barn och unga. Styrgruppen i samordningsgrupp barn och unga har en viljeinriktning att SAMSYNK ska utökas och användas i hela kommunen. Förhållandena i SAMSYNK är annorlunda mot när det drevs i projektform och en omstart har behövts och styrgruppen för Samordning Barn och unga förtydligat uppdraget.

Utmaningarna kring resurser för att räckta till i samverkan är fortfarande ett faktum. Främst har vi identifierat svårigheter att ge medarbetare stöd och rätt förutsättningar för uppdraget då vi haft en högre personalomsättning än tidigare. Vi har vakanshållt tjänster vilket drabbat SAMSYNK i kombination med sjukskrivningar och ytterligare uppsägningar. Den gemensamma synen på våra olika ingångar i SAMSYNK har haft påverkan men där vi nu skapat en tydlig vägledning tillsammans i arbetsgruppen.

### **Föräldrar ska få råd och stöd i sin föräldraroll vid behov.**



Det pågår tillsammans med skolan en gemensam satsning kring samordnat föräldraskapsstöd. Det kommer framöver att erbjudas stöd till föräldrar via skolan. Det är ett sätt att erbjuda våra tjänster tidigt och synliggöra vårt stöd till alla. Barn- och ungdomsavdelningens förebyggande enhet har även genomfört ett flertal informationstillfällen om förebyggande insatser riktad till bland annat föräldrar.

## **2.4 Utveckla det brottsförebyggande arbetet**

### **Kopplad till**

Resultat

### **Önskat läge/effekter**

Tryggheten för barn och unga ska öka och förhindra att de involveras i kriminalitet och/eller missbruk.

Möta behov hos de som vill lämna kriminella organisationer, våldsbejakande extremism eller hedersrelaterade miljöer samt de som utsatts för brott.



### **Kommentar**

Arbetet med socialnämndens mål att utveckla det brottsförebyggande arbetet har gått som planerat under 2023.

Bedömning görs att arbetet med att uppnå de önskade effekterna har gått i rätt riktning och den brottsförebyggande enheten är inrättad.

**Tryggheten för barn och unga ska öka och förhindra att de involveras i kriminalitet och/eller missbruk.**





Utökningen av SSPF i hela kommunen startades upp början av september 2023. Alla barn och unga i riskzon för kriminalitet och missbruk i ålder 10 -18 år i Halmstads kommun har möjlighet att få samordning genom SSPF. I de tre lokala samverkansgrupperna som träffas var tredje vecka så ingår samtliga högstadieskolor inklusive friskolorna samt de tre kommunala gymnasieskolorna. 12 högstadieskolor, 4 friskolor och 3 kommunala gymnasieskolor samt 3 mellanstadieskolor. Totalt är SSPF implementerat på 22 skolor.

De parter som deltar i samverkan är förutom skola, socialförvaltningens Barn och ungdomsavdelning, Polis, Kulturförvaltningen samt Teknik och fastighetsförvaltningen. I de tre samverkansgrupperna lyfts lägesbild till polis, samt oro för individ med samtycke. Det sker en läroprocess där alla professioner kan bidra. Det är fortsatt hög närvaro och nu pågår en utvärdering kring upplevelsen av samverkan. Alla som deltar i samverkan på individnivå anstränger sig för att bidra med sin kompetens för att möta familjen och barnets behov. Skolorna har blivit bra på att identifiera och se signaler på barn som är på väg in i riskzon. De är bra på att ta fram samtycken, att motivera familjer att ta emot den hjälp som samordningen av insatser kan ge. I samtliga fall då ett samtycke skall avslutas har oron gått ned när det gäller kriminalitet och missbruk hos de unga. I arbetsgruppen som också kommit igång under hösten 2023 kommer, förutom personer med mandat att fatta beslut och inriktningar från respektive förvaltning och polis, även kommunens trygghetsstrateg att ingå. Beslut är också taget i december 2023 att SSPF styrgrupp sker i samband med KOMPOL istället för i Samordningsgrupp Barn och Unga. Under 2023 har totalt 39 samtycken kommit in. 24 samtycken är aktiva. I 11 samtycken har det inte startats upp någon samordning för SSPF utan dessa har fått andra insatser. Sedan utökning i augusti har det inkommit mer än dubbelt så många samtycken än tidigare dvs 28 st. Avslutade samtycken under 2023 är 28 stycken.

Den Brottsförebyggande enheten på Barn och ungdomsavdelningen har varit igång i tre månader. Samverkan och uppsökande fältverksamhet finns för att motverka att ungdomar dras in i gängkriminalitet. Föräldrar har fått veta om droger och dess konsekvenser: Fokus har varit på att synas och på att samverka. Den Brottsförebyggande enheten samverkar med polisen, skolorna, unga samt med föräldrar.

Brottsförebyggande enheten har under sin uppstart passat på att presentera sig i många olika nätverk. Fältarbetarna, socialrådgivare och samordnare SSPF är ute och presenterar sig för bland föreningsliv bland annat har de medverkat på ett möte med samhällsföreningen i Getinge där även Getinge IF medverkade, AB Vuxna (Andersberg) tillsammans med Öppna hjälpen, samt så samverkar de med andra viktiga vuxna i kommunen, såsom Kulturförvaltningen och mötesplatser för unga, som också arbetar förebyggande med målgrupp barn och unga. Socialrådgivarna är alltid ute bland civilsamhället/näringslivet och presenterar sig för att uppmuntra företag att ta emot ungdomar som begått brott och som skall utföra sin ungdomstjänst på någon arbetsplats.

Öppna hjälpen arbetar fortsatt riktat mot alla kommuninvånare. De är stationerade på medborgarservice Andersberg och delvis Vallås. De samverkar med enskilda, privata aktörer, föreningar och andra förvaltningar kring aktiviteter som tex Viktiga vuxna på Andersberg och på Vallås, Vallåsvarvet, och olika temakvällar.

Förebyggande enheten har "Leka, lära tillsammans"- på Andersberg i samverkan med ABF, öppna förskolan, skolan mitt i byn, BVC, biblioteket samt andra lokala aktörer på Andersberg. Det innebär tex pappor träffas under temat "Pappor i moderna samhällen". Förebyggande enheten har samverkan med SFI och utbildning föräldraskap i Sverige och medverkan med öppna förskolan på Andersberg.

Stödboendeenheten har även stöttat ungdomar med att söka olika fonder hos olika organisationer och föreningar, för tex körkortskostnader, studentkostnader och resor.

### **Möta behov hos de som vill lämna kriminella organisationer, våldsbejakande extremism eller hedersrelaterade miljöer samt de som utsatts för brott.**



Inledningsvis har Barn-och ungdomsavdelningen haft ansvar för frågan om avhopparverksamhet men efter en översyn i frågan har socialförvaltningens ledningsgrupp fattat beslut om att avhopparverksamhet som berör vuxna individer hanteras av vuxenavdelningen medan ungdomar även fortsättningsvis hanteras av Barn-och ungdomsavdelningen.

En avhoppare är en person som väljer att lämna en kriminell gruppering, nätverk eller någon form av organiserad brottslighet och som därför riskerar att bestraffas för sitt utträde och att det föreligger en konkret eller latent hotbild.

Barn och ungdomsavdelningen har inte haft någon som behövt stöd eller insatser för att de är avhoppare. Under delår 1 och 2 hanterades avhoppare inom ramen för vår VIR ( Våld i nära relation) verksamhet och huvudfokus var att tillhandahålla skyddat boende inte att utveckla stöd och insatser. Det särskilda avhopparprogram som finns framtagna för denna målgrupp användes inte av Barn och ungdomsavdelningen.

Vuxenavdelningen har sedan övertagande av uppdraget avhoppare/skyddat boende haft fem personer som placerats i skyddat boende. Samtliga har hotats eller utsatts för våld i en kriminell kontext. I samtliga fall har Polisen bedömt att det förelagt ett högt skyddsbehov, men endast i ett fall klassificerat personen som avhoppare. I övrigt har vi haft ytterligare två ansökningar som ej fullföljts och således avslutats utan åtgärd.

## 3 Resurser och förutsättningar

### 3.1 Ekonomi

#### 3.1.1 Driftsredovisning

Drift	Bokslut 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse 2023	Bokslut 2022	Budgetavvikelse fg prognos	Avvikelse gentemot prognos 2023
Verksamhetens intäkter						
Summa	159 424	135 890	23 534	157 184	14 000	9 534
Verksamhetens kostnader						
Personalkostnader	-691 899	-685 081	-6 818	-649 324	-8 000	1 182
Lokalkostnader	-71 501	-72 214	713	-70 277	0	713
Kapitalkostnader	-1 780	-1 558	-222	-1 463	0	-222
Övriga kostnader	-371 100	-325 814	-45 286	-359 273	-46 000	714
Summa	-1 136 281	-1 084 667	-51 614	-1 080 337	-54 000	2 386
Nettokostnad	-976 857	-948 777	-28 080	-923 153	-40 000	11 920

Drift	Bokslut 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse 2023	Bokslut 2022	Budgetavvikelse fg prognos	Avvikelse gentemot prognos 2023
Förvaltningsgemensamt	-77 186	-80 302	3 116	-69 388	2 500	616
Stöd och service	-190 596	-179 489	-11 107	-180 752	-14 000	2 893
Boende och korttid	-306 946	-292 086	-14 860	-288 095	-18 800	3 940
Barn- och ungdom	-220 684	-225 536	4 852	-214 621	0	4 852
Vuxenavdelningen	-181 445	-171 364	-10 081	-170 297	-9 700	-381
<b>Nettokostnad</b>	<b>-976 857</b>	<b>-948 777</b>	<b>-28 080</b>	<b>-923 153</b>	<b>-40 000</b>	<b>11 920</b>

#### Utfall - årets resultat jämfört med föregående år

Nämndens totala nettokostnad är 976,9 mnkr vilket är en nettokostnadsökning med 5,8%.

Intäkterna är marginellt högre än 2022. Det som påverkat intäktssidan positivt är bland annat ett antal nya statsbidrag och något fler brukare i den kommunala assistansen.

Det som påverkat intäktssidan negativt jämfört med 2022 är bland annat att under 2022 erhöles covid ersättning för sjuklöner från staten. Några statsbidrag som erhöles under 2022 har upphört vilket också påverkat intäktssidan negativt.

Lönekostnaderna har ökat med ca 6,6 % jämfört med föregående år vilket förklaras av avtalsenliga löneökningar, höga kostnader för ej nyttjade resursspass och resurstid samt bemanningsutmaningar inom boendeverksamhet och kommunal assistans. En viktig förklaring till de ökade lönekostnaderna är också

högre kostnader för arvoderade familjehem.

Faktorer som bidragit till att reducera lönekostnaderna är naturliga vakanser gällande svårrekryterade tjänster samt nämndens beslut med återbesättningsprövning av vakanta tjänster.

Jämfört med 2022 återfinns inga väsentliga skillnader vad gäller lokal- och kapitalkostnader.

Vad gäller övriga kostnader noteras en kostnadsökning med 11,8 mnkr. Väsentliga delar av kostnadsökningen förklaras emellertid av att nämnden under 2023 haft kostnader för kommungemensamma system och tjänster samt kostnad för den centrala bemanningsenheten vilket inte debiterades på samma sätt under 2022.

### **Utfall - årets resultat i förhållande till budget**

Socialnämndens bokslutsresultat är ett underskott motsvarande 28,1 mnkr.

Nämnden har under 2023 vid upprepade tillfällen kommunicerat det mycket ansträngda ekonomiska läget till Kommunstyren. Nämnden har också under 2023 vid flera tillfällen beslutat om åtgärder för att reducera det prognostiserade underskottet vilket framgår i en särskild rapportering till Kommunstyrelsen.

I samband med ekonomirapporten efter februari lämnade Socialnämnden en negativ helårsprognos motsvarande 35 mnkr. Nämnden aviserade att utan vidtagna åtgärder bedöms dock underskottet uppgå till hela 51,5 mnkr. Sedan dess har det arbetats med flertalet åtgärder.

Under året har nämnden beskrivit att lejonparten av underskottet förklaras av högre kostnader för placeringar jämfört med budgeterade medel. Helårsprognoserna under året har emellertid varit relativt stabila. Sammantaget gällande placeringar uppgår budgetavvikelsen till ett underskott på 35,3 mnkr vilket är ett något lägre underskott jämfört med tidigare prognoser.

Det blev under 2023 än mer smärtsamt tydligt att det finns omfattande ekonomiska utmaningar i boendeverksamhet och kommunal assistans. Tidigare har nämnden beskrivit att överenskommelsen heltidsarbete som norm alltså genererar omfattande kostnader. 2023 uppgår kostnaderna för ej nyttjade resurspass och resurstid till 17,6 mnkr och budgetavvikelsen till 14,3 mnkr.

Det som dock var den största förändringen under året och orsaken till att prognosen försämrades i samband med delårsbokslutet var kostnadsutvecklingen inom boendeverksamhet. Den ekonomiska utvecklingen gick under ett antal månader åt fel håll och det var anledningen till både försämringen av helårsprognos och att ”bemanningsutmaningar inom dygnet-runt-verksamhet...” sedan delårsrapporten redovisats som separat driftbudgetavvikelse. Under årets sista månader har dock en resultatförbättring skett vilket gör att underskottet landade på 14 mnkr jämfört med 17 mnkr i tidigare prognoser.

Summariskt kan situationen inom dygnet-runt-verksamhet beskrivas med att nämnden både har höga kostnader för ej nyttjade resurspass och resurstid, men också höga kostnader för att hantera korttidsfrånvaro efter fastställt schema. Frånvaro efter fastställt schema leder till höga kostnader för timvikarier och overtidsersättning.

För att kommuner ska lyckas få budget i balans när heltidsarbete som norm införs krävs att man lyckas matcha resurspass och korttidsfrånvaro. Det lyckas inte Socialnämnden med i tillräcklig utsträckning vilket leder till såväl höga kostnader för outnyttjade resurspass och höga kostnader för hantering av korttidsfrånvaro. Ett nytt arbetssätt kopplat till bemanning och hantering av korttidsfrånvaro har implementerats med start i början av november vilket hittills gett goda resultat.

Med anledning av den negativa ekonomiska utvecklingen inom dygnet-runt-verksamhet arbetar förvaltningen med en särskild handlingsplan för att vända utvecklingen. Arbetet kommer fortgå under 2024.

Slutligen har vakanta tjänster, statsbidrag och kostnadsreduktioner bidragit till att reducera nämndens underskott. Totalt uppgår den ekonomiska effekten av detta till 35,5 mnkr. Det handlar om aktiv vakanshållning av tjänster, naturliga vakanser gällande svårrekryterade tjänster, inkommande statsbidrag, restriktivitet gällande inköp, utbildningar och konferenser samt ett antal andra åtgärder vilket framgår i den särskilda rapporteringen till Kommunstyrelsen.

### **Prognos - förändring mot tidigare prognos**

I ekonomirapporten efter oktober prognostiserade Socialnämnden ett underskott motsvarande 40 mnkr. Det faktiska bokslutsresultatet är klart bättre och landar på ett underskott motsvarande 28,1 mnkr.

Kostnaden för placeringar blev 2,5 mnkr lägre än tidigare prognostiserat vilket i huvudsak förklaras av att det genomsnittliga antalet HVB-placerade barn och ungdomar var något lägre än tidigare prognoser. Även utfallet för skyddat boende blev något lägre än tidigare prognostiserat.

Budgetavvikelsen för ej nyttjade resursspass och resurstid blev ca 0,7 mnkr lägre jämfört med den senaste prognosen. Utfallet för de sista två månaderna har varit lägre än prognostiserat vilket sannolikt förklaras av arbetet med aktiva åtgärder.

En annan faktor som påverkat resultatet positivt är att förändringarna i Bilaga J (Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal) först träder i kraft 1 februari 2024 och fram till dess tillämpas vårt lokala avtal vilket påverkat årets utfall positivt.

Driftbudgetavvikelsen som benämns ”bemanningsutmaningar inom dygnet-runt-verksamhet” blev 14 mnkr jämfört med tidigare prognos på 17 mnkr. Resultatförbättringen på 3 mnkr förklaras av förbättringar i det ekonomiska utfallet under året sista månader. Aktivt arbete med flera åtgärder ligger bakom resultatförbättringen där hemtagningen av akutbemanningen upplevs ha bidragit positivt vad gäller möjligheten att jobba med kostnadseffektiva lösningar för hantering av korttidsfrånvaro.

Den största förändringen i absoluta tal jämfört med den senaste prognosen är posten som benämns ”vakanta tjänster, statsbidrag, kostnadsreduktioner”. Totalt uppgår posten till 35,5 mnkr vilket är en förbättring med 5,7 mnkr jämfört med senaste prognosen. Förändringen jämfört med senaste ekonomirapporten är i huvudsak att förvaltningen lyckats nyttja inkomna statsbidrag i högre utsträckning än tidigare bedömt.

I tidigare ekonomirapporter har det funnits ett antal osäkerhetsfaktorer som vägts in i den sammantagna prognosen. Det har handlat om ersättning från Migrationsverket, statlig ersättning i ett enskilt ärende och ett försäkringsärende. Utfallet av dessa osäkerhetsfaktorer har blivit lägre än vad förvaltningen tagit höjd för i tidigare prognoser vilket påverkar bokslutsresultatet positivt.

#### **3.1.1.1 Redovisning av statsbidrag**

Under verksamhetsåret tillhandahåller staten en rad riktade statsbidrag för att stimulera kommunernas arbete inom social omsorg. De riktade statsbidrag som finns tillgängliga diskuteras i samverkan med andra berörda förvaltningar för att finna insatser och aktiviteter som uppfyller kraven i respektive statsbidrag och som kommer beskriven målgrupp till gagn och tjäna syftet med bidraget. I tabellen

framgår vilka statsbidrag som har ansökts om och som socialnämnden haft att förfoga över under år 2023.

Det händer att statsbidrag inkommer sent under året varför det då kan vara svårt att hinna nyttja samtliga medel.

Statsbidrag	Ansökt samt erhållen summa (kr)	Nyttjad summa (kr)
Verksamhet med personligt ombud till vissa personer med psykisk funktionsnedsättning	1 579 492	1 579 492
Föräldrar emellan	106 122	106 122
Sociala insatser i utsatta områden	2 982 100	2 982 100
Subventioner av familjehemsplaceringar	1 394 447	1 394 447
Stadigvarande bostad	162 075	0
Öka kunskapen om hbtqi-personers situation och främja fysiska och digitala mötesplatser för målgruppen	75 000	75 000
Föräldraskapsstöd	3 811 230	3 811 230
Suicidprevention	1 261 403	1 261 403
Insatser för personer med samsjuklighet	1 241 621	1 241 621
Utvecklingsarbete utifrån handlingsplan och mobila lösningar	1 970 484	1 970 484
Kunskapsbaserad och säker hälso- och sjukvård och socialtjänst	1 000 245	1 000 245
Insatser för stärkt brukarmedverkan	153 364	153 364
Bostad först statsbidrag	945 000	515 000
Motverka ofrivillig ensamhet	286 001	286 001
Främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (återhämtningsbonus)	877 594	877 594
God och nära vård	695 123	695 123
<b>Summa</b>	<b>18 541 301</b>	<b>17 949 226</b>

### 3.1.2 Investeringsredovisning

	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse	Fg budgetavvikelse	Prognosförändring
Investeringsutgifter	-1 472	-1 698	-1 951	254	0	254

Utfallet vad gäller nämndens investeringsbudget är 1,7 mnkr jämfört med 1,5 mnkr under 2022. Under 2022 gjordes några lokalanpassningar vilket utgjorde större delen av utfallet. Under 2023 har större delen av budgeten använts för inköp av inventarier och medicinskåp och endast en mindre del till lokalanpassningar.

Jämfört med den fastställda budgeten redovisas ett överskott på 0,3 mnkr. Förklaringen är att en lokalanpassning blev billigare än beräknat samt att vissa inköp inte kunnat levereras under 2023.

I den föregående ekonomiska rapporten prognostiserades att hela investeringsbudgeten skulle upparbetas. Att nämnden i bokslutet redovisar ett överskott förklaras av att vissa inventarier inte hunnit

levereras under 2023.

## 3.2 Personal

### 3.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

Antalet tillsvidareanställningar har de senaste åren fortsatt att öka markant i förvaltningen. Från tertial 3 år 2020 har en ökning skett från 870 tillsvidareanställningar till 1062 tillsvidareanställningar tertial 3 2023.

I åldersgruppen 29 år och yngre samt 50 år och äldre har antalet ökat, medan i åldersgruppen 30-49 år har antalet minskat.

Under 2023 var målsättning att öka grundbemanningen vilket var en förutsättning för att täcka upp vid ledighet och sjukfrånvaro. Detta med beaktande av brukarnas behov.

Antalet visstidsanställningar ligger på ungefär samma nivåer som tidigare år.

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022
Antal tillsvidareanställda	1 062	847	215	1 037
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	123	88	35	107
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	497	406	91	522
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	442	353	89	408
Antal visstidsanställda	72	54	18	69
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	1 044	832	212	1 017

### 3.2.2 Timavlönad personal

Antalet timavlönad personal fortsätter att minska i omfattning från 103 årsarbetare under år 2022 till 88 årsarbetare under år 2023. Troligen är schemaläggning av resurspass för ordinarie personal en bidragande orsak till minskningen. Det är dock fortsatt svårt att rekrytera omvårdnadspersonal med utbildning inom omvårdnad, vilket är IVO:s och Socialstyrelsens rekommendation gällande LSS verksamhet.

EU:s arbetstidsdirektiv och det nya regelverket kring dygnsvila innebär att vi fortsatt kommer att ha ett behov av timavlönad personal under helger under en övergångsperiod. Samarbete med annan förvaltning är en förutsättning för att kunna lösa helgpassen inom vård och omsorg.

	Totalt T3 2023	Totalt T3 2022
Timavlönad personal - totalt antal timmar	174 556	203 929
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	88	103

### 3.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron och korttidsfrånvaron som tidigare ökat börjar nu vända nedåt marginellt från



10,7% till 10%. För kvinnor har frånvaron minskat från föregående mätning från 10,8% till 10% och för män från 10,3% till 9,9%.

Långtidssjukfrånvaron totalt över 60 dagar har däremot ökat från 44,1 % tertial 3 2022 till att visa 50,9% i årets mätning vilket är en kraftig ökning. Här ser vi att den psykiska ohälsan dominerar till hela 47% av den totala sjukfrånvaron.

I åldrarna 29 år och yngre har en marginell minskning skett från 10,7% till 9,4%. I åldrarna 30-49 år är sjukfrånvaron 10,5% oförändrad. I åldersgruppen 50 år och äldre kan vi se en svag nedgång från 10,8 % till 9,7 %.

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	10%	10%	9,9%	10,7%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	50,9%	49,8%	54,8%	44,1%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	9,4%	14,4%	6,9%	10,7%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	10,5%	10%	12,5%	10,5%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	9,7%	9,9%	8,6%	10,8%

### 3.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Under året har det fortsatt varit höga sjuktal i förvaltningen, dock kan vi skönja en något försiktig minskning.

Under året har socialförvaltningens chefer på olika sätt fortsatt arbetat aktivt med sjukfrånvaron. Det har varit såväl i individuella kontakter med medarbetare inom ramen för tidiga insatser som i form av rehabiliteringsutredningar. Frågan om individuella behov hos medarbetare har även lyfts i samband med medarbetarsamtal och vid behov i efterföljande uppföljningssamtal.

Det har också på enheterna utförts ett övergripande arbete med fokus på arbetsmiljön i samband med APT och planeringsdagar. En viktig del i att uppnå en god arbetsmiljö är upplevelsen av delaktighet varför systematiskt arbetsmiljöarbete är en återkommande fråga under enheternas personalmöten och i samband med arbetsplatsträffar.

De åtgärder som vidtagits inom arbetsmiljöarbetet inom enhet och avdelningsnivå har varit stöd, information och lokala utbildningstillfällen. Insatserna har erbjudits till samtliga chefer vid ett flertal tillfällen under året gällande rehabilitering, dokumentation och hantering i systemstödet Hälsosam.

Förutom de kontinuerliga arbetsmiljöutbildningar som erbjuds av HR centralt har aktörer såsom förvaltningens HR-avdelning bidragit med individuellt utformade insatser men också med olika teman under avdelningarnas ledningsgruppsmöten. Representanter från Klf och försäkringskassan har haft drop in tider eller erbjudit individuellt stöd för att möjliggöra att cheferna får kunskap i rehabiliteringsprocessen. Vid introduktionen av nyanställda tydliggörs även att de centrala arbetsmiljöutbildningarna ska genomföras under året.

Chefer har under året haft som prioriterat mål att avsätta tid för att arbeta med medarbetarnas rehabiliteringsprocesser kopplade till sjukfrånvaro och korttidssjukfrånvaro. Chefers pågående rehabiliteringsärenden har startats upp i samråd med HR. Företagshälsovården Pe3 har vid behov kopplats in och flertalet arbetsförmågebedömningar har utförts och individuellt utformade insatser ges vid sjukfrånvaro beroende på problematik. Generellt har förvaltningens chefer god insyn i orsakerna till medarbetarnas sjukfrånvaro.



Viktigt är även att arbetsmiljöriktlinjen görs känd och tillgänglig för alla medarbetare ute i verksamheterna genom uppföljning om hur detta görs och tas fram på varje enhet. Vid större och mindre organisatoriska och personella förändringar har risk- och konsekvensanalyser gjorts frekvent i samråd med fackliga skyddsombud. Dessa har sedan noggrant följts upp enhetsvis.

Vad gäller enhetschefernas förutsättningar inom Boken har ett omfattande arbete gjorts som redogörs i ett separat dokument. Här belyses och identifieras områden och risker med ett högt antal medarbetare samt hur man på sikt genom åtgärder kan förbättra arbetsmiljön och möjliggöra ett närmare ledarskap som enhetschef. Man planerar att genom ett organisatoriskt vardagsnära stöd få utrymme för ett mer genomgripande utvecklingsarbete.

Socialförvaltningen bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete vilket gör att vissa gemensamma utvecklingsbehov framkommit på enheterna. Behov finns av olika former av riktade utbildningar som inte genomförts i den takt som hade varit önskvärd. De behov som framkommit har resulterat i handlingsplaner med beskrivning av åtgärder och tidsplan. Fördjupade åtgärder önskas i form av rehabiliteringssamtal, stödsamtal och insatser kring och formalia gällande förstadagsintyg och arbetsförmågebedömningar.

På avdelningsnivå framhålls att samverkansorganisationen, är ett mycket välfungerande forum att i dialog tillsammans komma fram till lösningar gällande olika former av arbetsmiljöfrågor. Det borgar för ett långsiktigt, systematiskt och bra arbetsmiljöarbete.

#### **3.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet**

- Upprustning av arbetsmiljöansvaret med fokus på verktyg att hantera och tydliggöra rehabiliteringsansvaret. Insatserna varierar utifrån chefers förutsättningar.
- Skräddarsydda utbildningar och handledning enskilt eller i grupp, företagshälsovården Pe3.
- Uppstart av rehabiliteringsutredningar, chefer, HR.
- Handlingsplaner för återgång i arbete, chefer, HR.
- Individuella åtgärder och kontakter inom ramen för tidiga insatser, chef, HR.
- Omtankesamtal, chef.
- Psykologsamtal, företagshälsovård Pe3, privat regi.
- Konflikthantering, företagshälsovård Pe3.
- Vägledning, aktivt stöd, utbildning och handledning, HR.
- Utbildning i Hälsosammodulen centralt, Klf.
- Fördjupad utbildning i Hälsosammodulen lokalt, HR.
- Fördjupad utbildning lokalt försäkringskassans roll, HR.
- Drop in verksamhet för vägledning i individuella rehabiliteringsärenden, HR.
- Uppföljningar av sjukfrånvaron tertialvis till alla chefer i förvaltningen, HR.
- Presentation och uppföljning sker i samverkan på varje avdelningsnivå och enhetsnivå, HR.
- Individuella arbetsanpassningar genomförs vid behov i form av t ex ändrade arbetsuppgifter,

förflyttning eller omplacering, etc, chef, HR.

- Förstadagsintyg vid korttidssjukfrånvaro och beroendeproblematik, företagshälsovård Pe3.
- Provtagningar vid beroendeproblematik, företagshälsovård Pe3.
- Motiverande samtal vid beroendeproblematik, missbruksenheten.
- Behandling av beroendeproblematik, missbruksenheten.
- Arbetsförmågebedömningar vid långtidssjukfrånvaro, företagshälsovården Pe3.
- Utvärdering sker årsvis utifrån de insatser och åtgärder som vidtagits, HR, företagshälsovård Pe3.
- Planering av åtgärder som prioriteras för nästkommande år, HR, företagshälsovård Pe3, försäkringskassan.
- Extra stöd till chefer i enskilda komplicerade rehabiliteringsärenden, försäkringskassan, HR.
- Individuella behov lyfts i medarbetarsamtalet, chef.
- Arbete med friskfaktorer genom insatser, hälsoinspiratörerna.

### **3.2.5 Sammanfattande analys**

Den totala sjukfrånvaron ligger på en något lägre nivå än föregående år. Det fortsatta målet är att sänka sjukfrånvaron genom att aktivt arbeta med vägledning, stöd och utbildning till avdelningarnas chefer. Statistikuppgifter har levererats tertialvis på avdelnings, enhets och individnivå. Flertalet aktiviteter har erbjudits och genomförts lokalt i förvaltningen under året såsom återkommande information och utbildningsinsatser. Detta har stärkt cheferna och bidragit till kunskap och handlingskraft gällande insatser och dokumentation kring rehabiliteringsärenden.

Totalt sett sker det systematiska arbetsmiljöarbetet i förvaltningen utan anmärkning. Undersökning, åtgärder och uppföljningar sker kontinuerligt enligt rutinen och incidentrapporteringen och uppföljningen av denna fungerar väl.

## 4 Internkontroll

### 4.1 Risk att utredningsprocessen enligt SoL och LSS inte genomförs på korrekt sätt och inom rimlig tidsram.



105 utredningar av 1234 har stängts efter lagstadgad tid, 4 månader.

Alla utredningar är hanterade och utredda inom 4 månader men för utredningarna har skriftlig sammanställning och kommunikering varit utanför 4-månadersgränsen. Merparten, cirka 90%, är avslutade och stängda. De resterande är på väg att avslutas.

Förseningarna beror på personalsituationen särskilt under delår 1 och 2. Flera medarbetare gick på föräldraledighet i maj och rekryterings-svårigheter generellt har gjort att det har inte varit möjligt att få ersättare på plats i tid. Det har även varit svårt att få ersättare med lång erfarenhet.

Utifrån nuvarande personalsituation är det realistiskt att återgå till att inte ha några försenade utredningar.

### 4.2 Risk för brister i rättsäkerheten utifrån bristande kunskap kring lex Sarah, skydds & begränsningsåtgärder och social dokumentation och att beslut inte kan följas fullt ut



Genomgång av rutin sker har skett i samband med personalmöten. Information om Nano-utbildning finns även på intranätet. Även kompetensportalens utbildningar har använts på enheterna för att höja medarbetarnas kompetens.

### 4.3 Inköp görs ej enligt ramavtal



Avtalsuppföljning per chef görs tre gånger per år via kommunens upphandlingsenhet. Inga väsentliga avvikelser har noterats under året.

### 4.4 Risk att obehöriga läser enskilda akter



Loggkontroller är genomförda under året och har inte visat på några avvikelser.

## 5 Vertikal dialog

Vertikal dialog genomförd

**Mål: Från socialtjänst till sociala tjänster**

**Nuläge: Alla kommuninvånare behöver på ett enkelt sätt kunna hitta, ansöka och erhålla det stöd de behöver.**

Diskussion om kommunens webbplats och att den borde förbättras. Så att invånarna hittar det som socialförvaltningen har att erbjuda. Samt hur man anmäler/ansöker om det man behöver.

**Nuläge: Socialtjänstens närvaro i socioekonomiskt utsatta områden**

Diskussion om att det kanske behövs mer information och närvaro, i stort sett endast öppna hjälpen som nämns angående detta.

**Önskat läge/effekter: Utveckla stödet till personer med missbruk- och beroendeproblematik och/eller psykisk ohälsa.**

Diskussion om att det kanske krävs fler insatser för att uppnå detta.

# Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2023

**Teknik- och fastighetsnämnden**

*Bokslut (T3) 2023*



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Grunduppdrag</b> .....	<b>6</b>
2.1	Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv .....	6
2.2	Process/genomförande - Verksamhetens arbetssätt, processer, kultur och värderingar .....	6
2.3	Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc. ....	7
<b>3</b>	<b>Mål</b> .....	<b>8</b>
3.1	Nämndsmål 3 - Aktiv Fritid. ....	8
3.2	Nämndsmål 1: Säkrat grunduppdrag – förvaltning. ....	10
3.3	Nämndsmål 2 - Säkrat grunduppdrag – utveckling.....	13
3.4	Nämndsmål 4 - Attraktiv arbetsgivare.....	16
<b>4</b>	<b>Kvalitet</b> .....	<b>18</b>
4.1	Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv .....	18
4.2	Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc. ....	21
<b>5</b>	<b>Resurser och förutsättningar</b> .....	<b>25</b>
5.1	Ekonomi .....	25
5.2	Personal.....	38
<b>6</b>	<b>Internkontroll</b> .....	<b>43</b>
6.1	Risk för brister i verkställighet av beslut .....	43
6.2	Risk att inköp inte görs enligt ramavtal .....	43
6.3	Risk för felaktiga/ofullständiga leverantörsfakturor .....	43
6.4	Risk för felaktig hantering av föreningsbidrag .....	44
6.5	Risk att dataskyddsförordningen (GDPR) inte följs .....	44
6.6	Risk att handlingar som ska diarieföras inte diarieförs. ....	44
6.7	Risk att riktlinjen för representation och gåvor inte följs.....	44
6.8	Risk att frågor från kommuninvånare inte besvaras inom rätt tid.....	46
6.9	Risk att rättssäkerheten äventyras av felaktigt formulerade beslut .....	46
6.10	Risk att barn inte tillfrågas i ärenden som rör dem eller att barnkonsekvensanalyser görs.....	46
6.11	Risk att projekteringsanvisningarna inte följs.....	46
6.12	Risk att kommunens resepolicy inte efterlevs .....	47
6.13	Risk att APT och medarbetarsamtal inte genomförs enligt samverkansavtal .....	47
<b>7</b>	<b>Vertikal dialog</b> .....	<b>48</b>

## Bilagor

*Bilaga 1: Projektsammanställning vht 209\_272\_320*

*Bilaga 2: Ekonomiuppföljning TF*

*Bilaga 3: 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM*

*Bilaga 4: Särskilda händelser urval 2023*

*Bilaga 5: Ekonomiuppföljning text TF*



# 1 Inledning

Halmstad är staden med tre hjärtan och dessa tre utformar också vår vision; kunskapsstaden, hemstaden och upplevelsestaden, och för teknik- och fastighetsnämnden står alla hjärtana i fokus. Vår vision bygger också på demokratiska värden där alla medborgare skall ha samma möjligheter och rättigheter samt känna att de har inflytande i de demokratiska processerna.

Kommunens fastigheter utgör en stor del av kommunens förmögenhet (anläggningsstillgångar) och därmed har teknik- och fastighetsnämnden ett stort ansvar för att arbetet med kommunens lokaler sker långsiktigt och hållbart. Värdet av kommunens fastigheter måste säkerställas för framtiden. Nya kommunala fastigheter byggs energieffektiva och miljömässigt riktiga och den genomförda satsningen på energisparåtgärder i befintliga fastigheter ska fortsatt följas upp, men även fortgå framåt. Fortsatt utbyggnad av solenergilösningar ska ske. För att ta nästa steg i arbetet med energieffektiva lokaler kommer nämnden att se över målsättningen vid ny-, till- och ombyggnationer. Kompetensutveckling av vår personal är viktigt för att ligga i framkant av den ständigt pågående utvecklingen inom fastighetsområdet. Samverkan/samarbete med andra kommuner och aktörer inom vårt ansvarsområde, lokalt och regionalt, är därför viktigt för att ligga långt fram i utvecklingen av nya arbetssätt, metoder och systemlösningar.

Väl fungerande lokaler är en förutsättning för en väl fungerande verksamhet. Service och information till våra hyresgäster är viktigt så att de kan fokusera på sin kärnverksamhet och servicen till våra medborgare.

En stor utmaning för nämnden är att på ett flexibelt sätt tillgodose framtida behov av främst förskole- och skolplatser. Investeringsstakten är fortsatt hög i kommunen och behovet av att färdigställa nya lokaler i rätt tid är en viktig del av teknik- och fastighetsnämndens uppdrag. Vi kan konstatera att det saknas fullt tillräckliga underhållsmedel för att säkerställa det ekonomiska värdet av kommunens fastigheter. Det är av största vikt att nödvändiga medel tillförs för att värdet på kommunens fastighetsbestånd ska bestå och inte utarmas över tid. Målet under mandatperioden är också att nå balans mellan planerat och avhjälpande fastighetsunderhåll. Samhället utvecklas och våra hyresgästers behov och krav förändras. Anställda ställer krav på praktiska och bra arbetsplatser. Teknik- och fastighetsnämnden ser ett förändrat mönster gällande distansarbete och vi ska se till att motsvara de förväntningar och krav som de nya arbetssätten ställer. Våra invånare önskar stimulerande, trygga och trivsamma utrymmen att vistas i, ofta hela dagar och under långa perioder. Vår utmaning är att utveckla och skapa inspirerande och flexibla lokaler som uppfyller kraven och ger stöd för nya arbetssätt. Det är i dag vi bygger framtidens lokaler och vårdar äldre värdefulla fastigheter.

Vi kan konstatera att befolkningen i Halmstad ökar, vilket är angeläget att ha beredskap för. Att befolkningen ökar är i det stora hela positivt för staden då det på sikt ger en ökad tillväxt och mångfald, men det är också en stor utmaning att möta denna ökning, och vi måste arbeta smart för framtiden, och det gäller att se över verksamheten för att göra rätt saker. Vi måste vara beredda på förändring och att arbetsuppgifter vi tidigare gjort förändras och kanske inte alltid behövs i en tid av digitalisering, men att vi då är beredda att göra sådant som krävs för en kommun i en föränderlig värld.

Att informera befolkningen både om projekt som görs, likväl sådana som inte görs direkt, skapar en förståelse för vårt arbete och gynnar alla. Vi behöver beskriva på ett pedagogiskt sätt vad vi gör och



varför vi gör det för att skapa rimliga förväntningar hos våra invånare. För att möta framtidens behov arbetar vi med digitalisering i ett perspektiv av att förenkla för såväl medborgare som medarbetare, och genom detta även effektivisera, dock inte på bekostnad av kvalitet. Vi vill också se att medborgarna känner en tilltro till kontakten med vår förvaltning via Halmstad direkt och att återkopplingen blir tydlig med ett vänligt bemötande.

I Halmstad vill vi se att medborgarna är trygga. Nämnden har att ta hand om och utveckla kommunens infrastruktur i sitt uppdrag och i detta ingår bland annat att man skall kunna på ett tryggt sätt förflytta sig i kommunen oavsett om det är med gång-, cykel-, kollektivtrafik eller med bil. Det är angeläget att det finns med en långsiktig tanke redan initialt i processerna för att säkerställa detta

Halmstad riktar sig till såväl våra egna kommunmedborgare som besökare. Vi vill att kommunens invånare och besökare ska uppfatta det offentliga rummet i hela kommunen som attraktivt och inbjudande, och detta handlar om våra parker, stränder, gator och torg som ett par exempel. Att vara en av Hallands största turistorter förpliktigar på flera sätt. Dels behöver vi se till så att det lockar att komma till Halmstad genom att vara synliga utåt, dels handlar det om vårt varumärke när vi väl lockat hit individer från andra delar av världen, att värna en rik upplevelse i form av en välskött kommun, gott utbud av aktiviteter, fina stränder och välkomnande natur. Att se till så att vår offentliga miljö är inbjudande både genom hur den strukturellt är uppbyggd, men även genom tekniska mjukvarulösningar samt att det skall vara rent och snyggt skapar attraktivitet. I Halmstad ska alla barn och unga få en bra start i livet, må bra och vara delaktiga i samhället. Därför är det viktigt att våra medborgare ser att vi skapar möjligheter i våra stora gemensamma lokaler, där Halmstad Arena är en av dem, och att vi samverkar med föreningslivet för att skapa förutsättningar för meningsfulla aktiviteter för våra barn och unga. Vi kommer också att arbeta för att nyttjandegraden av våra befintliga idrotts- och fritidsanläggningar blir så hög det är möjligt.

Halmstad ska vara en kommun som är tydlig i sitt värdegrundsarbete och inom detta verka extra för att främja jämställdhet och jämlikhet, där man ska ha samma rättigheter och skyldigheter oavsett vem man är. Målet är att vi skall upplevas som en attraktiv arbetsgivare och göra detta till verklighet, och prägla alla medarbetares inställning till sitt arbete. Medarbetare ska känna en lust att gå till jobbet, finna det inspirerande att göra arbetsuppgifter och känna att man är en del av något större, då mår man väl och då minskar vi sjuktagen och ökar vår NPS.

Vi är en kommun med framtidstro och vi vill vara med och leda Halmstad in i en modern framtid med digitala vägar och nya sätt att tänka, samt bibehålla en god nivå på servicen för medborgarna. Detta skapar vi tillsammans i kommunen, tillsammans med medborgarna och ser med tillförsikt framtiden an.

*Carl-Johan Berthilsson (M), teknik- och fastighetsnämndens ordförande.*

## 2 Grunduppdrag

### 2.1 Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv

Teknik- och fastighetsnämndens förvaltning - teknik- och fastighetsförvaltningen - har cirka 250 medarbetare. Visstidsanställda och timanställningar tillkommer. Yrkesrollerna är många inom förvaltningen som bedriver sin verksamhet genom fem avdelningar: förvaltningsledning, infrastruktur, drift, fastighet och projekt.

Verksamheten vänder sig till alla som vistas i Halmstads kommun, både invånare och besökare. Samverkan sker bland annat med andra förvaltningar och bolag i Halmstads kommun, andra kommuner samt myndigheter, förbund och föreningsliv.

Teknik- och fastighetsnämnden fullgör kommunens uppgifter inom infrastrukturverksamhet - gatu- och trafik och park- och natur/friluftsliv/skog - samt idrotts- och fritidsverksamhet och fastighets- och lokalförsörjningsverksamhet. Nämnden är kommunens väghållningsmyndighet och trafiknämnd och svarar för de uppgifter som enligt lag eller annan författning följer av detta.

### 2.2 Process/genomförande - Verksamhetens arbetssätt, processer, kultur och värderingar

Teknik- och fastighetsnämnden och därmed teknik- och fastighetsförvaltningen - har både ett förvaltaruppdrag och ett strategiskt utvecklingsuppdrag.

Infrastrukturavdelningen är beställare till driftavdelningen (drift/skötsel inom förvaltaruppdraget) och projektavdelningen (genomförande av anläggningsprojekt inom det strategiska utvecklingsuppdraget). Infrastrukturavdelningen arbetar också direkt inom det strategiska utvecklingsuppdraget genom bland annat att strategiskt planera för utveckling av de anläggningar och områden nämnden ansvarar för, såsom Plan för utveckling av Halmstads stränder, Plan för utveckling av Halmstads kommuns lekmiljöer på allmän platsmark, Trafiksäkerhetsplan, Gångplan m.fl. inklusive respektive styrdokumentens genomförande.

Driftavdelningen arbetar inom ramen för förvaltaruppdraget även med verksamhetsutveckling. Fastighetsavdelningen har dels ett lokalförsörjningsuppdrag (avser både beredning/planering av lokalörsörjning och beställningar av investeringsprojekt/byggnationer till projektavdelningen (strategiska utvecklingsuppdraget)) och dels ett förvaltaruppdrag - inom ramen för förvaltaruppdraget är fastighetsavdelningen beställare av fastighetsskötsel från servicenämnden (FM-service).

Projektavdelningens anläggningsenhet får även beställningar direkt från kommunstyrelsens mark- och exploateringsverksamhet.

Förvaltningsledning är den övergripande ledningsstöds- och ekonomistyrningsfunktionen.

Organisationen ska motsvara framtida förväntningar och behov inom nämndens verksamhetsområden, ha ett starkt fokus på nämndens målgrupper och en hög kostnadsmedvetenhet. Nämnden och förvaltningen ska vara transparent, tydlig och möjliggöra en optimal samverkan med övriga kommunkoncernen och andra organisationer. Organisationens ska utvecklas mot en tydlig styrning och

ledningsstruktur, genom ett processinriktat arbetssätt som effektiviserar nämndens verksamheter. Värderingar och kultur som genomsyrar verksamheten ska kännetecknas av kvalitet och professionalism samt bredd och hög kunskap inom sakområdena. Etiskt förhållningssätt och humanistisk värdegrund är andra grundpelare för verksamheten. Verksamheten agerar för helheten, engagerat och tillsammans.

## **2.3 Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc.**

Teknik- och fastighetsnämnden bidrar till att göra Halmstad till en attraktiv kommun att bo och vistas i. Nämnden utvecklar, projekterar, anlägger och förvaltar (driftar och underhåller) bland annat kommunens gator, torg, parker, skog, idrotts-, fritids- och friluftsanläggningar och fastigheter/lokaler m.m. Nämnden skapar goda förutsättningar för alla att delta i idrotts- och fritidsaktiviteter och för att uppmuntra fler att ägna sig åt idrotts-, fritids- och friluftaktiviteter i olika former, med särskilt fokus på barn och unga. Nämnden verkar även genom tidigt deltagande i samhällsbyggnadsprocessen för en god försörjning av ny infrastruktur och nya anläggningar/lokaler i en växande kommun och bidrar kontinuerligt till en socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbar kommun bland annat genom att beakta långsiktigt hållbara val och LCC-perspektivet vid utbyggnad av nya anläggningar/lokaler och ny infrastruktur. Nämnden deltar aktivt i arbetet med att minska segregationsutmaningen i kommunen och involverar det sociala perspektivet i sina processer. Nämnden arbetar också för att de kommunala verksamheterna ska få ändamålsenliga lokaler till en rimlig lokalkostnad samt kvalitet.

## 3 Mål

### 3.1 Nämndsmål 3 - Aktiv Fritid.

#### Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 1: Halmstad ska vara en trygg och sammanhållen kommun

#### Önskat läge/effekter

Det ska vara enkelt för alla som bor och vistas i kommunen att ha en aktiv fritid. Ytor, anläggningar och rekreativa områden ska vara såväl attraktiva som tillgängliga och erbjuda en stor variation vilket lockar olika målgrupper samt boende i olika delar av kommunen. Föreningar ges goda förutsättningar att bedriva och utveckla sin verksamhet genom tillgång till funktionella anläggningar och föreningsbidrag. Riktade insatser ska leda till att fler aktiverar sig och att fler upplever att de är nöjda med sin fritid.

Effekterna av detta är att en stor andel av kommunens invånare är aktiva på sin fritid vilket främjar välmående och livskvalité. Idrott- och fritidsanläggningar nyttjas på ett än mer effektivt sätt och att såväl dessa anläggningar som aktivitetsytor och lekplatser har en geografisk spridning och ett varierat utbud. Aktivitetsytorna nyttjas av olika målgrupper och genom att ytorna aktiveras skapas goda förutsättningar för rörelse och aktivitet. De rekreativa områdena utvecklas så att fler kan vistas där och ta del av det naturen har att erbjuda. Föreningslivet utvecklas och bedriver sin verksamhet på ett sätt så att fler målgrupper kan vara en del av den. Såväl bredd- som elitverksamheten ges utrymme och tillgång till idrotts- och fritidsanläggningar och är båda en förutsättning för att Halmstad fortsatt ska vara en stark idrottsstad. Det finns goda förutsättningar för alla att stanna längre i den organiserade föreningsverksamheten.



#### Kommentar

Målindikatorerna för målet *Aktiv fritid* visar på en positiv förflyttning där t.ex. andel föreningsaktiva barn och unga (7-25 år) har ökat. Detta är ett trendbrott då man över flera år sett på både lokal och nationell nivå att andelen sjunkit. Målet är långsiktigt och satt med hög ambitionsnivå. Analysen visar därför att målet, trots en positiv förflyttning inom flera områden, anses som delvis uppnått.

**Under året har arbetet med att identifiera och genomföra insatser för att nå de som av olika anledningar inte har tillgång till en aktiv och meningsfull fritid pågått. Exempel på arbete och insatser som genomförts under året är:**

- Aktiv Sommar genomfördes för åttonde gången med 33 planerade läger varav nio prova-på läger, där ett var riktat till barn och unga med funktionsnedsättning. Totalt var det färre deltagare på prova-på lägren samt färre deltagande föreningar detta år. Utvärdering har gjorts för att utveckla dessa läger till nästa sommar. Sammanlagt under Aktiv sommar deltog 580 barn (av totalt 660 lägerplatser) varav 44% pojkar, 54% flickor och 3% icke binära. Av deltagarna kom 28% från socioekonomiskt utsatta områden och 12% fångades upp via "Gröna spåret" vilket är en väg för elevhälsan att identifiera och stötta vid anmälan för de elever som av olika skäl står

långt ifrån en meningsfull fritid.

- För andra året i rad kompletterades Aktiv sommar med Aktivitetsbussen, en rullande mötesplats med idrotts- och fritidsutrustning som möter barn och unga på olika platser runt om i kommunen under sommaren. Bussen hade 55 stopp och ca 1 200 besökare.
- Antalet föreningar som ansökte om spontanaktivitetsbidrag, för att erbjuda kostnadsfria aktiviteter som är öppna för alla, ökade under 2023. Antalet deltagare på föreningarnas spontanaktiviteter var 3 250, en ökning med 15% jämfört med föregående år. 68% av de som deltog var inte föreningsmedlem sedan innan.
- I Kombihallen, en anläggning där barn och unga uttrycker en vilja att vara på sin fritid, har insatser genomförts under året. Under våren pågick i samverkan med kulturförvaltningen och HFAB aktiviteten "Kvällsfotboll", spontanidrott med fokus på fotboll som hade cirka 400 deltagare. Under hösten pågick insatsen "Sport för alla" som genom samverkan med kulturförvaltningen möjliggjorde kostnadsfri spontanaktivitet en eftermiddag i veckan i Kombihallen. Verksamheten, som kommer att fortsätta även under 2024, hade under hösten 227 deltagare.
- Inom ramen för samordningsgrupp *Barns och ungas bästa* har förvaltningen skapat förutsättningar för en aktiv fritid för unga i de områden som omfattas av satsningen. Till exempel har dialogen med föreningslivet i Oskarström utvecklats med syfte att öka samverkan mellan skolorna i området, mötesplatsen United och Fritidsbanken.
- Under året har en reviderad vägledning för arbetsmetoden Samsynk/Skottlands-modellen i Halmstads kommun tagits fram där teknik- och fastighetsförvaltningens resurser in i uppdraget förtydligats och fastställts. Det har tagits fram en implementeringsplan som tydliggör syfte och mål med förvaltningens olika insatser inom uppdraget.
- Efter beviljade medel från kommunens digitaliseringsfond skrevs avtal med ett företag som levererar aktivitetsboxar. I mitten av maj placerades fem aktivitetsboxar ut på olika platser i kommunen. Boxarna fylldes med material för olika fritidsaktiviteter som användare kan hyra. Målet var att aktivera offentliga platser så som parker, aktivitetsytor och stränder samt öka förutsättningar för alla att ha en aktiv och meningsfull fritid. Den aktivitetsbox som haft flest uthyrningar var boxen i Norre katts park som hade 1372 uthyrningar under perioden maj-september.
- Teknik- och fastighetsförvaltningen har under året lett den kommunövergripande kartläggningen av Aktiv fritid. Arbetet har bland annat genererat den första kommunövergripande internkartan, som kommer att visa på barns och ungas fritidsvanor samt förutsättningar för fritidsaktiviteter. Arbetet kommer att fortsätta under 2024 för att säkra koppling till mål och uppföljning, lyfta effekter för målgruppen samt arbeta fram konkreta insatsförslag.

### **I arbetet med att säkra god tillgång till idrotts- och fritidsanläggningar har följande insatser genomförts under året:**

- Anläggningsbidraget har setts över med anledning av föreningars ökade kostnader kopplat till bland annat höga elpriser. Teknik- och fastighetsnämnden beslutade i augusti att omfördela medel i befintlig bidragsbudget så att stöd i form av anläggningsbidraget kunde höjas för de föreningsdrivna idrottsanläggningarna.
- En komplettering av den befintliga policyn för fördelning av tider samt uthyrningsprincip gällande bassängtytor beslutades av teknik- och fastighetsnämnden i augusti. Syftet med

kompletteringen är att säkra ett optimalt nyttjande av bassängytorna samt att de av nämnden prioriterade verksamheterna ges tillgång.

- Den del av projektet *Vattensmarta anläggningar* som är kopplat till infrastruktur och vattenförsörjning på Söndrums IP och Skedalaheds IP färdigställdes.
- Reinvesteringsarbetet på Simstadion Brottet påbörjades enligt plan efter årets badsäsong och kommer att fortsätta under våren 2024.
- Via reinvesterings- och investeringsmedel har bl.a. Örjans Vall utvecklats, LED-belysning på Kärlekens IP installerats och ljudsystem installerats på ridanläggningen i Harplinge. Dessa investeringar har bidragit till ökad säkerhet, minskade energi-, drift- och underhållskostnader samt att anläggningarna kan nyttjas optimalt och för rätt verksamhet.
- I arbetet med etablering av nya idrottshallar har förvaltningen deltagit i arbetet genom samverkan med berörda förvaltningar. Förvaltningen deltar för att aktivt verka för att fritiden och föreningslivet ska få förutsättningar att bedriva verksamhet samt att fortsätta utvecklas. Placeringarna av anläggningar med läktarkapacitet följer det befintliga strategiska underlaget för långsiktig planering av idrotts- och fritidsanläggningar.
- I projektet Ranagårdsskolan har samverkansprojekt pågått för att kunna förbereda för den första anläggningen med uttalat krav på samnyttjande mellan skola, fritid, bibliotek och mötesplats.

#### **I arbetet med att upprusta vandringsleder och rekreativa områden har följande gjorts:**

- En inventering av befintliga avtal på Hallandsleden har genomförts varvid framkom att det saknas markägaravtal med flera fastigheter. Arbeta med att få korrekta avtal längs hela sträckan har påbörjats. Planering för nytt vindskydd och toalett längs Hallandsleden samt nya spänger, skyltar, bänkar och bord m.m påbörjades under året.
- En upprustning och omdragning av leder i Skedala skog har genomförts med stöd av LONA-bidrag. *(Den lokala naturvårdsatsningen, LONA, är ett statligt bidrag för att stimulera kommuners och ideella föreningars långsiktiga naturvårds-engagemang. Via LONA finns möjlighet att få upp till 50 procent i bidrag för att genomföra projekt till nytta för naturvård, friluftsliv och folkbälsa.)*
- Nytt utomhusgym anlades längs med Prins Bertils stig, vid Simstadion Brottet.

## **3.2 Nämndsmål 1: Säkrat grunduppdrag – förvaltning.**

### **Kopplad till**

Kommunfullmäktiges mål 3: Halmstad ska aktivt ställa om till en miljömässigt hållbar kommun

### **Önskat läge/effekter**

Önskat läge:

- Det finns en tydlig ambitionsnivå inkl. prioritering avseende drift och underhåll av offentliga utemiljöer och idrotts- och fritidsanläggningar som är politiskt beslutad.

· Det finns tillräckliga resurser för ändamålsenlig drift, underhåll och reinvestering av offentliga utemiljöer, idrotts- och fritidsanläggningar samt fastigheter/lokaler

· Till alla beslutade investeringsprojekt avsätts relevanta medel för tillkommande drift

- Det finns en beslutad riktlinje, områdesspecifika målsättningar och en tydlig och samlad organisation för skogsförvaltning vars skötsel och intäkter styrs av årliga skogsbruksplaner
- Det finns en tydlig organisation och ansvarsfördelning som säkerställer en ändamålsenlig tillsyn och skötsel av kommunens fastigheter/lokaler
- Det finns tydliga mandat för beslut om utveckling eller rivning av fastigheter/byggnader med resurser för genomförande

#### Effekter:

- Halmstad blir en mer attraktiv kommun att bo och verka i och besöka
- Nöjdare kunder
- Attraktivare arbetsgivare och nöjdare medarbetare
- Välskötta, funktionella och attraktiva offentliga utemiljöer, idrotts- och fritidsanläggningar samt fastigheter/lokaler
- Anläggningarnas och fastigheternas/lokalernas livslängd optimeras och kapitalförstöring undviks
- En långsiktigt hållbar skogsförvaltning där natur- och rekreationsvärden stärks
- Ett mer renodlat byggnads- och fastighetsbestånd som innebär minskade kostnader



#### Kommentar

De flesta insatser kopplade till målet *Säkrat grunduppdrag - förvaltning* har pågått och/eller genomförts enligt plan under året. Däremot är flertalet målandikatorer (underfinansiering av drift respektive underhåll/reinvestering för gator, parker och idrott inte i nivå med målvärden. Nämndmålet är långsiktigt och den sammanfattande bedömningen är att målet är delvis uppnått.

#### **Inom verksamhetsområdena gata/trafik, park/natur och idrott/fritid har bland annat följande insatser gjorts:**

- Driftanalys: En driftanalys har tidigare tagits fram för att visa vilka ekonomiska förutsättningar som krävs för att klara ambitionsnivån "lägsta godtagbara standard" (LGS). Eftersom budgeterade driftmedel inte räcker till håller även ett förslag till prioriteringsordning med tillhörande ambitionsnivåer på att tas fram. Detta ska ligga till grund för politiskt beslut om vilka förändringar i uppdraget som behöver göras.
- Gator inklusive broar: Under året har ett flertal åtgärder gjorts för att säkra våra anläggningar. Bland annat beläggningsarbeten där behovet är betydligt större än tilldelad budget. Cirka hälften av kommunens broar har besiktigats under hösten och sett till det totala antalet konstruktionsbyggnader så har en fjärdedel av dessa besiktigats under året. Arbete har påbörjats med reinvestering av exempelvis gång- och cykelbron över Kustvägen samt två broar utmed



Banvallsleden vid Marbäck.

- Kajer: Kajen vid Picassoparken kommer att reinvesteras, och förarbeten som projektering, tillståndsprocesser m.m. har pågått under året.
- Industrispår: Besiktning/inspektion av kommunens industrispår görs årligen av en extern part. Åtgärder utifrån besiktningen har gjorts. Arbetsmiljöverket genomförde 2022 en inspektion av industrispåret och nämndens uppdrag som infrastrukturförvaltare. I somras kom inspektionsrapporten från Arbetsmiljöverket, som inte hade några anmärkningar på hur uppdraget genomförs.
- Nya grävningsbestämmelser och taxor/avgifter: Nya grävningsbestämmelser har beslutats av nämnden. Grävningsbestämmelserna ska göra det tydligare vad som gäller vid grävning i allmän platsmark och säkerställa att livslängden på kommunens anläggningar inte förkortas. Till bestämmelserna finns kopplat taxor med avgifter för trafikordningsplaner och grävningsanmälningar. Även taxor med avgifter för grävning i asfalterade/plattsatta ytor är beslutade. Dessa avgifter ska kompensera för den förkortade livslängd som en asfalterad yta får då en "lagning" görs. Taxor och avgifter beslutades av kommunfullmäktige i mars.
- Anläggningsstatus: För att säkra idrotts- och fritidsanläggningar har en statusinventering, i samverkan mellan beställare, drift och förvaltare, gjorts på Örjans Vall, Halmstad Arena och simstadion Brottet. Resultatet har lett fram till en åtgärdsplan för respektive anläggning.
- Samverkan och dialog mellan beställare och drift kring rutiner har utvecklats. Arbetet har omfattat planering, årshjul samt implementering av system för dokumentation, utvärdering av genomförda driftsinsatser. Detta för att säkerställa att befintliga anläggningar driftas på ett ändamålsenligt sätt.
- Invasiva arter: Kommunövergripande arbete med bekämpning av invasiva arter, främst gul skunkkalla, pågick under sommaren. Bekämpningen av gul skunkkalla har redovisats till Länsstyrelsen och några nya statliga medel för extra bekämpning av skunkkalla kommer sannolikt inte för 2024. Under hösten har underlag till en inventering av invasiva arter inom kommunens markinnehav tagits fram.

### **Några noteringar kopplat till fastighetsverksamheten:**

- Budget/planerat fastighetsunderhåll/snittbehov: Underhållsbehovet i snitt per år de kommande 10 åren är cirka 131 mnkr. Tilldelad budget enligt Planeringsdirektiv 2023 var 82,5 mnkr, vilket motsvarar ca 63% av behovet. Tilldelade medel täcker alltså i dagsläget inte behovet men det är planerat för en kontinuerlig ökning av reinvesteringensbudgeten de kommande år. Det är viktigt att planen efterföljs för att ha välskötta, funktionell och attraktiva fastigheter samt för att undvika kapitalförstöring.
- Kundnöjdhet: Under hösten har en NKI-undersökning (NKI = Nöjd KundIndex) genomförts hos teknik- och fastighetsnämndens hyresgäster. Resultatet av NKI-undersökningen avseende t.ex. skötsel och underhåll var 60, vilket placerar oss i den övre kvartilen bland kommuner som varit med i mätningen, där medel var 54.
- Kostnad FM-service jämfört med budget: Utfall 2023: 42,5% över budget. Kostnaderna för FM-service följs upp regelbundet genom uppföljningsmöten. FM-service förklarar den negativa avvikelserna med höga kostnader för snöröjning, skadegörelse samt kostnadsökningar för avhjälpande underhåll pga. prisökningar och bl.a. behov av armaturbyten pga. utfasning av lysrör. Fakturerade timmar utöver den fasta tillsynen har ökat mycket. Teknik- och fastighetsnämnden



upplever stora svårigheter att följa upp frekvenser, kvalitet och ekonomi då utövande ligger på annan nämnd (servicenämnden).

- Tydliggörande av mandat för beslut om rivning/avveckling av fastigheter: Det har under året pågått ett arbete kring att ta fram en strategisk åtgärdsplan för fastigheterna i verksamhet 272 - Övrig fastighetsförvaltning - tillsammans med mark- och exploateringsenheten på kommunledningsförvaltningen. Nästa steg blir att tydliggöra processen kring rivning/avveckling av fastigheter och föreslå justeringar i nämndernas reglementen. Dessa insatser i kombination ska leda till ett mer renodlat fastighetsbestånd som innebär minskade kostnader.

### 3.3 Nämndsmål 2 - Säkrat grunduppdrag – utveckling

#### Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 4: Halmstad ska vara en attraktiv kommun att bo i och besöka

#### Önskat läge/effekter

Önskat läge:

- Att teknik- och fastighetsnämnden har en tydlig strategisk utvecklingsroll för verksamheterna gata/trafik, idrott/fritid, park/natur samt fastighet
- Att verksamheterna i ökad omfattning styrs och utvecklas med stöd av strategiska styrdokument och planer
- Att det avsätts resurser för att förverkliga framtagna utvecklingsplaner
- Att centrumutvecklingsuppdraget har tydliggjorts
- Att det finns tydliga och väl förankrade processer inom och mellan förvaltningar
- Att verksamheterna utnyttjar möjligheterna med modern teknik och digitalisering
- Att det finns resurser för energieffektivisering av kommunens anläggningar och fastigheter/lokaler samt för utveckling med solenergi och laddinfrastruktur
- Att kunna kombinera myndighetsprojekt skolor med energieffektivisering
- Att kommunens anläggningar och fastigheter/lokaler framtidsäkras mot klimatförändringar
- Att hänsyn till de sociala aspekterna och hållbarheten blir en naturlig del i processer och arbetssätt
- De delar av förvaltningen som kan sitta samlokaliseras och att förvaltningens behov av lokaler följer utbyggnadsplanerna i kommunens översiktsplan.

Önskade effekter:

- Halmstad blir en mer attraktiv kommun att bo och verka i och besöka

- Ökad kundnytta
- Tydligare uppdrag, effektivare processer och minskade kostnader
- Attraktivare arbetsgivare och nöjdare medarbetare
- En socialt och miljömässigt mer hållbar kommun
- Minskad kapitalförstöring
- Energieffektivare anläggningar och fastigheter
- Ändamålsenliga lokaler och mer effektivt lokalutnyttjande
- Samlokalisering av förvaltningen skapar förutsättningar för bättre sammanhållning, att bli en attraktivare arbetsgivare, ökad kostnadseffektivitet och effektivare lokalutnyttjande



#### Kommentar

Övervägande delen av insatserna kopplade till målet *Säkrat grunduppdrag - utveckling* har pågått och/eller genomförts enligt plan under året. Samtliga målandikatorer (installerad solenergi, energianvändning gatubelysning, installerad laddinfrastruktur samt energibesparing) har ökat i förhållande till föregående år. Nämndmålet är långsiktigt, men den sammanfattande bedömningen är att målet är uppnått i förhållande till den ambitionsnivå som satts för år 2023.

#### **Inom verksamhetsområdena gata/trafik, park/natur och idrott/fritid har bl.a. följande insatser gjorts:**

Avseende processen för utbyggnad av allmän platsmark i exploateringsprojekt pågår ett arbete med att förtydliga ansvarsfördelningen i själva genomförandefasen. Arbetet genomförs tillsammans med mark- och exploateringsenheten på kommunledningsförvaltningen.

Förvaltningen har börjat införa projektdirektiv för större och mer komplexa projekt t.ex. för projekt Stora Torg och för utredningsprojekt Örjans vall. Till båda projekten finns politiska referensgrupper knutna där projektdirektiven har förankrats. Projekten pågår enligt plan.

Inom utvecklingsprojekt markupplåtelse har bl.a. nya riktlinjer tagits fram och beslutats av nämnden. Standardiserade och föreslagna strandplatser är klara och uppladdade i karta. Ny e-tjänst för intresseanmälan för strandplaceringar är aktiverad. Ny mall för yttrande till polisen är klar. Webbsida för evenemang på hemsidan [halmstad.se](http://halmstad.se) har förbättrats.

Nämnden yttrade sig över riktlinje för parkeringsköp i maj. Förvaltningen har deltagit i framtagande av förslaget tillsammans med samhällsutvecklingsavdelningen inom kommunledningsförvaltningen. Slutgiltigt beslut väntas av kommunfullmäktige under 2024. Arbetet med mer detaljerade rutiner och arbetssätt är kommunövergripande och har påbörjats.

En kampanj om att leda cykeln på Storgatan genomfördes som ett test under juni-augusti 2023.

Erfarenheterna från testet redovisades i nämnden under hösten.

Ett nytt system för hantering av trafikanordningsplaner, grävningsskyltar och markupplåtelse har upphandlats och startade i september. Syftet är att få ett enklare ansökningsförfarande för våra entreprenörer men även enklare och mer automatiserat system för uppföljning och kontroll. Systemet kopplas till ekonomisystemet, då det är taxor/avgifter kopplade till dessa tillstånd. Det innebär en automatisering av fakturering av taxorna/avgifterna.

De tre utredningsuppdragen i Planeringsdirektiv med budget 2023-2027 gällande Örjans Vall, Söndrums IP samt konstgräsplan och mötesplats Andersberg har pågått, och till viss del avslutats. Samtliga utredningsunderlag kommer att arbetas vidare med under kommande år. Teknik- och fastighetsförvaltningen leder och/eller deltar i samtliga utredningar.

En ny centrumorganisation har beslutats av kommunstyrelsen för tydligare och effektivare samarbete. Ett antal utsmyckningsarbeten genomfördes, fler träd i krukor placerades ut samt ny jul-/säsongsbelysning köptes in och installerades. Två toaletter vid Norre Torg öppnades upp under sommaren. Upprustning av Norre Torg genomfördes med markarbeten, nya bänkar etc. och samtidigt dragtestades 118 fasadvajrar i centrum och byttes ut. Två besöksräknare sattes upp på Storgatan respektive Köpmansgatan. En ny webbundersida om utvecklingen av Halmstads centrum lanserades på kommunens hemsida med tillhörande nyhetsbrev. Framtagande av nya riktlinjer för uteserveringar påbörjades under året.

Inför arbetet med att ta fram en plan för idrottsanläggningar och aktivitetsmiljöer gjordes en kartläggning av is- och bassängytor. Dessa ytor identifierades tidigare av förvaltningen i *Underlag för långsiktig planering idrotts- och fritidsanläggningar (TFF, 2018)* som de ytor där behovet framåt kan komma att bli som störst. Arbetet med själva planen påbörjades under året och fokus har legat på omvärldsbevakning samt framtagande av strategier för arbetet som tillsammans ska ligga till grund för projektdirektivet. Kartläggningarna som nämns ovan, avslutades under hösten 2023 och kommer att vara en del av den mer omfattande och heltäckande planen för idrottsanläggningar och aktivitetsmiljöer.

Förvaltningen har arbetat med att utveckla rutiner för föreningar som önskar bli bidragsberättigade. En del i arbetet har varit att synliggöra Ledarguiden för föreningarnas styrelser genom att de från och med 2024 årligen kommer att ladda upp den tillsammans med övriga föreningsdokument.

Arbetet med att ta fram en Blågrön plan för Halmstads kommun har påbörjats. Planen förväntas vara klar 2025. Arbetet leds av samhällsutvecklingsavdelningen inom kommunledningsförvaltningen och teknik- och fastighetsförvaltningen bidrar med olika specialistkompetenser.

2021 antog dåvarande teknik- och fritidsnämnden *Plan för Halmstads kommuns lekplatser på allmän platsmark*, den sk. lekplatsplanen. Förvaltningen har under året påbörjat arbetet med att ta fram en handlingsplan utifrån lekplatsplanen som ska utgöra ett mer konkret planeringsverktyg för teknik- och fastighetsnämndens arbete med lekplatser.

I arbetet med att öka den biologiska mångfalden inom kommunen gjordes under våren en inventering av gräsytor som kunde ställas om till ängsytor. Dessa ytor sköttes som ängsytor under våren och sommaren med gott resultat. Ängarna som anlades under hösten 2022 blommade vackert under vår, sommar och höst 2023. Under året har även bibäddar anlagts i Alets naturreservat.

### **Inom fastighetsverksamheten arbete har bl.a. följande insatser gjorts:**

Under året har arbetet med energibesparingsåtgärder fortsatt och detta är även en naturlig del i

processen för planerat underhåll/reinvesteringar.

Anslagna investeringsmedel för solenergi och laddinfrastruktur har det arbetats löpande med för att realisera och installera i både befintliga och nya fastigheter. Vid utgången av 2023 fanns det 11 885 m<sup>2</sup> solcellspaneler monterad på kommunens fastigheter. Samtidigt var 26% av det planerade antalet laddinfrastrukturuttag installerat på de fastigheter vi själva äger/förvaltar.

Inom ramen för den nya lokalförsörjnings- och samhällsbyggnadsprojektprocessen har arbeten och utredningar genomförts för att hållbarhetsperspektiven ska bli en ännu mer naturlig del i processen vilket kommer leda till en socialt och miljömässigt mer hållbar kommun. Det läggs också stor vikt vid att lokalerna ska kunna nyttjas effektivt genom samlokalisering och samnyttjande samtidigt som lokalerna ska vara ändamålsenliga.

## 3.4 Nämndsmål 4 - Attraktiv arbetsgivare.

### Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 5: Halmstads kommun ska vara en modern och framtidssäkrad organisation

### Önskat läge/effekter

Teknik- och fastighetsnämnden säkrar kompetensen för uppdraget genom att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder ett hållbart arbetsliv, delaktighet och utveckling.

Teknik- och fastighetsnämnden är en modern arbetsgivare med engagerande och kompetenta medarbetare som är stolta ambassadörer för organisationen. Medarbetarna identifierar sig med organisationen och bidrar till att den ständigt utvecklas samt att nämnden uppnår sina mål.

Inom teknik- och fastighetsnämnden finns ett gott samarbete med arbete över gränserna och förmåga att se till organisationens helhet. Det finns en god sammanhållning där ett prestigelöst klimat uppmuntrar till nytänkande och delaktighet. Organisationens chefer arbetar utifrån ett tillitsbaserat ledarskap där lyhördhet, tydlighet och stöttning är ledord. Organisationen har en trygg och säker arbetsmiljö med rätt förutsättningar för ett hållbart arbetsliv där medarbetarna har bra balans mellan arbete och fritid. Inom organisationen finns det en bred mångfald där medarbetarnas kompetens tas tillvara. Det finns goda möjligheter att utvecklas inom organisationen och att lära nytt av varandra. Medarbetarna har bra villkor, ges flexibilitet i arbetet och kan påverka sin egen arbetssituation. Organisationen har en ändamålsenlig kompetensförsörjning och attraherar lätt nya medarbetare med rätt kompetens.



### Kommentar

De flesta insatser kopplade till målet *Attraktiv arbetsgivare* är genomförda medan det ännu inte finns något underlag från målindikatorerna då de mäts genom medarbetarundersökningen i februari 2024. Bedömningen är därför att målet fortskrider enligt plan. Målet är långsiktigt och satt med hög ambitionsnivå och med anledning av att det finns mycket kvar att arbeta med för att uppnå det önskade läget så är den sammanfattande bedömningen att målet är delvis uppnått.

En kompetensförsörjningsplan är framtagen. Planen innehåller dels en omvärlds- och invärldsanalys och dels en aktivitetsplan. Aktivitetsplanen utgår från den s.k. ARUBA-processen (ARUBA = Attrahera, Rekrytera/Introducera, Utveckla, Behålla, Avveckla/Ställa om) och Halmstads kommuns strategiska områden för kompetensförsörjning. Exempel på aktiviteter som planen innehåller är att ta fram en analys över hur våra verksamheter och därmed kompetensbehov kommer att förändras på sikt, men även mer konkreta aktiviteter som årshjul för marknadsföring på arbetsmarknadsmässor och skolor samt olika aktiviteter för att kompetensutveckla befintliga medarbetare.

Utifrån att nya regler om dygnsvila infördes i Sveriges kommuner och regioners kollektivavtal, Allmänna bestämmelse, från och med 1 oktober 2023 har förändringar i teknik- och fastighetsförvaltningens (TFF) beredskapsorganisation gjorts gällande schemaläggning och arbetssätt för att tillgodose gällande regler om både dygns- och veckovila.

Ett koncept för traineetjänster har införts för anställning av nyutbildade drifttekniker på fastighetsdriftsenheten. Även projektavdelningen har rekryterat en projektledartrainee där man hade 127 sökande till tjänsten. Både drifttekniker och projektledare är enligt Arbetsförmedlingens arbetskraftsbarometer två bristyrken och TFF har många befintliga erfarna medarbetare inom yrkeskategorierna vilket medför goda förutsättningar för en högkvalitativ traineeplacering samtidigt som det kan medföra utvecklingsmöjligheter genom handledarrollen för befintliga medarbetare.

Under året har det, utifrån de stora och ständigt ökande kraven och förväntningarna på TFF, fortsatt pågått ett utvecklingsarbete för att framtidssäkra nämndens och förvaltningens huvudgrunduppdrag; förvaltaruppdraget inklusive verksamhetsutveckling och det strategiska utvecklingsuppdraget. Kopplat till det har det undersökts hur driftavdelningen och infrastrukturavdelningen ska organisera sig för att uppnå detta. TFF har tagit hjälp av en organisationskonsult i arbetet och i slutet av 2023 beslutades hur den framtida avdelningsindelningen ska se ut samt att utveckla ekonomistyrningen genom att kostnadsbudget fördelas till beställaravdelningarna fr o m 1 januari 2024 och därigenom utvecklas den sedan tidigare beslutade beställar- och utförarmodellen (2020).

## 4 Kvalitet

### 4.1 Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv

#### 4.1.1 Idrotts- och fritidsverksamhet

##### Beskrivning

Ansvar för utveckling och samordning av kommunens idrotts- och fritidsverksamhet och samt att upplåta och hyra ut kommunens idrotts- och fritidsanläggningar inklusive dess lokaler (exklusive kulturnämndens mötesplatser).

Omfattar en stor del av vht 320, dvs idrott/fritidsdelen. Viktigt att följa upp förutsättningarna för föreningslivet m.m.

Mäts via SCB, NKI och föreningsstöd

##### Kommentar



NKI (Nöjd-kund-index) för samtliga idrottsplatser landar i årets undersökning på 3,5. Vid en jämförelse med tidigare års kundundersökningar har NKI-värdet höjts från 2021 års undersökning då NKI hamnade på 3,3. Tidigare år har NKI legat på 3,4 (2019) och 3,5 (2016).

Idrottsplatserna Skedalaheds IP, Alevallen och Kärlekens IP får högst betyg, precis som vid tidigare års undersökningar, medan Esperedsvallen, Söndrums IP och Halmstad Arena IP hamnar längre ned på rankingen.

Likt tidigare års undersökningar viktas fotbollsplanernas skick och skötsel absolut högst.

#### 4.1.2 Multiarena Halmstads Arena

##### Beskrivning

Ansvar för utveckling, upplåtelse och uthyrning av multiarena Halmstads Arena enligt KF:s beslutade målbild.

Viktigt att följa upp arrangörernas och föreningslivets nöjdhet

Mäts via enkäter m.m.

##### Kommentar



**Arenans kundsegment upplever arenan som modern och attraktiv**

Mäts genom enkätundersökningar till arrangörer, lärare, konferensbokare och föreningslivets ledare.

Under 2023 så mättes detta under oktober-december.

Resultatet **4,39** kommer från en direkt fråga i hur väl man instämmer i påståendet att Halmstad Arena upplevs som modern och attraktiv (Skala 1-5).

Förutom denna direkta fråga så mäts kundernas nöjdhet inom en del specifika områden. Framst för att kunna se vad eventuellt behöver utvecklas.

För att kunna upprätthålla en känsla av modernitet och attraktivitet ses främst ett stort utvecklingsbehov inom teknik. Både siffror och fritextsvar påpekar brister med den teknik som finns men också flera fritextsvar som efterfrågar teknik Arenan inte har i dagsläget.

Förutom teknik så efterfrågar våra kunder att Arenan kan anpassa lokalerna med ridåsystem, avskärmningar, ljud och ljus m.m. Dessa möjligheter finns hos våra ”konkurrenter” och Arenan kommer att halka allt längre ner på attraktivitetsskalan om inte detta ses över. Ytterligare en observation värd att nämna är att resultatet skiljer sig rejält mellan arrangörer och konferensbokare (som generellt ger höga betyg på de flesta frågor) och föreningslivets ledare samt skolornas lärare (som generellt ger lägre betyg på de flesta frågor).

### **Arenans kundsegments nöjdhet med upplåtelsen på plats**

Detta mäts genom enkätundersökningar till arrangörer, lärare, konferensbokare och föreningslivets ledare. Under 2023 så mättes detta under oktober-december.

Resultatet **4,08** kommer från flera olika frågor om arenan. (Skala 1-5). Frågorna handlar om allt från lokaler, omklädningsrum, förråd, ventilation, utrustning m.m.

Arenan är såklart nöjda med det sammanlagda betyget från kunderna men ser samtidigt att siffrorna skiljer sig mycket åt beroende på vem som tillfrågas. Framförallt ledare från föreningslivet ger lägre betyg än övriga tillfrågade. I svaren ses utmaningar med antalet förråd, kontorsmöjligheter, antal omklädningsrum och halltider. Dessa frågor måste Arenan arbeta med för att inte riskera att få ännu lägre siffror framöver.

### **Arenans kundsegments nöjdhet med uthyrningsprocessen - bokningar, avbokningar, kommunikation**

Detta mäts genom enkätundersökningar till arrangörer, lärare, konferensbokare och föreningslivets ledare. Under 2023 så mättes detta under oktober-december.

Resultatet **4,56** kommer från flera olika frågor om kontakten med arenan kring bokningar. (Skala 1-5).

Arenan är väldigt glada över att kunderna är så nöjda som de är. Men bakom kulisserna finns mycket att göra. Arenan lider fortfarande av systemet FRI och dess begränsningar. Arenan behöver fortsätta arbetet med att optimera FRI men framförallt också att se på möjligheten att i framtiden byta system.

Arenan har infört nya rutiner och optimerat FRI under året men det innebär ökad arbetsbelastning som aldrig kunden ser. Med ett nytt system skulle både boknings- och faktureringsprocessen kvalitetssäkras men också frigöra arbetstid hos medarbetarna..



### 4.1.3 Byggnader

#### Beskrivning

Ansvar för utveckling och förvaltning (drift och underhåll) av kommunens byggnader och bebyggda fastigheter, om inget annat avtalas.

Omfattar både verksamhet 209 (förvaltningsfastigheter) och verksamhet 272 (övriga fastigheter). Viktigt att följa upp bl.a. fastighetsdrift inkl. FM-service samt underhållsbudget vs underhållsplan/behov m.m.

Mäts via

Uppföljning av bl.a. uppdrag FM-service; underhållsskuld; underhåll i förhållande till underhållsplan; kundnöjdhet hyresgäster - enkät.

#### Kommentar



#### NKI Hyresgästundersökning

NKI-undersökningen utfördes under hösten 2023. Resultatet gav ett totalindex på 60 vilket är i den övre delen av medel (56) bland kommuner där mätning har gjorts. För att nå den övre kvartilen hade det krävts ett resultat på 64.

### 4.1.4 Planering av fastighetsunderhåll

#### Beskrivning

Ansvar för att kommunen har både en lång- och kortsiktig planering av underhållet av kommunens fastigheter så att önskad funktion vidmakthålls över tid.

Mäts delvis på samma sätt som punkt 3.4.

#### Kommentar



REPAB fakta (Sverigestandarden för underhållsplanering) redovisar normal årskostnad för planerat underhåll på flera olika fastighetskategorier. Inom kategorierna skola och förskola redovisas en normal årskostnad per kvm på tre olika fastighetstyper. Årskostnaden/kvm för skola är 128-297 kr/kvm vilket ger ett snitt på 208 kr/kvm och för förskola 138-317 kr/kvm vilket ger ett snitt på 223 kr/kvm.

Utfallet för nämndens skolfastigheter blev under 2023 243 kr/kvm och för förskolorna 182 kr/kvm.



## 4.2 Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc.

### 4.2.1 Trafikuppgifter

#### Beskrivning

Ansvaret för att som trafiknämnd fullgöra trafikuppgifter och frågor om parkeringstillstånd som avses i lagen om nämnder för vissa trafikfrågor samt därmed vara kommunens organ för trafiksäkerhetsarbete. Viktigt att följa upp trafiknämndens ansvar. Som trafiknämnd ska TFN fullgöra de trafikuppgifter som avses i 1 § lagen (1978:342) om nämnder för vissa trafikfrågor.

Mäts via t.ex. olycksstatistik och ev. trafiksäkerhetsåtgärder

#### Kommentar



#### Olycksstatistik

Under perioden 1/10 2022 till 30/9 2023 skadades 10 personer allvarligt i trafiken. 1 person omkom under samma tidsperiod. Dödsolyckan var i centrala Halmstad där en äldre dam påbackades i anslutning till en parkeringsplats.

Sett under en femårsperiod så är genomsnittet för svårt skadade 8 personer och omkomna 0,4 personer. Statistiken avser det kommunala vägnätet.

#### Handläggningstid tillstånd för rörelsehindrade, TA-planer och grävningstillstånd som inte klarar tidsramen

Parkeringstillstånd för rörelsehindrade. Under året har 199 ansökningar handlagts. Handläggningstiden är fyra veckor. Från att fullständig ansökan är inskickad så är handläggningstiden för samtliga ärenden kortare än fyra veckor.

Trafikanordningsplaner. Under året har 509 ansökningar handlagts.

Handläggningstiden är tio dagar. Från att fullständig ansökan är inskickad så är handläggningstiden för i princip alla ärenden kortare än tio dagar.

Grävningsanmälningar. Under året har 413 ansökningar handlagts.

Handläggningstiden är tio dagar. Från fullständig ansökan är inskickad så är handläggningstiden för de allra flesta (95-100%) kortare än tio dagar.

Totalt för alla typer av ärenden är handläggningstiden i enlighet med uppställda tider.

#### Överprövningar av tillstånd för rörelsehindrade som ändrar beslutet

Antalet ansökningar för parkeringstillstånd för rörelsehindrade var under 2023 199 stycken. Av dessa beviljades 84 % och 16 % avslogs. Fyra beslut med avslag överklagades till länsstyrelsen. Länsstyrelsen beslutade i samtliga fall i enlighet med kommunens beslut.

## 4.2.2 Infrastruktur

### Beskrivning

Ansvar för utveckling, projektering, anläggning, förvaltning, (drift och underhåll) av infrastruktur; gator och vägar, gång- och cykelvägar, torg, parker, lekplatser, broar, parkeringsplatser på allmän plats, naturparker och andra grönytor och andra allmänna och offentliga platser.

Omfattar en stor del av verksamhet 320, dvs gata/trafik, park/natur och idrott/fritid. Viktigt att följa upp driftanalys (driftbudget vs behov samt underhållsbudget vs underhållsplan/behov m.m.

Mäts t.ex. via brister; driftbudget vs behov; underhållsskuld; underhåll i förhållande till behov; SCB; uppföljning av investeringsutfall vs beslutad investeringsbudget.

### Kommentar



#### Antal A-fel på lekplatser

7 stycken A-fel på kommunala lekplatser på allmän platsmark 2023.

#### Investeringsutfall vs budget, per genomfört projekt överstigande 2 mnkr.

Strandnära lekplats avslutat med utfall likt budget. Budget 4 000 000 kr utfall 4 000 000 kr.

Sanering Bagaren 11, avslutat med utfall under budget. Budget 2 500 000 kr utfall 1 900 000 kr.

Lekplats Andersberg avslutat med utfall under budget. Budget 2 600 000 kr utfall 2 250 000 kr.

Lekplats Rotorpsparken avslutat med utfall likt budget. Budget 2 900 000 kr utfall 2 900 000 kr.

Gc Björkallén avslutat med utfall under budget. Budget 6 500 000 kr utfall 4 400 000 kr.

Ny parkmiljö Österskans avslutat med utfall under budget. Budget 2 750 000 kr utfall 2 700 000 kr.

Flygstaden trafikåtgärder avslutat under budget. Budget 5 150 000 kr utfall 5 000 000 kr

#### Projekt färdigställt enligt tidplan, per genomfört projekt enl planeringsdirektivet, över 2 mnkr.

Strandnära lekplats avslutat slutbesiktigat enligt tidplan.

Sanering Bagaren 11, avslutat slutbesiktigat enligt tidplan.

Lekplats Andersberg avslutat slutbesiktigat enligt tidplan.

Lekplats Rotorpsparken avslutat slutbesiktigat enligt tidplan.

Gång- och cykelväg Björkallén avslutat slutbesiktigat enligt tidplan.

Ny parkmiljö Österskans avslutat slutbesiktigat enligt tidplan.

Flygstaden trafikåtgärder avslutat slutbesiktigat enligt tidplan.

### 4.2.3 Upplåtelse av allmän (offentlig) plats

#### Beskrivning

Ansvar för upplåtelse av allmän (offentlig) plats, inklusive upplåtelse enligt torghandelsföreskrifterna.

Förbättrad service mot näringslivet.

Mäts via Insikt (SKR).

#### Kommentar



#### Nöjdhet markupplåtelse

Resultatet från NKI markupplåtelse för alla kundgrupper 2023 ligger på 70, en minskning med 2 enheter jämfört med 2022. Motsvarande för Större städer är 78 år 2023 och 76 2022. Resultatet för 2021 var 78.

Resultat mellan 70-80, ses som högt och ska därför anges som positiv minskning.

### 4.2.4 Ny-, om- och tillbyggnader

#### Beskrivning

Ansvar för ny-, om- och tillbyggnader av kommunens byggnader och bebyggda fastigheter.

Viktigt att följa upp realiseringen av uppdragen/projekten enligt planeringsdirektiv med budget (KF:s verksamhetsplan)

Mäts bl.a. via uppföljning av investeringsutfall vs beslutad investeringsbudget.

#### Kommentar



#### Investeringsutfall vs budget, per genomfört projekt överstigande 2 mnkr

Mickedala ridskoleverksamhet ombyggnad. Budget 13 000 tkr, utfall 14 084 tkr

Nymansgården:

Budget: 171 500 tkr

Utfall: 148 857 tkr

Tidplan enl. MoB: 2023 hölls enligt plan.

#### Projekt färdigställt enligt tidplan, per genomfört projekt enl planeringsdirektivet, över 2 mnkr

Mickedala ridskoleverksamhet ombyggnad. Tidplanen hölls.

Nymansgården äldreboende: Tidplan enligt MoB 2023 hölls.

## 4.2.5 Friluftsanläggningar

### Beskrivning

Nöjdhet med utbud av motionsspår och friluftsområden i samband med SCB:s medborgarundersökning.

### Kommentar



#### Nöjdhet med utbudet av motionsspår

Halmstads kommun deltar i SCB:s medborgarundersökningen vartannat år, vilket innebär att denna indikator upp vid årsbokslutet 2024.

#### Nöjdhet med utbudet av friluftsområden

Halmstads kommun deltar i SCB:s medborgarundersökningen vartannat år, vilket innebär att denna indikator upp vid årsbokslutet 2024.

## 5 Resurser och förutsättningar

### 5.1 Ekonomi

#### Driftredovisning Teknik-och fastighetsnämnden

(belopp i tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
209 Förvaltningsfastigheter	-33 589	-83 900	-56 893	-27 007
272 Övrig fastighetsförvaltning	-7 062	-9 238	-3 116	-6 122
320 Gator, parker och idrott	-314 421	-339 926	-342 570	2 644
<b>SUMMA</b>	<b>-355 072</b>	<b>-433 064</b>	<b>-402 579</b>	<b>-30 485</b>

#### 209 Förvaltningsfastigheter

(alla belopp i tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
Verksamhetens intäkter	743208	763692	757745	5 948
Lönekostnader	-1 027	-28929	-27761	-1 168
Lokalkostnader	-254 449	-271 274	-252 965	-18 309
Kapitalkostnader	-238 621	-251 287	-266 245	14 958
Övriga kostnader	-282 700	-296 102	-267 667	-28 436
Verksamhetens kostnader	-776 797	-847 592	-814 638	-32 955
Periodens nettokostnad	<b>-33 589</b>	<b>-83 900</b>	<b>-56 893</b>	<b>-27 007</b>

#### Driftredovisning

##### Utfall – årsresultat

Verksamheten innefattar fastighetsförvaltning av lokaler med kommunal verksamhet, inklusive utredningar och särskilda driftskostnader vid byggprojekt.

Årets resultat är negativt och uppgår till 83 900 tkr vilket är 50 300 tkr lägre än föregående år. Intäkterna är 763 700 tkr vilket är 20 500 tkr högre än föregående år och kostnaderna är 847 600 tkr vilket är 70 800 tkr högre än år 2022.

De ökade intäkterna mellan åren beror främst på högre internhyror, en ökning av sålda tjänster, ökat momsbidrag samt högre externa hyror. De ökade kostnaderna mellan åren beror främst på högre lokalkostnader för förhyrningar, högre kapitalkostnader, ökade kostnader för energi och vatten samt ökade kostnader för fastighetsdrift.

Internhyresintäkterna är högre än föregående år (25 700 tkr) och detta beror främst på nya och ombyggda objekt som inneburit en högre hyra än föregående år till exempel Strandvallens förskola, Fyllingskolan F3, Albinsro förskola och Nymansgården.

De övriga intäkterna i år har varit lägre än föregående år (13 400 tkr). De övriga intäkterna bestod år 2022 av försäkringsersättning för Vallgården. Under 2023 har det inte funnits några försäkringsersättningar utan de övriga intäkterna har 2023 bestått av vidarefakturerering till förvaltningar/nämnder.

De ökade kostnaderna beror främst på ökade externhyreskostnader för hyrda lokaler (16 800 tkr) beroende på osedvanligt stor hyreshöjning kopplat till KPI. Under året har det även tillkommit nya inhyrningar som till exempel Vuxenutbildningen (7 100 tkr) och nya paviljongförhyrningar som till

exempel Skepparen (2 900 tkr).

Kostnaderna för energi är cirka 41 200 tkr högre än föregående år beroende på ökning av internpriset på el jämfört med förra året. Dock har den totala elanvändningen i våra fastigheter minskat med ca 2 000 000 kWh jämfört med 2022 som ett resultat av insatser i samband med elkrisen och det löpande effektiviseringsarbetet inom området.

Kostnaderna för fastighetsdrift är högre i år jämfört med föregående år (12 400 tkr), detta beror främst på höga kostnader för FM-service. I avtalet med FM-service ingår bland annat snöröjning där kostnaden ökat med ca 4 000 tkr jämfört med föregående år. Kostnadsökningen har även skett inom brandservice och sotning.

Utrangeringskostnaderna är 16 100 tkr lägre i år. Detta beror framförallt på förra årets större utrangerings på Östergårdsskolan och Vitsippans förskola.

Lönekostnaderna är 27 900 tkr högre i år vilket beror på att fastighetsavdelningen har bildats och nu ingår i verksamheten.

### **Utfall – budgetavvikelse**

Budgetavvikelsen mot den fastställda ramen är negativ och uppgår till 27 000 tkr.

Avvikelsen på intäktssidan är positiv (6 000 tkr) och beror främst på ökade hyresintäkter (20 500 tkr) och sålda tjänster (18 300 tkr). Detta vägs delvis upp av att intäkter för beräknade kapitalkostnader inte har något utfall i år pga en miss vid beräkningen av dessa (34 700 tkr).

Kostnaderna överstiger budget med 33 000 tkr. Detta beror främst på högre lokalkostnader än budget (18 300 tkr), högre kostnader för fastighetsdrift inklusive FM-service (22 700 tkr), högre kostnader för sålda tjänster (16 200 tkr), lägre kapitalkostnader än budget (15 000 tkr) samt ökade övriga driftkostnader (6 600 tkr). Lägre nyttjande av särskilda anslag (16 700 tkr) väger delvis upp för de ökade kostnaderna.

### Särskilda anslag

Anslaget för rivning och ersättningslokaler för Östergårdsskolan är i år 14 000 tkr. Vilket ger en positiv avvikelse med ca 11 000 tkr eftersom rivningarna av resterande byggnader kommer senare. För evakuering av Fyllingskolan är budgetavvikelsen även där positiv på ca 5 000 tkr under budget. För Nyhemsskolans/Lineheds paviljong beräknades budgeten överskridas med ca 2 000 tkr då denna står kvar outhyrd efter genomfört byggprojekt för att åter tas i bruk vid ombyggnation i Andersberg.

### Lokalförvaltning

Lokalkostnaderna blev 18 300 tkr högre än budget. Detta som en följd av den kraftiga indexutvecklingen samt nya förhyrningar där den största nya lokalen var för vuxenutbildningen.

Nya internhyresavtal har skrivits och börjat gälla 2023, bland annat blev byggnationen av Strandvallens förskola färdig och uthyrd till barn- och ungdomsförvaltningen med start 2023-01-01. Ett internhyresavtal tecknades för Vuxenutbildningen vilket ersatte ett antal mindre avtal. Detta medförde även ökade kostnader för fastighetsdrift, lokalkostnader, kapitalkostnader mm.

Lönekostnaderna har också ökat från föregående år då fastighetsavdelningen bildats och nu ingår i verksamheten.

### Fastighetsdrift inklusive FM-service

Det blev också en negativ budgetavvikelse på 22 700 tkr för fastighetsdriftskostnader som till största del beror på kostnader över budget för FM-service och högre kostnader för serviceavtal.

Under 2023 har snökostnaderna varit betydligt högre än föregående år. 2022 låg dessa kostnader på cirka 4 600 tkr och för 2023 låg dessa kostnader på cirka 8 200 tkr. Utöver snökostnader har avhjälpande kostnader och skadegörelsekostnader varit höga. Skadegörelsekostnaderna utgörs av skadegörelse som äger rum utanför verksamhetens ordinarie tid som teknik- och fastighets-förvaltningen/-nämnden då står för. Det har även varit högre kostnader än föregående år för tillägsarbeten för grönyteskötsel. Utöver ovannämnda punkter har även priserna ökat mycket för brandservice och sotning.

Det har också varit högre övriga driftkostnader som främst kan härledas till flertalet nya avtal.

### Energi och vatten

Kostnaderna för energi och vatten var år 2022 ca 71 000 tkr och år 2023 låg kostnaderna för energi och vatten på ca 112 400 tkr. Kostnaderna 2023 var alltså 41 400 högre än 2022. Budgeten för energi och vatten i år var ca 113 700 tkr vilket ger en positiv budgetavvikelse på ca 1 300 tkr.

### **272 Övrig fastighetsförvaltning**

<b>(alla belopp i tkr)</b>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Utfall 2023</b>	<b>Budget 2023</b>	<b>Budgetavvikelse</b>
Verksamhetens intäkter	37373	34819	39323	-4 504
Lönekostnader	0	0	0	0
Lokalkostnader	-671	-521	-335	-186
Kapitalkostnader	-9 549	-9 065	-11 499	2 434
Övriga kostnader	-34 215	-34 471	-30 605	-3 866
Verksamhetens kostnader	-44 435	-44 057	-42 439	-1 618
Periodens nettokostnad	<b>-7 062</b>	<b>-9 238</b>	<b>-3 116</b>	<b>-6 122</b>

### **Driftredovisning**

#### **Utfall – årsresultat**

Verksamheten innefattar fastighetsförvaltning av lokaler för öicke-kommunal verksamhet samt förvaltning och avverkning av produktions-/ekonomiskog. Inom verksamheten utförs även rivningar av byggnader.

Periodens resultat är negativt och uppgår till cirka 9 200 tkr, vilket innebär en försämring med cirka 2 200 tkr jämfört med 2022 (7 100 tkr).

Intäkterna är 2 600 tkr lägre främst beroende på mindre intäkter från avverkning samt lägre övriga intäkter (fakturerering för utförda arbeten).

Kostnaderna är 400 tkr lägre än 2022 främst beroende på att kostnaderna för avverkning och för utrangeringar är lägre än föregående år. Däremot har kostnaderna ökat avseende energi och för rivningar.

#### Fastighetsförvaltning

Fastighetsdelens resultat är ca 2 000 tkr lägre i år jämfört med föregående år. Energikostnaderna är 12 600 tkr vilket är en ökning med 3 600 tkr jämfört med föregående år. Däremot är utrangeringskostnaderna endast 100 tkr vilket är 1 700 tkr lägre än 2022. Då utrangerades Vallmons förskola efter rivning. Kapitalkostnader är 500 tkr lägre liksom kostnaderna för driftunderhåll 600 tkr.

Ett antal outhyrda objekt har rivits och sålts under året.

Kostnaderna för rivningar 2023 är 2 800 tkr vilket är 1 200 tkr mer än 2022.

Rivningar som är genomförda är Knäredsgatan 2 (1 000 tkr) boningshus vid Nissastigen (700 kr), Förrådsbyggnader Hstd 5:29 (600 tkr) och pågående större rivningar är Sveagatan (Ryab) (100 tkr) samt Fyllinge Villmanstrand (100 tkr).

Patrikshills Annex och Maredsgården har sålts under året.

### Produktionsskog

Intäkter för avverkning av skog skiljer sig åt mellan åren. För samma period 2022 fanns intäkter för avverkning på 6 300 tkr, varav avverkningen i Skedala stod för 3 800 tkr och för samma period i år är intäkterna 4 200 tkr varav Skedala står för 3 300 tkr. Detta innebär lägre intäkter på 2 100 tkr.

Kostnaderna för avverkning är 2 000 tkr lägre i år.

Skedala: Slutavverkning är genomförd. Dock återstår skogsvården. Vissa av gallringarna är genomförda men det finns även kontrakterade gallringar som ännu ej är utförda. Rövningar är utförda.

Perstorp/Brunskog: Slutavverkningen är genomförd medan gallringar inom området kvarstår.

### **Utfall – budgetavvikelse**

Årets budgetavvikelse är negativ och uppgår till 6 100 tkr, vilket beror på intäkter lägre än budget om 4 500 tkr och kostnader på 1 600 tkr över budget.

På intäktssidan är det främst från outhyrda lokaler (-2 200 tkr) och beräknade intäkter från nya objekt som ännu inte färdigställts (-2 700 tkr) som avviker samt intäkterna från avverkning som är 400 tkr högre än budget.

Budgetavvikelsen på kostnadssidan avser främst reparationer/drift av lokaler (1 900 tkr), kostnader för rivningar och utrangeringar (1 500 tkr) och kostnader högre än budget avseende avverkningar (600 tkr). Dessa vägs dock upp av kostnader under budget avseende kapitalkostnader 2 400 tkr beroende på ej färdigställda objekt.

Störst intäktsavvikelse jämfört med budget är det för följande lokaler:

Lokal	Intäktsavvikelse (tkr)	Kommentar
Patrikshills Annex	-1 300	Såld
Patrikshillsvägen 5	-700	Outhyrda ytor samt uthyrning under självkostnad
Medborgarhuset i Getinge	-500	Outhyrda ytor
Skeppets fd förskola	-500	Outhyrt p g a pågående detaljplan.
Svarvaregatan 12	-500	Outhyrt, ska rivas 2023/2024.
Villmanstrand gruppboende	-400	Outhyrt sedan augusti 2022, ska rivas under året.
Amiralsgatan 4-6	-400	Delvis outhyrd, planerad rivning 2025



### 320 Gator, parker och idrott

(alla belopp i tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
Verksamhetens intäkter	102278	117253	103984	13 269
Lönekostnader	-160 135	-144689	-147742	3 052
Lokalkostnader	-70 436	-75 127	-71 631	-3 497
Kapitalkostnader	-70 671	-75 480	-90 273	14 794
Övriga kostnader	-115 457	-161 883	-136 908	-24 974
Verksamhetens kostnader	-416 699	-457 179	-446 554	-10 625
Periodens nettokostnad	<b>-314 421</b>	<b>-339 926</b>	<b>-342 570</b>	<b>2 644</b>

#### Driftredovisning

##### Utfall – årsresultat

Årets resultat är negativt och uppgår till 339 900 tkr, vilket kan jämföras med 314 400 tkr år 2022, en skillnad på -25 500 tkr.

Intäkterna är 15 000 tkr högre än föregående år, varav 4 200 tkr är ökade intäkter på uthyrning av idrottsplatser/lokaler, parkeringsintäkter (500 tkr) samt virkesförsäljning (800 tkr) och 3 800 tkr är ökade intäkter pga. den omorganisation som gjorts. Entreprenadkostnader har vidarefakturerats i större utsträckning vilket påverkat intäkterna positivt med 5 700 tkr jämfört med 2022.

Verksamhetens kostnader är 40 500 tkr högre jämfört samma period 2022.

Lönekostnaderna är 15 400 tkr lägre, detta beror på vår omorganisation där personal har flyttats från anslagsområde 320 Gator, parker och idrott till anslagsområde 209 Förvaltningsfastigheter. Lokalhyrorna är 4 700 tkr högre då det har tillkommit lokaler, t.ex. Harplinge ridhus, samt ökade hyreskostnader på grund av indexuppräknning. Kapitalkostnaderna är 4 800 tkr högre då avskrivningarna har ökat med 3 600 tkr och räntorna har ökat med 1 200 tkr. Övriga kostnader är 46 400 tkr högre än föregående år. Detta beror främst på ökade kostnader för el/värme/vatten (12 900 tkr) och högre entreprenadkostnader (5 300 tkr) avseende kostnader för vinteråtgärder samt att kostnader för entreprenader som vidarefakturerats. Resterande avvikelse beror på den omorganisation som gjorts mellan anslagsområde 320 och anslagsområde 209 samt att vi fått högre gemensamma kostnader som tidigare låg på kommunstyrelsen och servicenämnden.

##### Utfall – budgetavvikelse

Budgetavvikelse mot den fastställda ramen är positiv och uppgår till 2 600 tkr. Detta beror främst på ökade intäkter om 13 300 tkr och att budgetavvikelsen på lönekostnader är positiv (3 000 tkr).

Kapitalkostnader visar ett överskott på avskrivningarna med 14 800 tkr mot budget då investering skjutits framåt i tiden. Budgetavvikelse på lokalkostnader är negativ (3 500 kr) vilket beror på att verksamheten från 2023 hyr P-husen inkl. media. Detta påverkar också kostnaderna för el/värme/vatten som får ett överskott på 2 400 tkr totalt i stället för ett negativt utfall. Verksamheten har dock ökade materialkostnader (3 800 tkr) och ökade kostnader för entreprenader (19 300 tkr) där 10 800 tkr är vidarefakturering av kostnader och resterande avvikelse beroende på stora prishöjningar på material och entreprenader samt en ökning av övriga kostnader (1 800 tkr). Verksamheten har därutöver ett underskott på uppdraget av införandet av reservkraft, 1 800 tkr.

#### Driftredovisning Overhead

(alla belopp i tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
---------------------	-------------	-------------	-------------	-----------------

<b>Verksamhetens intäkter</b>	<b>5 942</b>	<b>12 588</b>	<b>16 894</b>	<b>-4 306</b>
Lönekostnader	-64 281	-42 409	-43 907	1 498
Lokalkostnader	-3 047	-1 758	-1 102	-656
Kapitalkostnader	-54 883	-59 423	-77 493	18 070
Övriga kostnader	13 691	9 636	3 671	5 965
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-108 520</b>	<b>-93 954</b>	<b>-118 831</b>	<b>24 877</b>
<b>Periodens nettokostnad</b>	<b>-102 578</b>	<b>-81 366</b>	<b>-101 937</b>	<b>20 571</b>

### Gata/Trafik

(alla belopp i tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
<b>Verksamhetens intäkter</b>	<b>54 321</b>	<b>61 413</b>	45 435	<b>15 978</b>
Lönekostnader	-32 591	-33 556	-36 284	2 728
Lokalkostnader	-11 937	-13 112	-10 787	-2 325
Kapitalkostnader	-4 671	-4 851	-4 671	-180
Övriga kostnader	-72 133	-85 744	-64 609	-21 135
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-121 332</b>	<b>-137 263</b>	-116 351	<b>-20 912</b>
<b>Periodens nettokostnad</b>	<b>-67 011</b>	<b>-75 850</b>	-70 916	<b>-4 934</b>

### Park/Natur

(alla belopp i tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
<b>Verksamhetens intäkter</b>	<b>10 063</b>	<b>10 072</b>	<b>10 590</b>	<b>-518</b>
Lönekostnader	-32 585	-33 666	-32 196	-1 470
Lokalkostnader	-5 224	-5 363	-5 236	-127
Kapitalkostnader	-1 967	-1 924	-385	-1 539
Övriga kostnader	-19 297	-20 093	-15 943	-4 150
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-59 073</b>	<b>-61 046</b>	<b>-53 760</b>	<b>-7 286</b>
<b>Periodens nettokostnad</b>	<b>-49 010</b>	<b>-50 974</b>	<b>-43 170</b>	<b>-7 804</b>

### Idrott/Fritid

(alla belopp i tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
<b>Verksamhetens intäkter</b>	<b>29 575</b>	<b>33 180</b>	<b>31 065</b>	<b>2 115</b>
Lönekostnader	-30 778	-35 081	-35 375	294
Lokalkostnader	-50 229	-54 894	-54 506	-388
Kapitalkostnader	-9 150	-9 282	-7 724	-1 559
Övriga kostnader	-58 484	-65 659	-60 007	-5 650
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-148 641</b>	<b>-164 916</b>	<b>-157 612</b>	<b>-7 303</b>
<b>Periodens nettokostnad</b>	<b>-119 066</b>	<b>-131 736</b>	<b>-126 547</b>	<b>-5 188</b>

### Investeringar Teknik-och fastighetsnämnden

(belopp i tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
<b>209 Förvaltningsfastigheter</b>	<b>-699 672</b>	<b>-710 197</b>	<b>-815 332</b>	<b>105 135</b>
Inkomster	0	333	0	333
Utgifter	-699 672	-710 530	-815 332	104 802
<b>272 Övrig fastighetsförvaltning</b>	<b>-11 843</b>	<b>-25 554</b>	<b>-172 942</b>	<b>147 394</b>
Inkomster	0	0	0	0
Utgifter	-11 843	-25 554	-172 942	147 395
<b>320 Gator, parker och idrott</b>	<b>-135 078</b>	<b>-163 019</b>	<b>-582 983</b>	<b>419 964</b>
Inkomster	2 702	4 133	0	4 133

Utgifter	-137 779	-167 152	-582 983	415 831
<b>SUMMA</b>	<b>-846 593</b>	<b>-898 770</b>	<b>-1 571 257</b>	<b>672 493</b>

### Investeringar 209 Förvaltningsfastigheter

(samtliga belopp i tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
<b>Investeringsinkomster</b>	0	333	0	333
<b>Investeringsutgifter</b>	-699 672	-710 530	-815 332	104 802
<i>därav förskolor</i>	-82 595	-41 473	-46 457	4 984
<i>därav skolor</i>	-308 753	-367 545	-421 588	54 043
<i>därav gruppboende/daglig vht</i>	-6 078	-21 082	-21 020	-62
<i>därav gymnasieskolor</i>	-14 577	-8 075	-18 052	9 977
<i>därav reinvesteringar</i>	-72 015	-97 282	-70 453	-26 829
<i>därav idrottsanläggningar</i>	-17 519	-3 992	-5 711	1 719
<i>därav äldre-/korttidsboenden</i>	-150 829	-93 932	-132 308	38 376
<i>därav övrigt</i>	-47 306	-77 149	-99 743	22 594
<b>Investeringsnetto</b>	<b>-699 672</b>	<b>-710 197</b>	<b>-815 332</b>	<b>105 135</b>

### 209 Förvaltningsfastigheter

#### Utfall – årets nettoinvesteringar

Utfallet för året är 710 200 tkr, jämfört med 699 700 tkr i investeringsnetto 2022 är det en ökning av investeringsutgifterna med 10 500 tkr. Projekten som avser grundskolor utgör de största investeringsutgifterna, ca 52 % av det totala utfallet.

Investeringsinkomsterna under året är bidrag från Naturvårdverket och avser laddstolpar.

Projekten med de största investeringsutgifterna under året är följande:

<b>Förskolor</b>	<b>41 500 tkr</b>
Varav störst utfall på projekten:	
Nybyggnation Vitsippan fsk (Hallågra förskola)	33 900 tkr
Albinsro förskola	4 100 tkr
Förskola Oskarström, 8 avd, 2025	2 800 tkr

<b>Skolor</b>	<b>367 500 tkr</b>
Varav störst utfall på projekten:	
Ranagårdsskolan	144 800 tkr
Östergårdsskolan, nybyggnation	128 500 tkr
Ny skola Fyllinge	34 600 tkr
Slottsjordsskolan paviljong Skepparen	27 400 tkr
Söderskolan	16 500 tkr

<b>Gruppboende/daglig vht</b>	<b>21 100 tkr</b>
Varav störst utfall på projektet:	
Gruppboende LSS Albinsro	21 100 tkr

<b>Gymnasieskolor</b>	<b>8 100 tkr</b>
-----------------------	------------------

<b>Gymnasieskolor</b>		<b>8 100 tkr</b>
Varav		
Kattegattsgymnasiet		8 100 tkr
<b>Reinvesteringar</b>		<b>97 300 tkr</b>
<b>Idrottsanläggningar</b>		<b>4 000 tkr</b>
Varav störst utfall på projektet:		
Idrottshall Simlångsdalen		2 600 tkr
Prästgården i Harplinge, anpassning för ridskoleverksamhet		1 200 tkr
<b>Äldreboende/korttidsboende</b>		<b>93 900 tkr</b>
Varav störst utfall på projekten:		
Äldreboende Ranagård		60 700 tkr
Korttidsboende Ekorren		33 200 tkr
<b>Övrigt</b>		<b>77 100 tkr</b>
Varav störst utfall på projekten:		
Mjellby konstmuseum om- och tillbyggnad		27 200 tkr
Ventilationsåtgärder förskolor		21 600 tkr
Solvärmelösningar kommunala lokaler		5 200 tkr
Laddinfrastruktur		5 100 tkr
Förändringsarbeten kommunala lokaler		3 800 tkr

Årets investeringsnetto är högre än föregående år, de största skillnaderna i investeringsutgifter mellan åren tillhör kategorierna äldreboenden/korttidsboenden, grundskolor, förskolor och övriga projekt.

För förskoleprojekten har investeringsutgifterna minskat med ca 41 000 tkr jämfört mot föregående helårsutfall. Förändringen beror främst på att Strandvallens förskola är färdig och verksamheten flyttade in i början av året, projektet hade ca 43 000 tkr bokfört i investeringsutgifter år 2022 och i år endast ca 500 tkr.

För grundskoleprojekten har investeringsutgifterna ökat med cirka 59 000 tkr jämfört mot 2022. Förändringen beror främst på Ranagårdsskolan och Östergårdsskolan som båda tillsammans har cirka 75 000 tkr mer i investeringsutgifter år 2023 jämfört med år 2022.

För äldreboenden/korttidsboenden har investeringsutgifterna minskat med cirka 57 000 tkr jämfört mot 2022. Förändringen beror främst på att korttidsboendet Nymansgården stod färdigt under året. Projektet hade cirka 55 000 tkr mer i investeringsutgifter år 2022 jämfört med år 2023.

För övriga projekt har investeringsutgifterna ökat med cirka 30 000 tkr jämfört med 2022. Förändringen beror främst på Mjellby konstmuseum där om- och tillbyggnationen påbörjades i senare delen av år 2022 och endast cirka 900 tkr bokfördes, i år uppgår investeringsutgifterna i cirka 27 000 tkr.

## Utfall – budgetavvikelse

Årets investeringsnetto är negativt och uppgår till 710 200 tkr, vilket innebär en positiv budgetavvikelse på ca 105 100 tkr och en förbrukning av investeringsbudgeten med 87 %. De största budgetavvikelserna är listade nedan.

<b>Budgetavvikelse förskolor</b>	<b>5 000 tkr</b>
Varav störst avvikelser på:	
Förskola Vallgården, 3 avd, ersättning pga brand	4 200 tkr
Förskola Oskarström 8 avd 2025	1 200 tkr
Albinsro fsk, 4 avdelningar	-1 000 tkr

Förskola Vallgården hade en budget på 4 200 tkr år 2023 men inget utfall, budgetavvikelsen beror på att tomten inte var lämplig. Projektet pausas i väntan på ny placering och byggtekniska enheten inväntar en ny beställning. Budgetavvikelsen för Oskarström förskola beror på att årets budget inte förbrukats, projekteringen har pausats under året på grund av ändring av detaljplanen. Albinro förskola står färdig 1 000 tkr över anslaget på grund av förhöjda materialpriser.

<b>Budgetavvikelse grundskolor</b>	<b>54 000 tkr</b>
Varav störst avvikelser på:	
Ranagårdsskolan	30 300 tkr
Ny grundskola Fyllinge åk F-3	12 900 tkr
Grundskola Andersberg/Snöstorp 4-9 inkl. idrottshall (Lyckedalsskolan)	9 400 tkr
Grundskolelokaler Vallås, nybyggnation 1045 elever inkl särskola, idrottshall, skyddsrum	4 400 tkr
Östergårdsskolan, nybyggnation	2 600 tkr
Söderskolan ca 750+45 elever inkl särskola o idrott	-2 500 tkr
Getingskolan ombyggnation	-4 200 tkr

För Ranagårdsskolan, Fyllinge åk F-3 och Lyckedalsskolan har årets budget inte förbrukats. För Ranagårdsskolan fortsätter arbetena år 2024 med en budget på 55 000 tkr. Fyllingeskolan F-3 är något försenad, ingen budget finns nästkommande år men kvarvarande medel önskas ombudgeteras till år 2024. Slutkostnadsprognosen för projektet är cirka 4 000 tkr under anslag.

Lyckedalsskolans detaljplanearbete drog ut på tiden under året och projektet kommer fortsätta nästkommande år med en budget 2024 på 102 000 tkr. Grundskolelokaler Vallås samt Östergårdsskolan förbrukar inte hela budgeten för året, för grundskolelokaler Vallås förväntas projekteringen pågå till kvartal 2 2024 och Östergårdsskolan beräknas klar år 2025 och projektet löper på enligt tidplan. Budgetavvikelsen förklaras med att budgeten ligger fel i tiden mot projektutfallet.

Söderskolan samt Getingskolan överskrider årets budget. Söderskolan har under året ca 16 000 tkr i projekteringskostnader och budgeten för året var endast 14 000 tkr, projektet har 100 000 tkr i budget år 2024. Getingskolans ombyggnation är färdig men arbeten med vattenhantering kvarstår, det är en konsekvens av Suseåns höga vattennivåer som medför problem med vatten på skolområdet. För tillfället pågår ett arbete med att ta fram en lösning på problemet vilket har gjort att projektet både dragit ut på tiden och överskridit budget.

<b>Budgetavvikelse gruppboväder</b>	<b>-100 tkr</b>
Varav störst avvikelser på:	
Gruppboväd LSS Albinsro	-100 tkr

Gruppboväd på Albinsro står för hela budgetavvikelsen. Projektet beräknas klart våren 2024 och har

7 000 tkr i budget år 2024. Slutkostnadsprognosen är i nuläget 1 000 tkr under anslaget.

<b>Budgetavvikelse gymnasieskolor</b>	<b>10 000 tkr</b>
Varav störst avvikelser på:	
Kattegattsgymnasiet	10 000 tkr

Kattegattsgymnasiet står för hela budgetavvikelsen, årets investeringsutgifter blev cirka 8 000 tkr, cirka 5 000 tkr för idrottsdelen och cirka 3 000 tkr för huvuddel 3. Projektet för huvuddel 3 inväntar slutfaktura och ÄTA- kostnader som entreprenören flaggat för, och gällande idrottsdelen så kommer arbeten fortsätta under 2024 med bland annat skyddsrum.

<b>Budgetavvikelse reinvesteringar</b>	<b>-26 800 tkr</b>
--	--------------------

Reinvesteringar avser planerat underhåll i kommunala verksamhetslokaler och är ett årligt anslag. Budgetavvikelsen beror på att flera projekt som var planerade att utföras 2022 utfördes 2023 istället samtidigt som budgeten redan var utplanerad på andra projekt. Flera projekt har växt och blivit dyrare än budgeterat och en del akuta skador som belastar planerat underhåll har uppkommit under året. På grund av detta har inte lika mycket planerats upp av underhållsbudgeten år 2024.

<b>Budgetavvikelse idrottsanläggningar</b>	<b>1 700 tkr</b>
Varav störst avvikelser på:	
Idrottshall Simlångsdalen	4 100 tkr
Prästgården i Harplinge, anpassning för ridskoleverksamhet	-1 300 tkr
Mickedala ridskoleverksamhet	-1 100 tkr

Arbeten med en ny idrottshall i Simlångsdalen har påbörjats under 2023. Projektet har 28 000 tkr i budget år 2024 och budgetavvikelsen i år förklaras med att årets budget inte kunnat förbrukas.

Projekten med negativ budgetavvikelse är färdiga och har överskridit anslaget. För Prästgårdens anpassningar för ridskoleverksamhet beror för dyrningarna främst på arkeologiska fynd, oförutsedda kostnader för dagvattenhantering samt faktura från LBVA för en oväntad anslutningsavgift. För Mickedala ridskoleverksamhet beror för dyrningarna främst på förhöjda materialkostnader och myndighetsåtgärder.

<b>Budgetavvikelse äldreboenden/korttidsboenden</b>	<b>38 400 tkr</b>
Varav störst avvikelser på:	
Korttidsboende Nymansgården	23 800 tkr
Äldreboende Ranagård	14 900 tkr

Budgetavvikelsen för Ranagårds äldreboende och Korttidsboendet Nymansgården beror på att årets budget inte förbrukats. Korttidsboendet är invigt och verksamheten har flyttat in, projektet står klart med en slutkostnad under anslaget, främst på grund av gynnsamt upphandlingsläge. Ranagårds äldreboende är färdigt och ska invigas i januari 2024 men förhandlingar pågår med entreprenören angående oskäligen kostnadsökningar så budgetavvikelsen önskas ombudgeteras till år 2024. Ett statligt bidrag har även sökts för som förväntas inkomma under år 2024. Projektets slutkostnadsprognos är lägre än tilldelat anslag.

<b>Budgetavvikelse övriga projekt</b>	<b>22 600 tkr</b>
---------------------------------------	-------------------

Den största budgetavvikelsen hör till ventilationsåtgärder förskolor (4 500 tkr) som är ett flerårigt projekt som syftar till att uppgradera befintliga förskolor till de krav som ställs, främst utifrån miljölagstiftning. Detta medför omfattande byggnadsarbeten som kan medföra att hela eller delar av lokaler stängs under kortare eller längre tid. En förklaring till budgetavvikelsen är att några projekt blir betydligt billigare än budgeterat exempelvis ventilationsåtgärder på Asken och Sofiebergs förskola. Näst största budgetavvikelsen (4 200 tkr) hör till uppgradering av IT-miljö med dataundercentraler, all budget förbrukades inte i år men projekten fortsätter år 2024 med en budget på 7 000 tkr.

Ytterligare arbeten där 2023 års budget inte förbrukas är ventilationsåtgärder skolor (3 600 tkr), Ny toalett Norre Katts park (2 500 tkr), Spolplatta Krämarens (2 000 tkr) samt reservkraft Harplinge brandstation (1 200 tkr). Budgetavvikelsen för ventilationsåtgärder skolor förklaras med att endast projektering hunnits med år 2023. För Ny toalett Norre Katts park har inget utfall bokförs under året, anledningen är att utredning pågår för att se över om möjligheten finns att nyttja lokalen vid Norra stationen för toaletten vilket medfört att inga arbeten påbörjats ännu. För Spolplattan är situationen densamma, inget utfall år 2023 och det har länge varit oklart om projektet ska genomföras. Projektet är inte aktuellt längre och budgetavvikelsen lämnas tillbaka vid ombudgeteringen. Gällande reservkraft Harplingebrandstation så har bygglov sökts under året och budgetavvikelsen beror på lång leveranstid.

## Investeringar 272 Övrig Fastighetsförvaltning

(samtliga belopp i tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
<b>Investeringsinkomster</b>	0	0	0	0
<b>Investeringsutgifter</b>	-11 843	-25 554	-172 942	147 394
<i>därav anpassn. hyresgäster</i>	-1 945	-1 726	-5 827	4 107
<i>därav reinvesteringar</i>	-4 041	-3 869	-2 339	-1 530
<i>därav hamnen</i>	-5 857	-19 659	-159 776	140 117
<i>därav övrigt</i>	0	-300	-5 000	4 700
<b>Investeringsnetto</b>	<b>-11 843</b>	<b>-25 554</b>	<b>-172 942</b>	<b>147 394</b>

## 272 Övrig fastighetsförvaltning

Utfall – årets nettoinvesteringar

Verksamhetens investeringsmedel täcker in kommersiell uthyrning (förändringsarbeten och reinvesteringar) samt hamnens investeringar. Utgiftsutfallet för perioden är 25 500 tkr.

De största utfallen hör till följande projekt:

Oceanhamnen	6 600 tkr
Hamnen underhållsmuddring kajplatser och inseglingrännor	4 500 tkr
Hamninvestering, markhöjning i hamnen	4 000 tkr
Hamnen underhåll byggnader, anläggningar, kajer, terminal	4 000 tkr
Lummervägen 53 Eketånga, Ombyggnad installationer	1 300 tkr
Projekt Bastionen Rotundan (obj 20104) 4 mkr överflyttas fr vht 320	1 000 tkr

## Utfall – budgetavvikelse

Avvikelsen är 147 400 tkr i utgifter lägre än budget vilket innebär att ca 15 % av årets budget har förbrukats.



Avvikelsen beror till allra störst del på investeringsprojekt i hamnen där budgetavvikelsen är 140 100 tkr, 86 000 tkr av dessa hör till projektet Oceanhamnen där upphandling pågått under året och byggstart var i november vilket medfört att endast 6 600 tkr är bokfört under året och årets budget ej förbrukats.

Projektet beräknas klart hösten 2025 och har en budget år 2024 på 30 000 tkr. Näst största budgetavvikelsen på 18 300 tkr hör till projektet för markhöjning i hamnen där endast en mindre markhöjning är påbörjad under året. Projektet pågår fortlöpande och arbeten utförs allt eftersom billiga massor dyker upp och i nuläget prognosticeras arbetena vara färdiga år 2025, budgetavvikelsen önskas därför ombudgeteras till år 2024. Projektet Hamnstampår har en budgetavvikelse år 2023 på 13 500 tkr vilket främst beror på inväntandet av ny detaljplan, planen förväntas vinna laga kraft kvartal 2 år 2025 och under nästkommande år kommer främst utredningar ske, budgetavvikelsen för året kan således förklaras med att budgeten ligger före projektet i tid.

Anpassningar för externa hyresgäster har en budgetavvikelse för året på 4 100 tkr vilket främst beror på att projekt på Bastionen inväntar bygglov vilket försenat arbetet.

### Investeringar 320 Gator, parker och idrott

(samtliga belopp i tkr)	Utfall 2022	Utfall 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
<b>Investeringsinkomster</b>	2 701	4 133	0	4 133
<b>Investeringsutgifter</b>	-137 779	-167 152	-582 983	415 831
<i>därav exploateringsområden</i>	-37 675	-32 134	-238 671	206 537
<i>därav gatuprojekt</i>	-74 544	-91 584	-275 637	184 053
<i>därav parkprojekt</i>	-16 388	-23 689	-45 612	21 923
<i>därav idrottsprojekt</i>	-7 131	-17 398	-19 532	2 134
<i>därav övrigt</i>	-2 041	-2 347	-3 531	1 184
<b>Investeringsnetto</b>	<b>-135 078</b>	<b>-163 019</b>	<b>-582 983</b>	<b>419 964</b>

### 320 Gator, parker och idrott

#### Utfall – årets nettoinvesteringar

Årets investeringsnetto är negativt och uppgår till 163 000 tkr vilket är 28 000 tkr högre än 2022 års netto på 135 100 tkr. Inkomster i projekt: 4 100 tkr (varav bidrag till kalkdoserare 1 300 tkr samt trafikåtgärder 2 800 tkr). De enskilt största projektutgifterna avser Södra infarten 31 200 tkr och asfaltbeläggingsförnyelse 16 700 tkr, lekplatser 10 700 tkr, ombyggnad Lilla Torg 9 800 tkr, gång- och cykelbanor 7 200 , reinvestering utebaden 6 500 tkr samt vattensmarta anläggningar 4 700 tkr.

Projekt	Utfall 202301–202312 (tkr)
<b>Inkomster i projekt</b>	<b>4 100</b>
<b>Exploateringsverksamheten</b>	<b>32 100</b>
<b>Gatuverksamheten</b>	<b>91 600</b>
<i>Södra infarten inkl. GC-vägar</i>	31 200
<i>Beläggingsförnyelse</i>	16 700
<i>Lilla torg, ombyggnad</i>	9 800
<i>GC-projekt</i>	7 200
<i>Armaturbyte, offentlig belysning</i>	4 500
<i>Levande centrum</i>	3 200
<i>Översvämningsåtgärder Trönninge</i>	2 600
<i>Övrigt: gata</i>	16 400
<b>Parkverksamheten</b>	<b>23 700</b>
<i>Strandlekplats, övriga lekplatser</i>	10 700
<i>Parkmiljö Österskans</i>	2 800



Projekt	Utfall 202301–202312 (tkr)
Trädplanteringar	2 100
Övrigt: park	8 100
<b>Idrott- och fritidsverksamheten</b>	<b>17 400</b>
Reinvestering utebad	6 500
Vattensmarta anläggningar	4 700
Förnyelse idrottanläggningar	2 600
Säkerhetsåtgärder Halmstad Arena	2 000
Övrigt: idrott	1 600
<b>Övriga</b>	<b>2 300</b>
<b>Summa</b>	<b>163 000</b>

### Utfall – budgetavvikelse

Årets investeringsnetto är negativt och uppgår till 163 000 tkr, vilket ger en positiv avvikelse på 419 900 tkr mot årets budget på 583 000 tkr. Förbrukningen av årets budget uppgick till 28 %.

**Södra infarten:** Större delar av etapp 1 färdigställdes under 2023. Projektet övergår till etapp 2, där arbetas med bl a följande: projektering av ny bro över Västervallvägen, projektering av cirkulationsplats på Larsfridssidan, förbereda projekteringen av cirkulationsplats på Stålverksgatan mm. Även GC-vägar inom området är byggda/byggs inom ramen för projektet.

**Slottsmöllebron:** Granskning av detaljplanen planeras till våren 2024. Tidigast antagen detaljplan våren/hösten 2024. Preliminär byggstart våren 2025 med ett färdigställande våren 2027.

**Lilla torg:** Ombyggnad av torget och omgivande gator. Platsen ska erbjuda en trygg, jämställd och jämlik miljö exempelvis avseende krav på tillgänglighet för personer med funktionshinder, belysning. Platsen ska möjliggöra för aktivitet, lek och evenemang samtidigt som det ges utrymme för uteserveringar. Entreprenaden påbörjades under hösten 2023 och beräknas pågå till sommaren 2024. Tidplanen är osäker på grund av fornlämningar och deras påverkan på ombyggnationen.

**Bastionen:** Projektet innebär att säkra Bastionens slänt och att tillgänglighetsanpassa gångvägen till Rotundan. Utöver detta ingår det i etapp 1 också åtgärder på Rotundan och en offentlig toalett i Norre Katts park. Byggstart beräknas bli våren 2024 med preliminär slutbesiktning hösten 2024.

Kommentarer till större budgetavvikelser	Budgetavvikelse(tkr)
<b>Inkomster i projekt</b>	<b>4 100</b>
<b>Exploateringsverksamheten: ej påbörjade projekt</b>	<b>206 600</b>
<b>Gatuverksamheten</b>	<b>184 100</b>
Södra infarten: fortsätter under 2024	60 700
Slottsmöllebron: prel. byggstart våren -25, klar våren -27	68 400
Lilla torg: klart tidigast hösten -24	28 100
Bulleråtgärder vid Brunnsåkerskolan/Slottsjordsskolan slutförs 2024	7 000
Staden hjärta/levande centrum	7 400
Åtgärder efter kajinspektioner	3 700
Övrigt: gata	8 800
<b>Parkverksamheten</b>	<b>21 900</b>
Bastionen: Byggstart hösten -23, klart våren -24	11 000
Planteringsprojekt	2 600
Fylleåleden, motionsspår	2 700
Övrigt: park, lekplatser mm	5 600
<b>Idrott- och fritidsverksamheten</b>	<b>2 100</b>
<b>Övriga</b>	<b>1 200</b>

## 5.2 Personal

### 5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022
Antal tillsvidareanställda	250	86	164	232
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	25	9	16	17
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	111	42	69	112
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	114	35	79	103
Antal visstidsanställda	15	8	7	19
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	249	85	163	230

Antalet tillsvidareanställda medarbetare inom teknik- och fastighetsnämndens (TKFN) har ökat med 18 jämfört med föregående år. Ökningen har skett inom olika delar av organisationen som en effekt av förändrade och utökade krav på verksamheten.

Könsfördelningen för de tillsvidareanställda medarbetarna är fortfarande till övervägande del män; 66 procent män och 34 procent kvinnor.

### 5.2.2 Timavlönad personal

	Totalt T3 2023	Totalt T3 2022
Timavlönad personal - totalt antal timmar	19 943	24 086
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	10	12

Under 2023 har organisationen nyttjat timavlönad personal motsvarande 10 årsarbetare. Inom driftavdelningen har badanläggningsenheten nyttjat cirka sex årsarbetare, Halmstad Arena cirka två, kust- och idrottsdriftsenheten cirka två och resterande timmar är utspritt på övriga driftavdelningen men även på fastighetsdriftsenheten inom fastighetsavdelningen. Jämfört med 2022 har timavlönad personal minskat med ungefär två årsarbetare och det är kust- och idrottsdriftsenheten inom driftavdelningen som står för den minskningen då de använt anställningsformen säsongsanställning istället för intermittent anställning utifrån de nya LAS-reglerna som infördes 1 oktober 2022.

### 5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	4,6%	6,3%	3,8%	4,1%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	46,1%	62%	32,3%	25,4%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	5,5%	6,6%	4,9%	6,5%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	3,3%	5,2%	2%	3%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	5,6%	7,4%	4,8%	4,6%

Den totala sjukfrånvaron för 2023 uppgår till 4,6 procent, vilket är på ungefär samma nivå som föregående år, 0,5 procentenheter högre. Det som har förändrats jämfört med föregående år är att långtidssjukfrånvaron, mer än 60 dagar, nästan har dubblats. Det tyder på en förskjutning mot längre sjukfrånvaroperioder.

Av långtidssjukfrånvaron kan 38 procent huvudsakligen härröras till fysiska besvär medan 62 procent huvudsakligen härröras till psykisk ohälsa. Av de långtidssjukskrivna under 2023 är i nuläget 32 procent heltidssjukskrivna, 15 procent är partiellt åter i arbete och 54 procent är helt åter i arbete eller har avslutat sin anställning. Av de med fysiska diagnoser är 80 procent åter i arbete eller har avslutat sin anställning och 20 procent är heltidssjukskrivna medan av de med psykiska diagnoser är 38 procent åter i arbete eller har avslutat sin anställning, 24 procent partiellt åter i arbete och 38 procent är heltidssjukskrivna.

Av långtidssjukfrånvaron står kvinnor för 54 procent och män för 46 procent. Där är kvinnor även något högre representerade vad gäller psykiska diagnoser, 63 procent.

## 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Teknik- och fastighetsnämndens och -förvaltningens chefer har tillsammans med skyddsorganisationen genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i KIA, se bilaga 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM. Den förvaltningsövergripande sammanställningen visar att verksamheterna har ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på 62 procent och det gemensamma förbättringsbehovet är 38 procent. Respektive chef och verksamhet har ansvar att arbeta vidare med de brister som är identifierade och genomföra lämpliga åtgärder.

Inom de 38 procent där åtgärder krävs innefattar bland annat brist på:

- Genomförda skyddsronder kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA)
- Brandskyddsarbete
- Kartläggning av hot och våld i arbetslivet
- Att riskbedömningar inte dokumenteras eller följs upp.

### 5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

#### Främjande arbetsmiljöarbete

Under året har planering påbörjats för att arbeta mer med det främjande arbetsmiljöarbetet. Genom att inventera, bevara och utveckla det friska på en arbetsplats kan trivsel, utveckling och prestation på arbetsplatsen stimuleras. Teknik- och fastighetsnämndens förvaltning (TFF) kommer utgå från Sunt arbetslivs friskfaktorer och deras olika verktyg.

#### Systematiskt arbetsmiljöarbete

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter - Under 2023 har förvaltningen tagit fram en rutin som beskriver arbetet kring fördelning av arbetsmiljöuppgifter, i rutinen förtydligas bland annat hur ersättare utses vid frånvaro av ordinarie chef.

Lagar och föreskrifter - TFF:s förteckning över gällande arbetsmiljöföreskrifter är reviderad och uppdaterad, detta görs av respektive chef en gång per år. Den förvaltningsgemensamma sammanställningen över arbetsmiljöföreskrifter är anslagen på intranätet.

Undersökningar av arbetsmiljön - TFF:s rutin kring skyddsronder har reviderats. Den största

förändringen handlar om att förvaltningen framöver kommer genomföra och dokumentera skyddsronder med hjälp av systemstödet KIA samt att verksamheten årligen ska genomföra en specifik skyddsronder för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Implementeringen av rutinen har påbörjats och kommer även pågå under kommande år.

Rapportering av arbetsmiljöhändelser – TFF använder KIA för att rapportera och för att arbeta systematiskt med händelserna. Inrapporteringen har minskat jämfört med föregående år. Under 2022 var inrapporterade händelser totalt 176 och för 2023 är det totalt 112 händelser inrapporterade. Av de 112 händelserna är 30 riskobservationer, 53 tillbud, 25 olycksfall och fyra färdolycksfall. Dialogen mellan chef, medarbetare och skyddsombud har fungerat bra. Förvaltningen kan se ett fortlöpande behov av att öka kunskapen kring användandet av KIA systemet.

Riskbedömning vid förändring - Under året har olika verksamheter genomfört riskbedömningar vid förändring, exempelvis vid samlokalisering/ombyggnation på Nymansgatan samt förändring i ekonomistyrning för att ge förutsättningar för att utveckla beställar- och utförarmodellen.

Förteckning över arbetsmiljörisker – TFF:s förteckning över arbetsmiljörisker (riskinventering) är reviderad och uppdaterad, detta görs av respektive chef en gång om året.

Företagshälsovård - Under året har TFF använt sig av företagshälsovården i olika ärenden på individ, grupp och organisation nivå. På individnivå har det handlat om exempelvis stöd i rehabiliteringsärenden, på gruppnivå har det varit olika insatser i form av föreläsningar om balans i livet och ergonomi samt översyn av bildskärmsarbetsplatser. På organisationsnivå har insatserna bland annat handlat om uppdragsbeställning samt generellt stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsplatsträffar – Under året har nämndens verksamheter haft arbetsplatsträffar (APT) i olika omfattningar. Förvaltningen har instruktioner och stödmallar på intranätet som stöd för cheferna gällande att planera och genomföra APT. Det finns även en lista över vilka olika frågeställningar som regelbundet ska tas upp tillsammans med medarbetarna på APT.

## 5.2.5 Sammanfattande analys

### Organisation

Under året har det, utifrån de stora och ständigt ökande kraven och förväntningarna på teknik- och fastighetsnämnden (TKFN), fortsatt pågått ett utvecklingsarbete kring att framtidssäkra nämndens och förvaltningens huvudgrunduppdrag; förvaltaruppdraget inklusive verksamhetsutveckling och det strategiska utvecklingsuppdraget. Kopplat till det har det undersökts hur driftavdelningen och infrastrukturavdelningen ska organisera sig för att uppnå detta. Teknik- och fastighetsförvaltningen (TFF) har tagit hjälp av en organisationskonsult i arbetet och i slutet av 2023 beslutades hur den framtida avdelningsindelningen ska se ut samt hur ekonomistyrningen ska utvecklas genom att kostnadsbudget fördelas till beställaravdelningarna fr o m 1 januari 2024 och därigenom utvecklas den sedan tidigare beslutade beställar- och utförarmodellen (2020).

Med anledning av att fastighetsavdelningen bildades i oktober 2022 har avdelningen samlokaliseras på Nymansgatan 23 precis innan årsskiftet 2023/2024. Under året har även lokalstrategerna flyttats organisatoriskt från lokalförsörjningsenheten till direkt under avdelningschefen, och lokalförsörjningsenheten har i samband med det bytt namn till fastighetsförvaltarenheten. På så vis ges båda grupperna möjlighet att fokusera på sina grunduppdrag.

Det har under året påbörjats en dialog inom kommunkoncernen gällande samlokalisering där flera förvaltningar har visat intresse. Inom TFF är tjänstepersonerna idag i huvudsak uppdelade på två arbetsställen, Nymansgatan 23 och Stationsgatan 48, med uppdraget och målet att samlokaliseras i en flexibel arbetsplats. Som ett första steg i det arbetet togs en första inriktning för en framtida flexibel arbetsplats fram under hösten.

Under året har det hållits två förvaltningsövergripande TFF-möten. Vid det första tillfället i april fick förvaltningen en presentation av teknik- och fastighetsnämndens ordförande och det fokuserades bland annat på utbildning i kommunen styrmodell samt fördes dialog bl.a. kring det nämndrelaterade resultatet från SCB:s medborgarundersökning. Mötet innehöll även mer lättsamt inslag med tipspromenad med fokus på förvaltningsfrågor. Vid TFF-mötet i december med efterföljande julfest informerades medarbetarna bland annat om organisationsöversynen TFF 2.0, Halmstads centrumutveckling, förvaltningens ekonomiska utfall och två medarbetare inom förvaltningen uppmärksammades för att ha arbetat 25 år inom kommunen.

Vidare har det hållits två chefs- och ledarforum. Det första tillfället behandlade bland annat mål och budget för Halmstads kommun och förvaltningens planeringsanalys medan det andra tillfället innehöll dialog kring verksamhetsplan 2024 samt utbildning i kommunikativt ledarskap.

Det har även hållits tretton samverkansmöten inom förvaltningen där den fackliga dialogen har gett arbetsgivaren värdefulla inspel och perspektiv.

Fr o m 1 oktober infördes förtydligande bestämmelser gällande dygnsvila och TFF har parallellt med implementeringen även arbetat med att medarbetare med beredskapstjänstgöring bereds arbetsfri dag efter avslutad beredskap för att säkerställa veckovilan.

De förtydligande reglerna påverkar främst TFF:s beredskapsorganisation men även verksamhet som bedrivs på oregelbundna tider påverkas och har behövt tänka nytt vad gäller sin bemanningsplanering. Hur stor ekonomisk påverkan reglerna kommer att medföra är ännu inte klarlagt men kommer att utvärderas under nästkommande år.

## **Kompetensförsörjning**

### Utveckla och behålla

Under årets har det hållits två förvaltningsövergripande introduktionstillfällen som har fokuserat på att ge TFF:s nya medarbetare information bland annat inom områdena organisation, säkerhet, kommunikation och HR.

Några av de större utbildningssatsningar som genomfördes under året var att närmare 50 av TFF:s medarbetare genomgick mediautbildning som bland annat behandlade media och medias roll samt principer för hur vi kommunicerar i Halmstads kommun. För att höja projektbeställarkompetensen inom organisationen samt att uppnå en samsyn kring hur vi arbetar i projekt genomgick cirka 80 medarbetare utbildningen ”Att arbeta i projekt” och cirka 70 medarbetare utbildningen ”Projektbeställare”. Medarbetare från kommunledningsförvaltningens samhällsutvecklingsavdelning har också deltagit på projektutbildningarna.

Under 2022 beviljades TFF medel ur Omställningsfonden. För dessa medel har fastighetsdrifts-enheten under 2023 genomfört utbildningsinsatser kring energioptimering och säkrad elförsörjning.

Under april bedömdes vinterns energikris vara över och TFF:s krisstab avaktiverades därmed för just

den krisen. Därefter har en plan för särskild händelse tagits fram för att säkerställa att organisationen är förberedd och att det finns nödvändiga rutiner för att en särskild händelse ska kunna hanteras på ett tillfredsställande sätt. Därutöver har samtliga medarbetare i krisorganisationen genomgått kommunens tvådagarsutbildning i stabsmetodik för att säkerställa att krisorganisationen är bemannad med utbildad personal.

Under 2023 har det funnits tre medarbetare inom TFF som har fått ny tjänst internt, tillfälligt eller stadigvarande. Den interna rörligheten inom organisationen är något som under året lyfts fram som eftersträvansvärt i flera olika forum och det har konstaterats att det inför nästa år finns behov av förvaltningsrutin och –inriktning gällande intern rörlighet.

I löneöversynen 2023 blev utfallet för Kommunals yrkesgrupper ett genomsnittligt påslag om 3,8 procent (5,1 procent inklusive strukturella justeringar) och för övriga fackförbund blev utfallet 3 procent (3,5 procent inklusive strukturella justeringar). Förvaltningen valde att satsa extra på grupperna anläggare, drifttekniker, elmontörer, landskapsarkitekter och trafikmiljöingenjörer.

### Attrahera och rekrytera

I början av året deltog representanter för TFF i Halmstads kommuns monter på Högskolan i Halmstads arbetsmarknadsdag, vilket var ett tillfälle för TFF att knyta kontakter med studenter och informera om våra verksamheter och hur det är att arbeta hos oss.

Ett koncept för traineetjänster har införts för anställning av nyutbildade drifttekniker på fastighetsdriftsenheten inom fastighetsavdelningen. Även projektavdelningen har rekryterat en projektledartrainee med 127 sökande till tjänsten. Både drifttekniker och projektledare är enligt Arbetsförmedlingens arbetskraftsbarometer två bristyrken och TFF har många befintliga erfarna medarbetare inom yrkeskategorierna vilket medför goda förutsättningar för att omhänderta och ge traineemedarbetarna högkvalitativ yrkesrelaterad utbildning.

Badanläggningsenheten inom driftavdelningen har fortsatt sitt samarbete med gymnasieskolor där enheten håller en kurs på våren och en på hösten där eleverna blir utbildade poollivräddare, vilket också skapar rekryteringsmöjligheter för enheten. Utöver det erbjuder enheten praktikplatser vår och höst, totalt fyra platser per år.

TFF:s samarbete med utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har lett till att förvaltningen under året har tagit emot flertalet medarbetare via arbetsmarknadspolitiska åtgärder. TFF:s verksamheter har även tagit emot 37 ungdomar via Sommarkraft. Inför sommarsäsongen rekryterade parkdriftenheten inom driftavdelningen, likt föregående år, fler medarbetare i egen regi då den tidigare möjligheten att rekrytera genom utbildnings- och arbetsmarknads-förvaltningen delvis försvann under 2022. Förändringen har inneburit ökade kostnader men bedöms samtidigt även inneburit en kvalitetshöjning.



## 6 Internkontroll

### 6.1 Risk för brister i verkställighet av beslut

Under 2023 tog teknik- och fastighetsnämnden beslut i 76 olika ärenden. Stickprov genomfördes genom att slumpmässigt välja fyra olika beslutsärenden och via kontroll med respektive handläggare följa upp om nämndens beslut har verkställts eller om det finns en plan för hur beslutet ska verkställas och hur återrapporteringen till nämnden är planerad eller genomförd.

Resultaten från samtliga stickprov visar att nämndens beslut verkställdes direkt eller någon månad senare beroende på hur omfattande beslutet varit att verkställa.

### 6.2 Risk att inköp inte görs enligt ramavtal

Kontroller har utförts på slumpmässigt utvalda fakturor med belopp över 100 000 kronor för att kontrollera om gällande rutiner efterföljts. Detta för att säkerställa att inköpen gjorts enligt ramavtal med upphandlade leverantörer och att eventuella direktupphandlingar utförts korrekt enligt kommunens anvisningar. Det har också kontrollerats att beställaren ingår i den s.k. inköpsorganisationen samt har relevant utbildning (avropar- respektive inköparutbildning).

Efter att ha kontrollerat de 10 fakturor som slumpmässigt valts ut för stickprov framgår att rutinerna som satts upp till största del efterföljs, men med två fakturor fanns avvikelser.

1. En beställning hade inte gjorts enligt ramavtal, där avvikelser anges bero på ett utdraget och komplicerat garantiärende.
2. Den andra avvikelser avser inköp gjort av medarbetare som inte har gått avropar- eller inköparutbildning och som har beställt för kommunens räkning. Dock har beställningen gjorts korrekt enligt gällande rutiner.

Som generell åtgärd föreslås att rutiner vid beställningar ses över och att medarbetare som inte genomgått utbildning gör detta snarast. Vi uppmanar medarbetare och chefer att följa kommunens regler avseende inköpsorganisationen. I det specifika fallet är medarbetare och dess chef vidtalade.

### 6.3 Risk för felaktiga/ofullständiga leverantörsfakturor

Stickprov har under året gjorts på slumpmässigt utvalda leverantörsfakturor för att kontrollera korrekta leverantörsfakturor avseende innehåll och pris. Urval har gjorts slumpmässigt av 10 leverantörsfakturor med ett belopp som överstigande 50 000 kr.

Följande brister upptäcktes:

- 3 fakturor saknade korrekt fakturaadress. Detta kan leda till att fakturan ej kommer rätt / läses in rätt i systemet och därför ej atteras i tid, vilket i sin tur kan leda till inkassokrav, merarbete för

bokhållare etc.

- 3 fakturor saknade Halmstads kommuns momsregistreringsnummer.
- 2 fakturor saknade datum för när varorna såldes eller tjänsten levererades.
- 2 fakturor visade delvis när varorna såldes eller tjänsten levererades men inte varje post på fakturan har denna information.
- En av fakturorna kunde ej kontrolleras då avtalet ersatts av ett nytt och det gamla avtalet inte längre går att hitta för att stämma av priset på fakturan mot avtalet.
- 2 fakturor avsåg också priser som avtalats via ”fast pris”.

Som åtgärd föreslår vi att rutiner vid beställningar ses över och att fakturors utformning vid attestering kontrolleras noggrant enligt kommunens riktlinjer.

## 6.4 Risk för felaktig hantering av föreningsbidrag

Granskning av bidragshantering är gjord enligt rutin och visar inga avvikelser. Årets granskning omfattade fyra aktivitetsbidrag och ett anläggningsbidrag.

Nytt för årets granskning är att samtliga föreningsdokument för respektive föreningsbidrag som ingått i kontrollen granskats. Vid granskningen identifierades ett steg i processkartan för anläggningsbidrag där revidering behöver göras för att säkerställa att processen är i linje med respektive processkarta framöver. Denna åtgärd rör bidragsbesked till föreningen. Revideringen görs i samband med att processkartorna ritas om och förs in i det nya ledningssystemet 2c8 i början av 2024.

## 6.5 Risk att dataskyddsförordningen (GDPR) inte följs

Under 2023 lämnades efterfrågade handlingar ut vid totalt 23 olika tillfällen. Ett stickprov på fem utlämnade handlingar genomfördes där samtliga utlämningar har genomförts korrekt - både sett till offentlighetsprincipen och personuppgiftshandlingen GDPR.

## 6.6 Risk att handlingar som ska diarieföras inte diarieförs.

Totalt har åtta olika detalplaneärenden kommit upp under de 11 gånger som nämnden sammanträtt. Ett urval på tre ärenden gjordes. I ett av ärendena redovisades samtliga inkomna underlag tillhörande detalplaneremissen, medan i de andra två redovisades endast ett antal utvalda underlag som handläggaren valt ut. Som åtgärd föreslås en dialog med presidiet om fortsatt hantering.

## 6.7 Risk att riktlinjen för representation och gåvor inte följs

### Bakgrund

Förvaltningen fick i början av 2023 information om att nya riktlinjer för Gåvor och representation var



under framtagande och beslutade därför att avvakta med att genomföra de utbildnings- och informationsåtgärder, som beslutades i samband med 2022 års internkontroll, fram tills riktlinjen blev beslutad. Den nya riktlinjen blev beslutad sent under året och gäller från 1 januari 2024. Förvaltningen planerar därmed att genomföra åtgärderna under första halvåret 2024.

Under året har enhetschefen för teknik- och fastighetsförvaltningens (TFF:s) ekonomienhet uppmanat TFF:s ledningsgrupp att se till att den gällande riktlinjen ”Instruktion för representation och gåvor” och instruktionen för redovisning av representation följs. Även uppmanat till kontakt med ekonomienheten för support.

## Uppdrag

Säkerställa korrekt hantering av gåvor och representation.

Vid all representation intern såväl som extern ska:

- datum för representationstillfället (om det inte framgår av faktura/kvitto)
- måltidens benämning (lunch, middag, förfriskning etc.)
- ändamålet (syftet) med representationen
- deltagarförteckning (gäster och värdar)
- namn på organisation, myndighet eller företag
- korrekt kontering enligt KLF:s riktlinjer
- moms ska hanteras enligt Skatteverkets regler

Kontrollen ska utföras genom att stickprovskontroller tas under året.

## Resultat

Stickprovskontroll har genomförts på 22 verifikationer på konto 644 Livsmedel, 710 Representation (extern) och 711 Personalrepresentation (intern). Av dessa hade 13 verifikationer olika typer av brister (varav 5 var mindre brister) till exempel:

- namn på deltagare saknas
- ändamål/syfte saknas
- avdragsgill moms var inte korrekt bokförd

## Slutsats

Internkontrollen för 2023 har visat på samma brister som föregående år varför förvaltningen föreslår samma åtgärder men med Ny riktlinje för representation, gåvor och korruption som grund.

- att sprida information till berörda inom teknik- och fastighetsförvaltningen, dels om Halmstad kommuns policy för representation och gåvor dels gällande skatte- och redovisningsregler för densamma
- att utöka den löpande interna kontrollen av följsamheten till riktlinjen för representation och gåvor och till Skatteverkets regler inom teknik- och fastighetsförvaltningen för att fånga och korrigera eventuella avvikelser
- att utse en sakkunnig på ekonomiavdelningen som ansvarig/kontaktperson för ovanstående frågor

## 6.8 Risk att frågor från kommuninvånare inte besvaras inom rätt tid

Kontrollen visar att förvaltningen som helhet inte uppfyller kravet att svara på inkomna kundärenden/-frågor/-synpunkter inom två arbetsdagar. Endast 67,5 % besvaras inom rätt tid. Skillnaden är stor mellan olika specialistgrupper.

Dialog för både med Halmstad Direkt och förvaltningsinternt om olika typer av åtgärder, varav en är t.ex. tydligare information på hemsidan och i andra forum som en förebyggande åtgärd. Utbildning i förvaltningslagens serviceskyldighet är en annan åtgärd.

## 6.9 Risk att rättssäkerheten äventyras av felaktigt formulerade beslut

I kontrollen gjordes fyra stickprov på överklaganden som inkommit mot Teknik- och fastighetsnämndens beslut under året. I tre av dessa avslogs överklagan och de ursprungliga besluten stod fast. Det fjärde ärendet avsåg ett avslag om begäran om allmän handling där kommunen nekat begäran med hänvisning till sekretess. Vid prövning bedömdes att kommunen inte gjort en tillräckligt noggrann sekretessprövning och därav upphävdes överklagan och hänvisades åter till kommunen för en ny prövning.

## 6.10 Risk att barn inte tillfrågas i ärenden som rör dem eller att barnkonsekvensanalyser görs

Inom förvaltningen har det gjorts en klar förflyttning kring medvetenheten om att ha ett barnperspektiv i t.ex. projekt (både från beställarhåll och i själva projektgruppen).

Arbete pågår med att ta fram en mall för dialoger med barn, kontaktuppgifter till skolor/förskolor och även att lyfta med frågan i projektbeställarmall. I samband med nämndärenden och dess tjänsteskrivelser ska det i många fall göras en hållbarhetsanalys där barnkonsekvensanalyser kan vara aktuella.

## 6.11 Risk att projekteringsanvisningarna inte följs.

Generellt så följs våra projekteringsanvisningar men i vissa fall sker avsteg från dem då det av olika anledningar kan motiveras i enskilda fallet. Anledningar kan då vara att de specifika förutsättningarna gör att det inte går att genomföra. Projekteringsanvisningarna revideras årligen där hänsyn

tas till t.ex. förändrade byggregler.

## 6.12 Risk att kommunens resepolicy inte efterlevs

Efterlevnad av kommunens resepolicy har kontrollerats genom resultatet av antalet registrerade kilometer för transport med privat bil, med målbild att minska användandet.

2021: 29 770 kilometer

2022: 22 844 kilometer

2023: 24 399 kilometer

Trenden är alltså att användningen av privat bil i tjänsten har ökat under året, vilket är ett negativt resultat utifrån efterlevnad av gällande resepolicy.

Åtgärd: under 2024 kommer det arbetas med att främja alternativa färd sätt genom att det kommer tas fram rutin för hur resor med kollektivtrafiken bokas.

## 6.13 Risk att APT och medarbetarsamtal inte genomförs enligt samverkansavtal

Kontroll av om arbetsplatsträffar (APT) och medarbetarsamtal hållits enligt samverkansavtal under 2023 har gjorts genom en enkät till teknik- och fastighetsförvaltningens (TFF:s) samtliga chefer i. Enligt gällande samverkansavtal ska det hållas minst fyra APT per arbetsplats och år och samtliga medarbetare ska ges ett årligt medarbetarsamtal. Enkäten har haft 94 % svarsfrekvens. Av de svarande cheferna har 66 % hållit fyra APT eller fler. Av de som inte hållit de avtalade fyra APT:erna framkommer bland annat förklaringar om att man träffar sina medarbetare dagligen eller så ges hänvisningar till att andra typer av möten hålls. Utifrån detta är en planerad åtgärd under 2024 att tydliggöra syftet med APT genom någon form av utbildning/information.

Samtliga av de svarande cheferna, förutom en, har hållit medarbetarsamtal med sina medarbetare. För de medarbetare som inte haft medarbetarsamtal under 2023 uppges att de kommer att hållas i början av 2024 då ordinarie chef är åter.

## 7 Vertikal dialog

Årsbokslut med verksamhetsberättelse redovisades vid teknik- och fastighetsnämndens sammanträde 2024-01-29. Uppföljning av områdena mål, kvalitet, ekonomi, personal och intern kontroll redovisades och vertikal dialog fördes efter respektive punkt.

### Mål

Nämndledamot frågade angående den positiva ökningen av föreningsaktiva barn och unga i kommunen. Är det en trend som syns även på nationell nivå? Är ökningen relativ eller kan den bero på större barngrupper i kommunen? Förvaltningen tar med sig frågan till framtida redogörelser.

### Kvalitet

Nämndledamot frågar om NKI-undersökningen (nöjd kund index) på Halmstad Arena. Även om resultatet generellt är positivt så finns det skillnader i nöjdhet mellan olika målgrupper, ex. de som bokat arenan för konferens och lärare som bokat Arenan för skolaktivitet. Vad beror det på? Förvaltningen tar med sig frågan tillbaka.

Nämndledamot frågar om barnronder görs i fysisk miljö? Förvaltningen svarar att det inte är något som görs i nuläget.

### Ekonomi

Nämndledamot frågar om den fortsatta problematiken med kostnadsökningar vad avser FM-service, då det upplevs problematiskt att nämnden har ansvar men inte kontroll. Vad kan nämnden göra för att åtgärda situationen? Ordföranden svarar att dialog pågår med servicenämndens presidium och kommunstyrelsens presidium och även på chefsnivå mellan teknik- och fastighetsförvaltningen, serviceförvaltningen och kommunledningsförvaltningen. Dialog och insatser pågår även på avdelningsnivå mellan de båda förvaltningarna, men tar tid att åtgärda.

Nämndledamot frågar om det diskuteras ett återtagande? Frågan har varit uppe men i nuläget är det dialog enligt ovan som förs. Kommunledningen är medveten om problematiken.

### Personal

Nämndledamot frågar varför korttidssjukfrånvaro inte redovisas separat? Ex. med utgångspunkt i de 14 dagar som kommunen betalar ersättning för i samband med sjukdom. Förvaltningen svarar att statistikens utformning är gemensam för hela kommunen, men det är möjligt för förvaltningen att lägga till mer underlag om nämnden önskar det framöver. T. ex. skulle frisktal kunna ingå.

### Intern kontroll

Nämndledamot frågade om kompetenser från andra förvaltningar, bl.a. barn- och ungdomsförvaltningen och kommunledningsförvaltning nyttjas i förvaltningens arbete med barnperspektivs- och barnkonsekvensanalyser. Förvaltningen svarar att dessa nyttjas idag och en samverkan sker där det är möjligt. Men för att få effekt inom nämndens samtliga verksamhetsområden måste kompetensen finnas brett inom förvaltningen. Bl.a. har flertalet medarbetare, som en start på detta arbete, genomgått en grundutbildning i Barnkonventionen.

# Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2023

**Utbildnings- och  
arbetsmarknadsnämnden**

*Bokslut (T3) 2023*



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Grunduppdrag</b> .....	<b>4</b>
2.1	Struktur/input.....	4
2.2	Process/genomförande .....	5
2.3	Resultat/output.....	6
<b>3</b>	<b>Mål</b> .....	<b>7</b>
3.1	I Halmstads gymnasieskola och vuxenutbildning ska måluppfyllelsen öka genom likvärdiga förutsättningar och en utvecklad undervisning .....	7
3.2	Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ska stärka arbetslinjen i Halmstads kommun genom insatser som rustar individer i att nå en långsiktig etablering på den ordinarie arbetsmarknaden.....	9
3.3	Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ska arbeta för ökad digitalisering i syfte att utveckla och stödja verksamheternas processer .....	10
3.4	Alla unga ska ges förutsättningar för att uppnå och bibehålla en god psykisk hälsa oavsett bakgrund, kön, funktionsvariationer, sexuell läggning etc. ....	11
<b>4</b>	<b>Kvalitet</b> .....	<b>14</b>
4.1	Struktur/input.....	14
4.2	Process/genomförande .....	14
4.3	Resultat/output.....	14
<b>5</b>	<b>Resurser och förutsättningar</b> .....	<b>17</b>
5.1	Ekonomi .....	17
5.2	Personal.....	17
<b>6</b>	<b>Internkontroll</b> .....	<b>22</b>
6.1	Nämnden fattar beslut på begränsade underlag.....	22
6.2	Representation .....	22
6.3	Slutattester .....	23
6.4	Inköp .....	23
6.5	Informationshantering.....	24
6.6	Dataskyddsförordningen (GDPR).....	25
<b>7</b>	<b>Vertikal dialog</b> .....	<b>27</b>

# 1 Inledning

2023 var ett verksamhetsår som fortsatt präglades av frågor gällande både säkerhet och osäkerhet. Påverkanskampanjer mot Sverige och i synnerhet svensk socialtjänst, var och är fortsatt en fråga som kommunen och förvaltningar behöver intressera sig för och arbeta med. I omvärlden fortsatte oroligheter i form av krig och konflikter som fortsatt gav återverkningar i världsekonomin, så också Sveriges och Halmstads. Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens (UAF) verksamheter arbetade hårt för att få en ekonomi i balans och även om arbetet varit både intensivt och ansträngande avslutades 2023 med ett underskott på 25,7 Mkr för verksamhetsåret. Utfallet var trots sin storlek bättre än tidigare prognoser, men det ekonomiska resultatet ger oss anledning att fortsatt arbeta ensträvt och fokuserat med ekonomistyrning i alla våra verksamheter.

Undertecknad hade från och med november månad privilegiet att få börja arbetet som förvaltningschef för UAF och det omedelbara intrycket var en organisation med, i allt väsentligt, välfungerande verksamhet med goda resultat. Det senare är sällan ett slumpvis utfall utan oftast frukten av en organisation där målbild, styrning och ledning verkställs genom dedikerade och engagerade chefer och medarbetare, som varje dag går till arbetet för att leverera god kommunal service till halmstadborna.

Verksamheterna har under året arbetat mot utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens fyra övergripande och fleråriga mål *stärkt måloppfyllelse inom skolan, stärkt arbetslinje, ökad digitalisering och god psykisk hälsa*. Resultaten präglas i huvudsak av förflyttningar i positiv riktning, vilket vi tar med oss i arbetet med ytterligare förbättringar under kommande verksamhetsår.

Förvaltningen präglas nu och framåt av verksamhetskrav där flexibilitet, kreativitet, utvecklingsfokus och problemlösningsförmåga behöver vara centrala förmågor i våra verksamheter.

Kompetensförsörjningsutmaningen för såväl kommunal välfärd som privat näringsliv är en av våra största samhällsfrågor och vår förvaltning är central i arbetet med att fler människor arbetar och är självförsörjande. Arbetslinjen - att genom utbildning, praktik och arbete förbättra människors förutsättningar att hitta ett arbete och bli självförsörjande, är vårt gemensamma uppdrag samtidigt som kompetensförsörjningsfrågan på en och samma gång utgör en utmaning och en möjlighet.

Arbetslösheten har stigit under 2023 efter att ha sjunkit kraftigt efter topparna i pandemin. Samtidigt så har vi under längre tid sett en stadig ökning av antalet och andelen sysselsatta, såväl i Halmstad som i riket i stort. Vårt bidrag till detta avgörs av hur väl vi lyckas i våra kärnuppdrag.

Vi ser därför tillbaka på ett år som präglats av ekonomiskt fokus och utmaningar men också verksamhetsmässigt utvecklade resultat. Jag vill trots min korta tid i Halmstad passa på att uppmärksamma och tacka chefer och medarbetare för det engagemang, kompetens och dagliga arbete som sammantaget utgör vår verksamhet och våra resultat. Det är tillsammans med varandra och andra som vi verkar och samverkar för halmstadborna. Vi stänger 2023 och går in i 2024 med höga ambitioner, men också hög tilltro till att den kompetens och det engagemang jag känner i verksamheterna kommer att vara framgångsrik i hur vi möter framtida utmaningar.

Marcus Eriksson, förvaltningschef

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen

## 2 Grunduppdrag

### 2.1 Struktur/input

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ansvarar för att nationella och kommunala mål i tillämpliga delar förverkligas inom givna ekonomiska ramar samt att verksamheten drivs i enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning och föreskrifter för arbetsmiljön. Utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens ansvars- och arbetsområden kan kort beskrivas enligt nedan:

- huvudman för gymnasieskola och anpassad gymnasieskola (tidigare gymnasiesärskola)
- kommunernas aktivitetsansvar för ungdomar (KAA)
- huvudman för vuxenutbildningen
- samhällsorientering för nyanlända
- arbetsmarknads- och sysselsättningspolitiska insatser
- daglig verksamhet för individer med funktionsvariationer
- mottagning av kommunanvisade nyanlända som beviljats uppehållstillstånd
- tolkförmedling
- handläggning av ekonomiskt bistånd
- förvaltning av dödsbon
- ansvara för förvaltarenhet

Organisation och resurser:

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har 884 anställda per den 31 augusti 2023 varav 812 tillsvidare (70% kvinnor och 30% män) och 72 visstidsanställda (47% kvinnor och 53% män).

Verksamheter:

- Arbetsmarknad och försörjning
- Daglig verksamhet
- Vuxenutbildningen i Halmstads kommun
- Gymnasieskola och anpassad gymnasieskola (tidigare gymnasiesärskola)
- Ekonomiavdelning
- HR-avdelning
- Kvalitetsavdelning

Huvudsakliga målgrupper:

- elever i gymnasieskola, anpassad gymnasieskola (tidigare gymnasiesärskola), vuxenutbildning samt anpassad utbildning för vuxna (Lärvux)
- elever inom nya gymnasielagen (NGL)
- deltagare i samhällsorientering
- individer som behöver hjälp med studie- och yrkesvägledning
- deltagare inom daglig verksamhet som har ett beslut enligt LSS eller SoL
- individer som ansöker om ekonomiskt bistånd
- individer som deltar i arbetsmarknadspolitiska insatser
- ungdomar som omfattas av kommunernas aktivitetsansvar (KAA)



- individer med uppehållstillstånd som har anvisats en kommunplats till Halmstad av Migrationsverket
- individer som omfattas av EU:s massflyktsdirektiv

Ekonomi:

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden har två ekonomiska anslag:

131 Ekonomiskt bistånd.

Utbetalningar av ekonomiskt bistånd samt medlemsavgift till Samordningsförbundet i Halland.

Nettobudget 2023: 75 481,0 tkr.

655 Arbetsmarknad, omsorg och utbildning.

Driftsbudget för förvaltningens samtliga verksamheter.

Nettobudget 2023: 716 509,0 tkr

Halmstads kommun växer och fler kommuninvånare innebär fler elever inom gymnasiet, fler studerande inom vuxenutbildningen, fler deltagare inom daglig verksamhet, fler deltagare i arbetsmarknadsåtgärder samt fler individer i behov av ekonomiskt bistånd.

Förvaltningen kompenseras utifrån ökade volymer men förväntas även att kostnadsanpassa sina verksamheter kontinuerligt enligt planeringsdirektiv med budget 2023-2027.

Huvudsakliga styrdokument, lagar och riktlinjer som styr verksamheten:

- Kommunallag (2017:725)
- Förvaltningslag (2017:900)
- Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade
- Lag (2016:38) om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning
- Lag (2017:353) om uppehållstillstånd för studerande på gymnasial nivå ("gymnasielagen")
- Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter
- Skollag (2010:800)
- Socialtjänstlag (2001:453)
- EU:s massflyktsdirektiv (2001/55/EG)
  
- Plan för attraktivitet och hållbar tillväxt 2020-2024
- Plan för den inkluderande kommunen 2020-2024
- Planeringsdirektiv med budget 2023-2027
- Riktlinje för Halmstads kommuns styrning

## 2.2 Process/genomförande

Huvudprocess:

- arbeta utifrån en tydlig arbetslinje, för att individer ska etableras på arbetsmarknaden och uppnå självförsörjning. Därigenom ska vi även verka för att möta omvärldens och arbetsmarknadens behov av arbetskraft.

Delprocesser:

- bedriva utbildning för unga och vuxna

- utföra arbetsmarknadsinsatser för individer som står utanför arbetsmarknaden
- utföra insatser för deltagare inom daglig verksamhet
- utreda och bedöma rätten till ekonomiskt bistånd

Halmstad är staden med tre hjärtan och dessa symboliserar också vår vision: hemstaden, kunskapsstaden och upplevelsestaden. För utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden står det andra hjärtat i huvudfokus, nämligen det som handlar om kunskap. Vi utformar den utbildning som tar sin början i gymnasiet och som sedan leder till det livslånga lärandet där människor får möjlighet att växa och utveckla sig själva och sin kreativitet.

Nämndens fokus är att hitta former för samverkan för att fler individer ska komma i sysselsättning; klara av sina studier samt komma ut i arbete. En röd tråd i arbetet är att utveckla insatser och aktiviteter för att stärka den kommunala arbetslinjen. Den interna samverkan mellan våra verksamheter är i ständig utveckling för att möta målgruppernas behov. En viktig aspekt i utvecklingsarbetet är även att förstärka samarbetet med andra samhällsaktörer och näringslivet för att inkludera individer på arbetsmarknaden samt för att möta arbetslivets behov av kompetensförsörjning.

Halmstad ska vara en kommun som är tydlig i sitt värdegrundsarbete. Nämnden arbetar tillitsbaserat med viktiga faktorer för att medvetandegöra en stark och välkänd identitet. Inkludering av våra målgrupper och tydligt gehör för deras behov och förutsättningar är viktigt för nämnden.

## 2.3 Resultat/output

Att elever klarar av och fullföljer den utbildning de valt

Att individer kommer ut i sysselsättning/arbete eller vidare studier

Att individer upplever att deras möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden stärks

Att individer upplever större delaktighet i samhället

## 3 Mål

### 3.1 I Halmstads gymnasieskola och vuxenutbildning ska måluppfyllelsen öka genom likvärdiga förutsättningar och en utvecklad undervisning

#### Kopplad till

Process/genomförande

#### Önskat läge/effekter

Minska skillnaderna i skolresultat med fokus på kön, bakgrund, funktionsnedsättning och socioekonomi.

Fler behöriga elever.

Bättre förutsättningar för målgrupperna att komma ut i arbete eller till vidare utbildning.

I Halmstad utbildas gymnasieelever och vuxenstuderande av kompetenta och engagerade medarbetare som ges möjlighet att utvecklas i sin profession.



#### Kommentar

Utbildningen ska enligt skollagen vara likvärdig, med en kvalitet som möjliggör att alla elever kan uppnå sina mål. Skolan har ett viktigt kompensatoriskt uppdrag.

Under 2023 har insatser genomförts i syfte att utveckla undervisningen och öka likvärdiga förutsättningar. Bland dessa finns kompetensutveckling i språk- och kunskapsutvecklande arbete (SKUA), projektet Ung Framtid, en utredning av möjligheten att öka antalet yrkesintroduktionsplatser för obehöriga elever inom introduktionsprogrammen (IM), samt införandet av nya introduktionsprogram. Projektet Ung Framtid syftar till att förebygga studieavbrott och främja fullföljda studier samt att hjälpa unga som står långt i från arbetsmarknaden att närma sig arbete eller studier. Gymnasieskolan har startat nya inriktningar för elever som efterfrågar utbildning med mer praktiska inslag, har problematisk skolfrånvaro och/eller andra utmaningar. Tillsammans med måltidsservice på serviceförvaltningen finns nu en yrkesintroduktion (IMYRK) med inriktning mot storkök och restaurang. Under året har en plan för att skapa fler lokaler för bygg- och anläggningsprogrammet samt fordon- och transportprogrammet tagits fram vilket möjliggör en utökning av det totala antalet platser.

Efter en organisationsutredning har anpassad gymnasieskola (ny benämning på gymnasiesärskolan från den 1 juli 2023) samlats inom en organisation. Två nya program har startats, fordonsvård och estetiskt program.

Målet tar sikte på fler önskade effekter. När det gäller att minska skillnaderna i skolresultat visar uppföljningen 2023 att andelen elever som når gymnasieexamen inom tre år fortsätter att öka inom samtliga program. När alla program läggs samman var andelen 2023 71,8 %, jämfört med 2019 då den

var 63,3 %. Särskilt tydlig är ökningen bland pojkar där den gått från 58,5 % 2019 till 71,4 % 2023. Pojkars resultat har ökat inom samtliga program, med särskilt stor skillnad mellan åren inom introduktionsprogrammen och de högskoleförberedande programmen. Flickors resultat har fortsatt öka, men från högre nivåer. Undantaget är inom introduktionsprogrammen där flickors resultat minskat och ligger under pojkars. Skillnaden är stor jämfört med totalen i riket som är 55,3 % 2023. Andelen elever inom de fristående gymnasieskolorna i Halmstad låg totalt på 77 % 2023. En liten ökning från 2019.

För fler jämförelser per program, se avsnittet om kvalitet och redovisning av andel elever som får gymnasieexamen.

Samarbetet inom gymnasieskolans elevhälsoteamen uppfattas som framgångsrikt. Kunskaperna om elever, klasser och program kan ha bidragit till att förbättra elevernas resultat. Även arbetet med att hantera frånvaroproblematik har gett goda resultat.

För vuxenutbildningens del märks hur kvinnor och mäns studieresultat skiljer sig åt för 2022. 67 % av de kursdeltagare som är kvinnor når ett godkänt betyg, jämfört med 61 % av männen. Motsvarande siffror på nationell nivå ligger på 68 % för kvinnor och 61 % för män. I skolenkäten syns mindre skillnader gällande upplevd trygghet, bemötande, välmående och frihet för kränkningar, där män generellt skattar dessa högre än kvinnor.

Inom vuxenutbildningen uppger 55 % av de sökande att de har varit i kontakt med en studie- och yrkesvägledare 2023. Nöjdheten i kontakten med och innehållet i samtalen har ökat. Det indikerar positiva effekter av vuxenutbildningens förnyade arbetsätt, samtidigt som fortsatt utveckling av studie- och yrkesvägledningen för SFI-elever behövs.

Vuxenutbildningen har under året startat en bussförarutbildning samt tre kombinationsutbildningar med inriktning mot vård, barnskötare och bygg/verkstad/industri. Kombinationsutbildning innebär att studier i svenska språket samplaneras med den valda yrkesinriktningen vilket leder till en branschanpassad språkutbildning.

För att ytterligare bidra till att stärka medarbetares förutsättningar att utvecklas inom sin profession har gymnasiet och vuxenutbildningen genomfört kompetensutveckling i språk- och kunskapsutvecklande arbetsätt, tillsammans med Skolverket och Lunds universitet. Utbildningsinsatser för 120 lärare och övrig personal har bidragit till en ökad kunskap kring arbetsätt och flerspråkighet i alla ämnen. Det finns behov av att utveckla utbildningens perspektiv kopplat till undervisningspraktiken, att följa effekterna över tid, att identifiera behoven av studiehandledning, och att förbättra arbetet med den individuella studieplanen.

Kompetenshöjande insatser inom Artificiell Intelligens (AI) och ämnesbetygsreformen har också genomförts inom gymnasieskolan, samt Skolverkets kurs i att leda kollegialt lärande inom vuxenutbildningen.

Sammanfattningsvis visar uppföljningen att andelen elever som når gymnasieexamen ökar inom samtliga program, med ett litet undantag för flickor inom högskoleförberedande program. Skillnaderna är samtidigt tydliga mellan flickor och pojkar och mellan programmen. Studieresultaten skiljer sig åt även inom vuxenutbildningen, där kvinnor når högre resultat. Ett stort och viktigt arbete sker för att säkra att alla elever får det stöd och de resurser de behöver för att lyckas, samtidigt som likvärdighet mellan program och skolformer är en utmaning. Bedömningen är att utveckling sker mot målet, men att fortsatt och riktat arbete behövs inom detta mål som så tydligt handlar om nämndens grunduppdrag.

## 3.2 Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ska stärka arbetslinjen i Halmstads kommun genom insatser som rustar individer i att nå en långsiktig etablering på den ordinarie arbetsmarknaden

### Kopplad till

Process/genomförande

### Önskat läge/effekter

Öka individens möjligheter att skapa, utveckla och bibehålla en långsiktig och hållbar etablering på arbetsmarknaden eller inom företagande.

Öka etableringen i arbetslivet med fokus på de grupper som står längst ifrån arbetsmarknaden.

Bedriva utbildningar som möter arbetsmarknadens efterfrågan i samverkan med näringslivet.

Erbjuda insatser som möter arbetsmarknadens framtida kompetensbehov.

Arbeta med kompetensförsörjning utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Det kan exempelvis ske genom ett utvecklat samarbete avseende praktikplatser, erbjudande av utbildning till kommunens personal samt intensifierat samarbete med olika utbildningar på Högskolan i Halmstad.



### Kommentar

Under året har arbetslösheten ökat något i Halmstad, från 7,2 % 2022 till 7,5 % i december 2023 (motsvarande siffror för riket är 6,7 respektive 6,6 %). Samtidigt letar arbetsgivare efter nya kompetenta medarbetare. Målet tar sikte på insatser av betydelse för att möjliggöra för fler att stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom utbildning och en fot in i arbetslivet, inte minst gäller detta människor som står långt från arbetsmarknaden och är i behov av stöd för en hållbar etablering i arbetslivet.

Under 2023 har utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen arbetat med de önskade effekterna på flera sätt. Bland annat genom att utveckla arbetssättet med grund i evidensbaserade metoder, i syfte att ge individerna möjlighet att utvecklas och göra progression mot eget arbete eller studier. Med ett tätare uppföljningssystem följer handläggarna idag deltagarnas utveckling utifrån deras behov och verksamhetens mål. SKAPA-metoden är ett viktigt verktyg i detta avseende och implementeras nu inom flera av nämndens verksamheter.

Daglig verksamhet (DV) har förtäat antal stödpedagoger och stärkt dialogen kring arbetslinjen. Genom utvecklat samarbete med företag och myndigheter har deltagare fått stöttning i högre utsträckning utifrån sin ambition, vilja och förmåga. Som ett exempel har samarbetet med socialförvaltningen utvecklats genom inrättande av dialogforum för systematiskt erfarenhetsutbyte.

Målgruppen hos DV och avdelningen för arbetsmarknad och försörjning (AoF) är heterogen, vilket innebär att alla insatser inte passar alla. Detta medför kontinuerlig förändring och förbättring. DV har

under året öppnat två nya verksamheter och bytt lokaler för ytterligare två. DV har även arbetat mer med att nischas verksamheterna, exempelvis med inriktning mot hållbarhet och media. Det pågår en planering för hur kontakterna med näringslivet ska utvecklas, exempelvis genom nya funktioner med särskild inriktning mot externa kontakter. AoF har i detta sammanhang ett fokus på bristyrken för att bidra inom ramen för kommunens kompetensförsörjning. Exempel på detta är service- och industrisektorn samt lokalvård.

Då många av deltagarna på AoF har behov av att stärka kunskaperna i det svenska språket har en insats utvecklats tillsammans med vuxenutbildningen. ”Med språket mot jobb” är ett komplement till svenska för invandrare (SFI). Insatsens deltagare har uppvisat en hög närvaro och gjort framsteg.

Till följd av de ekonomiska förutsättningarna har AoF under 2023 anpassat verksamheten på olika sätt. Bland annat har det inneburit ett minskat antal arbetsmarknadsanställningar.

Flera av deltagarna som har gjort ett inträde på arbetsmarknaden har haft en begränsad erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden och de krav och förväntningar som finns där, andra har aldrig tidigare haft ett reguljärt arbete. Med stödinsatser innan, under och efter inträde på arbetsmarknaden har deltagarna getts chanser att bryta sitt utanförskap och komma i långvarig egen försörjning. Som exempel kan nämnas att tio deltagare på DV har gått vidare till arbete eller utbildning och en deltagare har fått anställning i form av en bisyssla, vilket är första gången denna kombination sker.

DV har under året präglats av arbetet med införandet av heltid som norm, men även av osäkerheten kopplat till utredningen av verksamhetens organisatoriska tillhörighet.

Likt tidigare år så ser vi att stärkt samverkan både internt men även i kommunkoncernen och med andra aktörer bidrar till att skapa bättre förutsättningar för målgruppens inträde på arbetsmarknaden. Att på olika sätt stärka arbetslinjen är kärnan i nämndens grunduppdrag. Sammanfattningsvis är bedömningen att de insatser som genomförts under året har bidragit till förflyttning mot målet. Samtidigt behöver arbetet fortsätta utvecklas och ske långsiktigt för att nå önskade effekter.

### **3.3 Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ska arbeta för ökad digitalisering i syfte att utveckla och stödja verksamheternas processer**

#### **Kopplad till**

Process/genomförande

#### **Önskat läge/effekter**

Säkerställd digital kompetens och tillgång till digitala verktyg för målgrupper och medarbetare.



#### **Kommentar**

Dagens medborgare förväntar sig att kommunal service ska hålla samma nivå som andra digitala tjänster vilket ställer nya och snabbt föränderliga krav. Vi behöver på bästa sätt använda digitaliseringens möjligheter för att skapa nya, relevanta arbetssätt.

Målets önskade effekt handlar om att säkerställa digital kompetens och tillgång till digitala verktyg för

såväl nämndens målgrupper som medarbetare. Under 2023 har förvaltningen arbetat med flera olika insatser för att möjliggöra detta. En av dessa har inneburit att revidera informationshanteringsplanen vilken syftar till att stödja verksamheterna i arbetet med digitalisering. För att öka ge en samlad bild av informationshanteringen har även en inventering av informationstillgångarna genomförts. Arbetet har inneburit en fördjupad förståelse för de utmaningar som verksamheterna står inför, inte minst gällande informationssäkerhet, systemförvaltning och kunna förtydliga och synliggöra för våra målgrupper viktiga processer genom ledningssystemet.

För att effektivisera informationshanteringen har även en kartläggning genomförts och handlingsplan utarbetats för att gå från analogt till digitalt. Arbetet har påbörjats med fokus på avdelningen för arbetsmarknad och försörjning, och medarbetare har aktivt deltagit i risk- och konsekvensanalyser för att säkerställa en smidig övergång från analog till digital informationshantering.

Nämndens verksamheter har i flera delar ett digitalt arv att hantera i form av föråldrade system som behöver bytas ut inom de närmaste åren. Samarbete sker med andra förvaltningar och aktörer även när det gäller val av gemensamma digitala lösningar. Med anledning av detta har bland annat upphandlingen av ett nytt system för skoladministration inletts. I linje med digitaliseringsplanen har även en upphandling av en ny lärplattform initierats i samarbete med barn- och ungdomsförvaltningen. Efter genomförd analys av enkätundersökningen till lärare inom verksamheterna har delaktigheten och förståelsen för både behoven och den pågående digitaliseringsprocessen ökat.

Arbetet med informationssäkerheten har kontinuerligt förbättrats under året, vilket handlar om att kunna säkerställa korrekt och behörighetsstyrd hantering av information och värna om individens integritet. Det ska stärka målgruppernas trygghet i deras digitala interaktion med verksamheterna.

Under senare delen av året har även genomförandet av risk- och konsekvensanalyser av både systemförvaltning och arbetssätt bidragit till en fördjupad förståelse för teknologin och en ökad trygghet i användningen av befintlig teknik. För att stärka detta har en åtgärdsplan utarbetats och implementerats.

Under året har även ett digitalt projektkontor etablerats för att främja och stödja utvecklingsidéer inom förvaltningens verksamheter. Detta initiativ syftar till att skapa en kreativ och innovationsdriven miljö för att förbättra processer och resultat.

Sammantaget är bedömningen att ett fortsatt arbete är viktigt för att utveckla processer och stärka medarbetares kompetens och trygghet inom området. Inte minst är det viktigt att ändamålsenliga system används som stöd vid uppföljning. Bedömningen är samtidigt att genomförda insatser bidragit till viktig förflyttning mot målet och till att stärka verksamheten genom ökad digitalisering och informationshantering.

### **3.4 Alla unga ska ges förutsättningar för att uppnå och bibehålla en god psykisk hälsa oavsett bakgrund, kön, funktionsvariationer, sexuell läggning etc.**

#### **Kopplad till**

Resultat/output



## Önskat läge/effekter

Verksamheter är utformade och bedrivs utifrån ungas behov oavsett bakgrund, kön, funktionsvariationer, sexuell läggning etc.

Unga ges möjlighet att delta i utformningen av de insatser som erbjuds på lika villkor oavsett bakgrund, kön, funktionsvariationer, sexuell läggning etc.

Förbättrad folkhälsa med fokus på unga som står längst ifrån arbetsmarknaden.



## Kommentar

Alla unga ska ha goda förutsättningar till en bra uppväxt och kunnat få utveckla de förmågor som krävs för att leva ett gott liv. Den sociala ojämlikhet i hälsa och välmående som råder bland unga i Halmstad är i dag ett hinder för detta, vilket kan påverka kommunens utveckling på lång sikt. Välmående hos alla är viktigt, men ungdomar är en särskilt prioriterad målgrupp.

Under 2023 har medvetenheten hos medarbetare och elever ökat gällande sambandet mellan god psykisk hälsa och goda skolresultat. Medarbetare pratar i dag mer om psykisk hälsa och hur deras agerande och förhållningssätt påverkar människors förutsättningar för lärande och utveckling.

Fyra viktiga insatser har riktats till elever inom gymnasieskolan. Det är LIV (Lärande för Insikt om Välmående), Elevers mentala hälsa (samarbetsprojekt med Norge), Hälsogåtan (Anders Wallensten) och YAM (Youth aware of mental health). Det gemensamma syftet är att stärka individens förmåga och strategi för att hantera och förhålla sig till sin egen hälsa. En utmaning inom YAM har varit att frigöra tid för instruktörerna och synliggöra vikten av insatserna hos personal och chefer.

Kompetensutvecklande insatser för har genomförts. En grupp av rektorer och elevhälsopersonal har deltagit i Specialpedagogiska skolmyndighetens (SPSM) utbildning för att utveckla skolans elevhälsokompetens. Ett 60-tal medarbetare från avdelningen för arbetsmarknad och försörjning samt utsedda metodstödjare från förvaltningen har deltagit i MFHA-utbildningen (första hjälpen till psykisk hälsa).

Drog- och brottsförebyggande arbete sker kontinuerligt i skolan samt i samverkan inom SSPF (skola socialtjänst, polis, fritid). Under hösten har SSPF utvidgats till att gälla alla ungdomar 10-18 år i kommunen.

Projektet Ung Framtid har startats upp och personal inom detta har anställts. Projektet syftar till att förebygga studieavbrott och främja fullföljda studier inom gymnasieskolan.

En majoritet av eleverna är trygga i skolan (pojkar 92 % och flickor 88 %). De upplever att de kan vara sig själva och att de inte utsätts för kränkningar eller diskriminering. I båda fallen är det en högre andel pojkar som i elevenkäten anger detta (89% jämfört med 82% flickor, samt 86% jämfört med 84% flickor). Samtidigt menar en något högre andel pojkar än flickor att de upplever att skolan arbetar främjande och förebyggande för att motverka kränkande behandling (64% jämfört med 59%).

Sammantaget är bedömningen att det sker många främjande och stärkande insatser. Elever anger att de i hög grad är trygga eller inte utsätts för kränkningar eller diskriminering. Viktiga faktorer även för en god psykisk hälsa. Samtidigt finns skillnader mellan flickor och pojkar att beakta. Insatserna behöver ske



långsiktigt och effekterna kan förväntas ha bäring även inom andra för unga viktiga målområden.

## 4 Kvalitet

### 4.1 Struktur/input

#### 4.1.1 Medarbetare har adekvat kompetens för sina uppdrag

##### Kommentar



Kompetensutveckling sker kontinuerligt för medarbetare och chefer. Under året har insatser genomförts för att bidra till såväl utveckling mot målen som upprätthållande av nuvarande kvalitet i grunduppdraget. Exempelvis genom språkutvecklande insatser, utbildning i psykisk hälsa, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF), utvecklande ledarskap och Artificiell Intelligens (AI). Genom chef- och ledarprogrammet inom kommunkoncernen och strategiskt ledarskapsprogram sker löpande kompetensutveckling av chefer.

### 4.2 Process/genomförande

#### 4.2.1 Delaktighet hos målgrupper

##### Kommentar



Det är av största vikt att nämndens målgrupper har möjlighet till delaktighet i insatser och verksamheter som berör dem. Delaktighet skapas varje dag på en mängd olika sätt. Genom allt från dialoger i klassrummen till utformning av individuella studieplaner och olika forum för inflytande så som exempelvis elevskyddsombud och barnrättsambassadörer. Delaktighet sker i olika omfattning genom de system i vilka deltagares insatser planeras. Ett exempel är "Skills" där deltagare i arbetsmarknadsinsatser registreras och ger möjlighet för deltagare att skraddarsy sin individuella planering. Användandet bygger på viss digital kompetens och förutsätter visst stöd. Inom Daglig verksamhet är deltagare genom medarbetarsamtal delaktiga i framtagandet av sina genomförandeplaner. Flera deltagare är delaktiga i kulturlivet och på den reguljära arbetsmarknaden genom individuella placeringar. Samtidigt kan systematiken för delaktighet och uppföljning av insatsernas effekter stärkas betydligt. Det här är i olika grad ett utvecklingsområde för nämndens verksamheter.

### 4.3 Resultat/output

#### 4.3.1 Elever får gymnasieexamen

##### Kommentar



Andelen elever med gymnasieexamen inom tre år inom Halmstads kommunala gymnasieskola fortsätter att öka. När alla program läggs samman var andelen 2023 71,8 %, jämfört med 2019 då den var 63,3 %.

Särskilt tydlig är ökningen bland pojkar där den gått från 58,5 % 2019 till 71,4 % 2023. Skillnaden är stor jämfört med totalen i riket som är 55,3 % 2023. Andelen elever inom de fristående gymnasieskolorna i Halmstad låg totalt på 77 % 2023. En liten ökning från 2019.

Andelen elever på **högskoleförberedande program** som har gymnasieexamen inom tre år fortsätter att öka. 2019 var det totalt 77,1 %, 2023 var det 80,8 %. Särskilt gruppen pojkar har höjt sina resultat, från 73,6 % 2019 till 80,5 % 2023. Motsvarande för flickor är 79,9 % 2019 och 81,1 % 2023. Resultaten är strax över rikets (77,4 % 2019, 77,8 % 2023), men något lägre jämfört med fristående gymnasieskolor i Halmstad (87,4 % 2023).

Andelen elever inom **yrkesprogrammen** som tar examen inom tre år fortsätter att öka mellan åren. 2019 var andelen 72,5 % och 2023 79,9 %. Störst ökning märks inom gruppen pojkar som gått från 72,7 % till 82,2 % på de här fyra åren (motsvarande för flickor är 72,3 % och 74,4 %). Jämfört med riket ligger pojkar i Halmstads kommunala gymnasieskola cirka 4 % högre (77,8 %) och flickor strax under (75,6 % i riket). Motsvarande siffror 2023 för elever inom fristående gymnasieskolor i Halmstad var 84,0 % (flickor 82,8 %, pojkar 87,0 %).

Elever med gymnasieexamen inom 4 år fortsätter att öka inom **introduktionsprogrammen**. 2023 låg andelen på 19 %, jämfört med 13,3 % 2019. Under 2020 andelen 9,6 % 2020. Sedan dess ökat stadigt sett till hela elevgruppen. Samtidigt syns stora skillnader mellan pojkar och flickor. Flickors resultat har minskat mellan 2019 och 2023, från 18,7 % till 16 %. Pojkars resultat har ökat markant, från 10,8 % 2019 till 20,4 % 2023. Halmstad är något över resultatet i riket 2023 (16,3 %), men gruppen flickor i Halmstad ligger något under. Motsvarande siffror 2023 för elever inom fristående gymnasieskolor är 35,5 % (flickor 40 %, pojkar 31,3 %).

När det gäller tillgången till en ändamålsenlig lärmiljö så visar skolenkäten att eleverna på en skala 1-10 uppger att de i något högre grad (6,3) än i riket (6,0) får del av det stöd de behöver för att klara skolarbetet. Gymnasieskolan följer rutinen för arbete med extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram. Mentorerna följer upp elevers studie- och skolsituation tillsammans med elevhälsan för att tillse att eleven får det stöd och hjälp som krävs. Stöd erbjuds utanför klassrummet på olika sätt, stödlektioner är ett komplement till ordinarie undervisning och förebyggande elevmöten sker tillsammans med elev och vårdnadshavare.

## 4.3.2 Elever fullföljer utbildning i vuxenutbildningen

### Kommentar



Studieresultaten för år 2022 för kommunal vuxenutbildning publicerades i juni 2023 och visade att den totala andelen med godkända betyg i Halmstad låg på 64 %, vilket är strax under rikets 65 %.

Nedbrutna per skolform visar siffrorna att andelen med godkända betyg inom svenska för invandrare (SFI) är 40 % i Halmstad och 50 % i riket. På grundläggande nivå är andelen godkända betyg i Halmstad högre än i riket, 76 % jämfört med 66 %. På gymnasial nivå ligger Halmstad på 65 % och riket på 67 %. skiljer andelen

Orsakerna till det lägre resultatet inom SFI antas vara en kombination av saker. En handlar om ett pågående arbete med närvaro och uppföljning som resulterat i att fler elever skrivs ut från SFI om det under flera år inte skett någon progression. Det bidrar till att statistiken visar fler avbrott. En annan

orsak är elevernas behov av studie- och yrkesvägledning, som ännu inte tillgodoses fullt ut. Bland annat finns behov av att öka kvaliteten i arbetet med elevernas individuella studieplaner. Ytterligare en orsak är hur målgruppen som läser SFI har ändrats över tid, där fler idag behöver specialpedagogiskt stöd.

Under andra hälften av 2023 införes ett hälsoteam bestående av kurator och rektor som tillsammans med lärare rekommenderar insatser utifrån en helhetsbild för eleven.

Samarbetet med Haldahuset har fördjupats och eleverna får undervisning i svenska med praktiska inslag. Deltagarnas närvaro har på detta sätt höjts från 34 % till 72 %. Engagemanget steg genom svenskundervisning i en praktisk miljö.

De högre resultaten inom grundläggande vuxenutbildning kan sannolikt kopplas till det arbete som skett med extra anpassningar inom arbetslaget. Information och planering sker på ett tydligare sätt. Genom så kallade trepartssamtal inom det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) knyts berörda lärare samman för planering innan elev startar.

Resultaten inom grundläggande vuxenutbildning påverkas även av en högre måluppfyllelse inom distansundervisningen som under året bytte leverantör. En skillnad hos den nya leverantören gentemot tidigare är tydligare elevinformation om att studier på distans kräver 40 timmar i veckan.

### **4.3.3 Individer kommer ut i arbete eller utbildning efter deltagande i insats**

#### **Kommentar**



Andel individer som kommer ut i arbete eller utbildning efter deltagande i insats inom arbetsmarknad- och försörjning har förändrats från 38 % 2021 till 34 % 2022 (jämfört med 44 % i riket). För 2023 var resultatet vid avslut 27 %. Påverkansfaktorer bedöms dels vara pandemin och en samtidigt god arbetsmarknad 2021. Men även effekterna av genomförd omorganisation inom avdelningen samt av den förändrade samverkan med Arbetsförmedlingen. Målgruppen har förändrats från att främst ha arbetat med arbetslösa anvisade till att uteslutande arbeta med försörjningsstödstagare. Bedömningen är att det i nuläget är svårt att över tid och på en övergripande nivå kunna följa resultatet av deltagande i insatserna. Det här är ett utvecklingsområde för nämndens verksamheter.

## 5 Resurser och förutsättningar

### 5.1 Ekonomi

Uppföljningen av ekonomin redovisas separat i "Bokslut 2023" (UAN 2024/00037).

### 5.2 Personal

#### 5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

Antalet tillsvidareanställda den 31 december 2023 är 816, vilket är en ökning med fem medarbetare jämfört med den 31 december 2022. Samtidigt har antalet visstidsanställda minskat med åtta medarbetare.

Antalet tillsvidareanställningar inkluderar 31 lönebidragsanställda, varav åtta har sin placering inom utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen (UAF). Övriga 23 har sin placering inom andra förvaltningar i kommunen och flyttas organisatoriskt över till dessa förvaltningar per den 1 januari 2024.

	Totalt T3 2023	Antal kvinnor T3 2023	Antal män T3 2023	Totalt T3 2022
Antal tillsvidareanställda	816	568	248	811
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	29	20	9	30
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	386	272	114	391
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	401	276	125	390
Antal visstidsanställda	78	40	38	86
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	791	549	242	787

#### 5.2.2 Timavlönad personal

Timavlönad personal har minskat med motsvarande sex årsarbetare jämfört med föregående år. Störst minskning står daglig verksamhet och avdelningen för arbetsmarknad och försörjning för. Inom daglig verksamhet beror minskningen på att man systematiskt arbetar med att i större utsträckning använda sig av tillsvidareanställda personalresurser och bemanna verksamheten på ett så optimalt sätt som möjligt. Inom avdelningen för arbetsmarknad och försörjning beror minskningen på att man var tvungen att minska antalet platser för ungdomar inom Sommarkraft på grund av en ansträngd ekonomisk situation under 2023.

	Totalt T3 2023	Totalt T3 2022
Timavlönad personal - totalt antal timmar	54 149	65 082
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	27	33

#### 5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron har minskat på UAF sedan 2022 från 5,9 % till 5,4 %. Vi ser en viss ökning gällande de med långtidssjukfrånvaro från 46,7 % till 49,3 % och bland de som är yngre än 29 år där det har ökat från 5,1% till 5,5 %. I åldersgrupperna 30-49 år har det skett en minskning från 4,8 % till 4,6 % och även hos de medarbetare som är 50 år eller äldre som har den största skillnaden från 2022. För de

som är äldre än 50 år har det gått från 7 % till 6,1 %. Men överlag är det inte en stor förändring från föregående år.

	Utfall (%) T3 2023	Kvinnor (%) T3 2023	Män (%) T3 2023	Utfall (%) T3 2022
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	5,4%	6,3%	3,5%	5,9%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	49,3%	53%	34,7%	46,7%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	5,5%	3,8%	7,8%	5,1%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	4,6%	5,6%	2,4%	4,8%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	6,1%	7,3%	3,6%	7%

## 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

### Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

Förvaltningen har under året arbetat aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och uppföljningen visar att vissa åtgärder i verksamheten krävs. Handlingsplaner för fortsatt arbete 2024 finns upprättade för varje chef så att det systematiska arbetsmiljöarbetet ytterligare kan förbättras.

De åtgärder där det finns förbättringsområden är exempelvis:

Ökad kunskap om arbetsmiljölagstiftningen för chefer

Uppdatering av arbetsmiljöförordningen samt digitalisering

Ökad kunskap om de föreskrifter och allmänna råd i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) som berör förvaltningens verksamheter

Göra hälso- och arbetsmiljömål kända samt följa upp målen och informera om arbetsmiljöriktlinjen

#### 5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

##### Arbetsmiljöutbildningar till chefer och medarbetare

Utifrån resultat vid den senaste medarbetarundersökningen har UAF under 2023 arbetat med kränkande särbehandling som ett särskilt prioriterat arbetsmiljöområde. Syftet var att uppmärksamma och kunskaphöja oss inom ovälkomna beteenden. Medarbetare från företagshälsovården höll en föreläsning för alla våra verksamheter kring kränkande särbehandling. HR-avdelningen utbildade därtill chefer och metodstödare via ett paket för arbetsplatsträffar (APT), innehållande kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier som cheferna sedan arbetat med och haft dialog med medarbetarna i sina APT-grupper. Som en sista del följs insatsen upp genom ett individuellt digitalt test i början av 2024.

Förvaltningen har även haft utbildningsträffar för chefer i syfte att öka kunskap om personlarm, omtankesamtal samt hot och våld i arbetslivet.

##### Säkerhet

Under 2023 genomfördes riskbedömning, kopplat till PDV (pågående dödligt våld), ute på alla gymnasieskolor och Kommunvux. Man gick då igenom och tittade på lokalerna och dess förutsättningar vid en eventuell PDV-situation, och tog fram en lista med förslag på åtgärder.

Riskbedömningen följdes upp av en utbildning i PDV på samtliga gymnasieskolor och Kommunvux, där även personal från FM-service var inbjudna och deltog. Även personalen på förvaltningskontoret

erbjöds utbildningen. Säkerhetssamordnaren och HR-utvecklare på UAF har under hösten gått utbildning i PDV för att under 2024 fortsätta arbetet kring PDV och även föra ut det i övriga verksamheter inom förvaltningen. Det har påbörjats en översyn av vissa verksamheters lokaler utifrån ett säkerhets- och trygghetsperspektiv. En förbättring av säkerhetskulturen (delvis grundat på det höjda beredskapsläget som finns i samhället) måste även ske över alla verksamheter inom förvaltningen, ett arbete som kommer att fortgå under 2024.

## 5.2.5 Sammanfattande analys

### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Att arbeta med förebyggande insatser handlar om att ställa om organisation och medarbetare för att möta framtida rekryteringsbehov och samtidigt minimera riskerna för arbetsbrist. Det rör sig om såväl strategisk kompetensförsörjning som att vara en attraktiv arbetsgivare för att behålla medarbetare.

Förvaltningen blev under våren 2022 beviljade medel via Omställningsfondens förebyggande insatser. De förebyggande insatserna skulle stärka arbetsgivarens kompetensförsörjning och medarbetares anställningstrygghet hos arbetsgivaren. Med dessa medel utbildade daglig verksamhet (DV) och avdelningen för arbetsmarknad och försörjning (AoF) medarbetare i NPF-diagnoser (neuropsykiatriska funktionsnedsättningar) och gymnasieskolorna utbildade i språkutvecklande undervisning under året 2023. Dessa utbildningar är nu genomförda och DV tillsammans med AoF har utbildat 20 medarbetare under 2023. Gymnasieskolorna har under 2023 utbildat ca 40 pedagoger med fokus på lärande på yrkesprogrammen. Under våren 2023 påbörjades också ett samarbete med Skolverket och efter att utbildningen med finansiering från Omställningsfonden avslutats tar nu Skolverket utbildningen vidare och fler lärare och andra personalgrupper genomgår eller kommer att genomgå utbildning i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt.

En utmaning inom kommunen är att antalet utbildade inom pedagogik sjunker samtidigt som befolkningen växer. Vi behöver därför utbilda och attrahera fler till pedagogiska yrken. I oktober 2023 hölls en pedagogisk inspirationsmessa i rådhuset där UAF:s pedagogiska verksamheter tillsammans med barn- och ungdomsförvaltningen (BUF) deltog för att berätta om de pedagogiska yrken och utbildningar som finns för möjlig anställning inom förvaltningarna.

Syftet med mässan var att fler ska få större kännedom om yrkena, om utbildningarna och förhoppningsvis locka fler till att jobba hos oss. Från UAF deltog personal från daglig verksamhet och personal från yrkesprogrammen på vuxenutbildningen och gymnasieskolorna. Mässan har nu utvärderats av de yrkesrepresentanter som arbetade på mässan och resultatet påvisar att upplägget var bra men att det var för få besökare. Arbetet kring marknadsföring, budget, mässinriktning med mera kommer att utvärderas mer djupgående av kommunledningsförvaltningen i dialog med politiken.

För att knyta kontakter med framtida medarbetare har UAF även ett utvecklat samarbete avseende praktikplatser och via samverkan med olika utbildningar och lärosäten.

Personalrörligheten bland lärargrupper inom UAF idag är relativt låg. Under 2023 valde 15 tillsvidareanställda lärare från gymnasieskola och vuxenutbildning att säga upp sig på egen begäran, vilket utgör 4,1 % av lärarkåren inom förvaltningen.

Genom det partsgemensamma arbetet med HÖK 21 beslutades om en strategisk kompetensförsörjningsplan och genomförande av aktiviteter har fortsatt under 2023, samt pågår fortfarande. Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att öka antalet lärare, behålla lärare samt



utveckla organisation och arbetssätt. Som det ser ut idag behöver attraktiviteten och antalet behöriga lärare öka, men vi kan inte rekrytera oss ur situationen utan behöver se över organisation och arbetssätt. En av aktiviteterna i HÖK 21 handlade om lärarnas arbetstider och en utbildning genomfördes i januari/februari av förvaltningens HR-avdelning. Utbildningen riktades till lärarna inom gymnasieskolan och handlade om kollektivavtal, arbetstider, ferietjänst etc. I februari 2024 kommer det att ske en lägesbeskrivning med fackliga representanter i samverkansgruppen HUKSAM gällande hur långt man har kommit med genomförandet.

Även om vi inte kan rekrytera oss ur kommande utmaningar så strävar UAF efter att genomföra professionella och kvalitetssäkrade rekryteringar. Som ett led i utvecklandet av förvaltningens rekryteringsprocess genomförde HR-avdelningen under våren 2023 en pilot kring det digitala referenstagningsverktyget Refapp. Syftet var att avlasta cheferna i sitt arbete samt att kvalitetssäkra referenstagningen. Implementeringen av Refapp har skett under hösten 2023, och det är HR-avdelningen som sköter denna process. UAF ingår nu även i ett kommungemensamt nätverk kring rekrytering. Syftet med nätverket är att tillsammans i kommunen arbeta för att på bästa sätt attrahera och rekrytera framtidens medarbetare. Ett kommungemensamt arbete med att skapa en rekryteringsprocess i kommunens ledningssystem startade under hösten 2023 och kommer att fortgå under 2024.

HR-avdelningens grunduppdrag innefattar bland annat stöd vid rekrytering av nya medarbetare. Inom denna huvudprocess ingår även stödjande delprocesser inom introduktion. Introduktion är viktigt för hur förvaltningens medarbetare uppfattar sitt nya arbete och förutsättningarna för detsamma. En förvaltningsövergripande introduktion har tillsammans under hösten 2023 utformats av HR- ekonomi- och kvalitetsavdelningen för förvaltningens nya medarbetare med start i februari 2024. Syftet med introduktionen är att ge medarbetarna förståelse för helheten av förvaltningens verksamhetsområden. Vi vill erbjuda nya medarbetare en heltäckande introduktion vid nyanställning, och då behövs även en presentation av förvaltningskontorets roll och på vilket sätt förvaltningskontoret och stöдавdelningarna stödjer verksamheterna.

Samarbetsformerna mellan stöдавdelningarna på UAF har utvecklats på senare år, bland annat genom inrättandet av så kallade stödteam vars syfte är att stötta verksamheterna i deras verksamhetsplansarbete. Teamen ska ansvara för stöd på verksamhets- och enhetsnivå/skolnivå med fokus på planering, analys och uppföljning av grunduppdraget. Dessa team består av representanter från HR-, ekonomi- och kvalitetsavdelningen. Förvaltningen har även skapat ett VP-forum för gemensamma kompetensinsatser och kunskapsbyggande på tvärs i förvaltningen. Här ingår representanterna från stödteamen, men det är också ett forum för berörda chefer och medarbetare i hela förvaltningen, efter behov. Detta samarbete kommer att utveckla god kunskap om förvaltningens olika verksamhetsområden hos medarbetarna som arbetar med stödprocesser, och är oerhört värdefullt för kompetensförsörjningsarbetet.

### **Chefsförsörjning och ledarskapsutveckling**

Kompetenta chefer är avgörande för kommunens roll som samhällsaktör, välfärdsaktör och attraktiv arbetsgivare. Med chefs- och ledarprogrammet som startade under 2022 får alla förvaltningens chefer tillsammans med övriga chefer i Halmstads kommun möjligheten till att växa som ledare. Programmet erbjuder lärande och kunskapspåfyllning över tid, genom hela uppdraget. Tillsammans med andra chefer sker det kollegiala lärandet, genom dialog och inspiration. Målet och dess önskade effekter av programmet är bland annat att Halmstads kommun ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare, ge chefer bättre förutsättningar, öka möjligheten för ett gott medarbetarskap, uppnå vårt samhälls- och välfärdsuppdrag samt öka samverkan över kommunkoncernen.



Inom utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen är det obligatoriskt för chefer att genomgå ledarprogrammet Utvecklande Ledarskap (UL) samt för chefer över chefer/chef på strategisk nivå att därefter även gå strategiskt ledarskap (SL). Under 2024 påbörjar två chefer SL och därefter är hela UAFs ledningsgrupp utbildade i strategiskt ledarskap. Under våren utbildar även förvaltningens kommunikator tillsammans med kommunledningsförvaltningens ledningsgrupp i strategisk kommunikation för att på så sätt även utveckla ledarskapet avseende kommunikation.

Kommunens ledarförsörjningsprogram, Morgondagens Ledare (ML), har åter startat efter ett längre uppehåll på grund av pandemin samt efter ett omtag kring utbildningens upplägg. ML är ett samverkansprogram mellan Region Halland, Halmstads, Laholms, Varbergs, Falkenbergs, och Hyltes kommuner. Syftet är att identifiera, utveckla och stärka nya chefstalanger (alternativt morgondagens chefer). Rekrytering inför hösten 2024 kommer att ske under våren 2024. Ansökningsperioden till programmet varade mellan den 1 december 2023 fram till den 15 januari 2024.

### **Första hjälpen till psykisk hälsa, MHFA (Mental Health First Aid)**

Under året har några verksamheter och metodstödjarna gått utbildningen och blivit diplomerade i Första hjälpen till psykisk hälsa för vuxna. Vi kommer arbeta vidare under 2024 för att implementera kunskapen i förvaltningen genom verksamhetsförlagda utbildningar samt öppna utbildningar. Målet är att öka kunskapen om psykisk ohälsa, ångestproblematik, suicid och hur man kan hjälpa vid akuta situationer samt att minska stigmatiseringen kring psykisk ohälsa.

### **Hälsofrämjande medel**

Under 2023 har UAF fått hälsofrämjande medel som har gått till flera olika aktiviteter som verksamheterna har kunnat ansöka om. Medarbetare på UAF har bland annat gått på stadsvandringar, spelat golf, utmanats i escape room, åkt zipline, bowlat, sprungit halvmaraton, haft femkamper, spelat curling och vissa har varit och bubblat på spa. Som förvaltning har vi också arrangerat gemensamma aktiviteter som en pingisturnering på Halmstad Arena och en mysig kväll på Olofstorps djur och trädgård där vi har bundit julkransar. Dessa aktiviteter har varit uppskattade och vi hoppas på samma möjlighet under 2024.

### **Omtankesamtal**

Vid upprepad korttidsjukfrånvaro hos medarbetare har HR-avdelningen sedan hösten 2023 rekommenderat förvaltningens chefer att initiera ett omtankesamtal .

Omtankesamtal med medarbetaren rekommenderas när medarbetaren har en upprepad korttidsfrånvaro (färre än 15 dagar), det vill säga sex eller fler gånger under en 12-månadersperiod eller fler än fyra tillfällen under en 6-månadersperiod. Samtalet kan ge en bild av anledningen till sjukfrånvaron och vilka behov och möjligheter som finns för att minska frånvaron.

Man kan också som chef ha ett omtankesamtal vid oro för medarbetaren, allt för att kunna sätta in rätt insatser tidigt för att förebygga sjukskrivningar.

## 6 Internkontroll

### 6.1 Nämnden fattar beslut på begränsade underlag

Fem slumpmässigt utvalda sammanträden från 2023 har valts ut. Tre ärenden från respektive sammanträde har slumpmässigt valts ut och granskats, vilket resulterar i 15 ärenden. Granskningen görs i två delar, 1) om ärendet är anmält i utsatt tid och 2) en kvalitetskontroll av handlingarna i ärendet utifrån formalia och innehåll.

Resultatet visar att 67 % av handlingarna har anmälts i utsatt tid. Övriga 33 % har inte varit anmälda till tjänstepersonsberedningen, men färdigställda när de skickats ut till nämnden. De handlingar som lämnas in efter deadline kan inte kvalitetsgranskas lika noggrant, då det är en snabb process från inlämning till kallelseutskick. Detta kan medföra att de förtroendevalda inte får ärendena i tillräckligt god tid för att kunna läsa in sig. Det är även viktigt att fördelningen av handläggare är tydlig när ärenden inkommer eller initieras, för att inte tappa beredningstid.

Samtliga ärenden har tydliga förslag till beslut i tjänsteskrivelserna. Även bakgrund beskrivs tydligt. I de fall yttranden förekommer i ärendena, bedöms dessa vara välgrundade. När det gäller analyser i tjänsteskrivelserna bedöms det finnas brister i 33 % av ärendena. Ärendets art har tagits i beaktande vid denna bedömning, Halmstads kommun ska arbeta för att vara socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbar, vilket också ska speglas i analyserna i beslutsunderlagen. Bristfälliga analyser kan leda till att nämnden fattar beslut på fel grunder, att ärenden återremitteras i högre utsträckning och att ärendeförloppet blir utdraget.

I granskningen har det inte kunnat utläsas något samband mellan för sent anmälda handlingar och ej välgrundade beslutsunderlag. Dock har de ärenden som anmälts sent inneburit en påverkan på den i förväg fastställda beredningsprocessen.

#### Åtgärder

Kompetensutvecklande insatser:

- Fördjupad förståelse för den politiska beredningsprocessen för handläggare
- Utbildning i dokument- och ärendehanteringssystemet för handläggare
- Utvecklad analysförmåga hos handläggare

### 6.2 Representation

Granskningen visar att riktlinjerna för representation inte har följts fullt ut. Den största bristen är att det saknas underlag för syfte och deltagarlista. Skillnaden på Intern och extern representation är inte självklar för alla och det förekommer att man tror att, extern, är utanför den arbetsplatsen eller förvaltning man

arbetar för.

Av 16 granskade poster för extern representation (710) var nio konterade på fel konto, åtta poster hade inte godkända bilagor. En faktura saknade referensnummer. En faktura var betald på fel objekt och en annan faktura hade fel pris mot avtal. Med andra ord det fanns fakturor som granskades med mer än ett fel. Bokföringsordrar var attesterade av samma chef som gjort beställningarna. Här skulle överordnad chef attesterat. Totalt var det 3 av 16 som fick godkänt på samtliga kontrollmoment.

Av 40 granskade interna för intern representation (711) var sex konterade på felaktigt konto, 26 saknade godkända bilagor. Nio hade ansvarsnummer som referensnummer, vilket är fel. Övervägande bokföringsordrar är inte attesterade av överordnad chef.

Information finns på intranätet om representation och administratörerna i verksamheterna har tillgång till teamsgrupp där instruktioner finns och där man kan ställa frågor och svar om man är osäker på hanteringen.

### Åtgärder

Åtgärder som kan vidtas är ännu mer information på intranätet, teams och fysiska möten där man visar hur fakturorna ska hanteras och bilagor bifogas.

## 6.3 Slutattester



Av 15 263 bokförda fakturor är en faktura attesterad av fel attestant.

Fakturans belopp är 15 000 kr exkl moms.

### Åtgärder

Kontroll efter stängning av attester inför årsbokslut.

## 6.4 Inköp



### 100 000 - 700 000

Inköp mellan 100 000-700 000: ett inköp är felaktigt. Köpet är en upphandling som utförts av en anställd som varit inköpare i sin tidigare roll på en annan förvaltning och nyttjat upphandlingsmodulen till en upphandling för utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen (UAF). Således är medarbetaren inte behörig på UAF. Ingen anmärkning på utförandet finns.

Totalt antal externa fakturor är 42 st, fördelade på 24 olika leverantörer till ett sammanlagt belopp av 15 385 760 kr

Det saknades avtal med 6 leverantörer på ett sammanlagt värde av 3 152 920 kr

Avtal som saknas är samarbetsavtal avseende elevutbyte på gymnasienivå. Arbetet med avtalen pågår och beräknas vara klara i början av 2024.

Kostnaden för lokalanpassningar inom vuxenutbildningen utfördes av Högskolan i Halmstads leverantör, som inte kommunen hade avtal med.

Orkestern till ett evenemang saknar registrerat avtal liksom ett licensprogram inom tolkverksamheten.

### **10 000 - 100 000**

Fakturor på belopp mellan 10 000–100 000 kr är det 12 fakturor, som borde ha upphandlats enligt rutin av inköpare, på ett sammanlagt belopp av 378 023,46, som inte har upphandlats enligt uppgjorda rutiner.

Främst är det obehöriga som har gjort inköp utan konkurrensutsättning.

Antal fakturor 943 Sammanlagt belopp 22 293 331,98

### **Åtgärder**

Fortsätta arbetet med inköpsorganisation, låta det vara ett levande arbete, göra uppdateringar och förbättringar hela tiden. Täta kontroller med påminnelser till de det berör.

## **6.5 Informationshantering**



### **Följsamhet av informationshanteringsplan**

Kvalitets-, HR- och ekonomiavdelningen har idag ett påbörjat arbete ihop med samtliga verksamheter för att upprätta en informationshanteringsplan. Planen förväntas vara klar under 2024.

Gällande 2023 har inga uppföljningar av informationshanteringsplanen kunnat göras mer än att processen fortlöper som planerat.

I arbetet ingår även att planera för hur denna internkontroll framöver bör se ut för att kunna beskriva och se huruvida det finns en följsamhet i hantering av information i enlighet med informationshanteringsplanen.

Tillsvidare används den beslutade dokumenthanteringsplanen från 2018.

### **Diarieföring av nämndärenden**

För att kontrollera huruvida nämndhandlingar har blivit diarieförda samt om de blivit diarieförda i tid har det 2023 gjorts stickprov. Utifrån nämndens sammanträdesdatum från 2023 har jämförelse gjorts med datum för diarieförda handlingar. Från varje sammanträde har 2 handlingar granskats från ett ärende.

Sammanlagt granskades 20 handlingar varav 18 handlingar hade hanterats korrekt.

Avvikelsen på 2 handlingar visar att 1 handling inte hade diarieförts och 1 handling hade diarieförts för sent.

### **Åtgärder**

2 avvikande handlingar kräver inga stora åtgärder men att kontinuerligt påminna och informera våra verksamheter via diariet när ärenden upprättas eller uppdateras med handlingar, vad som bör tänkas på samt vad måste göras för att ett ärende ska vara komplett är ett arbetssätt som kommer att synas under 2024.

## **6.6 Dataskyddsförordningen (GDPR)**

Kontrollmomentet har utförts utifrån den kunskap som personuppgiftssamordnare har inom området.

Kontrollen har utförts på följande rutiner kopplade till GDPR:

- Rutin för utlämnande av registerutdrag
- Rutin för upprättande av registerförteckning
- Rutin för konsekvensbedömningar

### **Utlämnande av registerutdrag**

Kontrollen har utförts på inkomna ärenden under 2023. Ett ärende har inkommit. (Under 2022 kom det också ett ärende om begäran av registerutdrag.)

Ärendena diarieförs i Ciceron och kontrollen utfördes genom att ansvarig person gick igenom ärendet och kontrollerade att det besvarats enligt framtagen rutin.

Resultat:

Rutinen följs, begäran har besvarats enligt framtagen rutin.

### **Upprättande av registerförteckning**

Alla personuppgiftsansvariga ska enligt paragraf 30 i Dataskyddsförordningen (GDPR) upprätta en förteckning över vilka personuppgiftsbehandlingar som sker inom den personuppgiftsansvariges verksamhetsområden, en så kallad registerförteckning. I Halmstads kommun används verktyget DraftIT för att skapa och upprätthålla denna registerförteckning.

För utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens del har arbetet med registerförteckningen i DraftIT varit lågt prioriterad sedan förordningen kom i maj 2018. DraftIT innehåller ett fåtal registreringar av de personuppgiftshanteringar som förekommer i utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsområden. Följaktligen efterlevs inte lagen och DraftIT kan heller inte användas för att svara på en begäran om ett registerutdrag.

Resultat:

Rutinen för upprättandet av en registerförteckning har inte fullgjorts inom förvaltningen. De lagkrav som GDPR har gällande att varje personuppgiftsansvarig ska hålla en förteckning över de personuppgiftshandlingar som

förekommer inom den personuppgiftsansvariges verksamheter påbörjades under 2018 men har sedan dess lågprioriterats på grund av bristande tid. Konsekvensen av detta är att lagen inte följs med allt vad det kan innebära vid en granskning av Integritetsskyddsmyndigheten (IMY), men också att frågan om en begäran om registerförteckning innebär en mer omfattande arbetsinsats.

### **Konsekvensbedömningar**

Inom Dataskyddsförordningen (GDPR) krävs det att konsekvensbedömningar (Data Protection Impact Assessments (DPIA)) genomförs när det finns en sannolikhet för att behandlingen av personuppgifter kan medföra en hög risk för de registrerades (individens) rättigheter och friheter. I en konsekvensbedömning bedöms de specifika riskerna för integritetsintrång och åtgärder för att minimera dessa risker. Förvaltningen har under 2023 påbörjat två konsekvensbedömningar där bedömningen är att behandlingen av personuppgifter kan utgöra en högre risk för integritetsintrång. Det handlar om personuppgiftsbehandlingar som genomförs inom gymnasieskolan, i detta fall fotografering av skolelever för administrativt bruk samt processen vid slumpmässiga, frivilliga drogtestar av elever i årskurs 1.

Det har även genomförts två konsekvensbedömningar av molntjänster inom förvaltningen, det handlar om grund- och gymnasieskolans frånvarotjänst Skola24 och vuxenutbildningens lärplattform itslearning.

Konsekvensbedömningar är en viktig del av en helhetssyn på dataskydd och integritet, och de bidrar till en säker och ansvarsfull användning av molntjänster. Förvaltningen kommer under 2024 att fortsätta med bedömningar av existerande molntjänster men även integrera detta arbetssätt vid upphandling/inköp av nya molntjänster.

Resultat:

Rutinen för att utföra konsekvensbedömningar gällande nya personuppgiftshandlingar har tidigare inte följts men under 2023 har förvaltningen arbetat ingående med att använda konsekvensbedömningar som ett arbetssätt för att skapa en bättre och tryggare förståelse vad gäller hanteringen av personuppgifter.

### **Hålla rutiner uppdaterade**

Rutiner kopplade till GDPR uppdateras då så krävs. GDPR-frågan är levande inom förvaltningen och då saker sker som påverkar rutinerna ändras dessa löpande, ex personuppgiftsincidenter.

### **Åtgärder**

I och med det nya arbetssättet med konsekvensbedömningar enligt artikel 35 i Dataskyddsförordningen (GDPR) har vi uppmärksammat att registerförteckningen inte endast kräver en ny genomgång men bör också baseras utifrån processer och inte utifrån systemperspektivet. Detta arbete bedöms vara mycket omfattande och bör fortgå parallellt med införandet av ledningssystem som pågår 2023-2026.

## 7 Vertikal dialog

Under 2023 har genomförandet löpt på utifrån nämndens och förvaltningens beslutade verksamhetsplaner. Det har inte funnits några behov av ändringar utifrån planerna. Vertikala dialoger har genomförts vid ett flertal tillfällen. Nämnden har mött förvaltningen i dialog om utvecklingen mot målen, om resultatrapporter och om förvaltningens bedömning av behov av prioriteringar inför 2024. Vid något tillfälle har deltagare från nämndens olika verksamheter medverkat i samtalen. Både nämnd och förvaltning har stått bakom de olika uppföljningarna under året.

Utöver dialoger mellan nämnd och förvaltning har dialoger genomförts mellan förvaltningsövergripande nivå och respektive verksamhet vid två tillfällen per verksamhet. Utgångspunkt för dialogerna har varit att i samtal följa upp erfarenheter, utmaningar, utvecklingsfrågor och behov under året. Men också att stämna av arbetet med insatser för förflyttning mot nämndens mål.

Formerna för dialogerna kommer att fortsätta utvecklas, men har bidragit till en fördjupad uppföljning, stärkta relationer och ökad förståelse inom styrkedjan.

De fyra mål som nämnden arbetat med under året är långsiktiga. Förflyttning har skett i positiv riktning, men målen bedöms inte vara helt uppfyllda. Med anledning av detta har nämnden beslutat att fortsätta arbetet med målen under 2024. Dock har målen formulerats om och nya insatser har tillkommit för att främja en fortsatt utveckling av nämndens grunduppdrag.