



Kallelse/Ärendelista

**Sammanträde med Barn- och utbildningsnämnden ,
måndag 18 mars 2024**

Tid: Kl 08:30

Plats: Vänerns kommun, rum Vänernsberg

Bo Carlsson
Ordförande

Camilla Saxberg
Sekreterare

Förhinder för ordinarie ledamot att delta vid sammanträdet anmäls till Camilla Saxberg, camilla.saxberg@vanersborg.se

Ledamöter

Bo Carlsson (C)
Gunnar Henriksson (L)
Christin Slättmyr (S)
Göran Nilsson (SD)
Tor Wendel (M)
Joakim Sjöling (S)
Stefan Kärving (V)
Sara Johansson (S)
Anna Gustafsson (SD)
Elisabeth Johansson (KD)
Mikael Karström (M)

Ersättare

Eva Andersen (S)
Henrik Josten (M)
Johan Lindqvist (S)
Jimmy Lindqvist (SD)
Emma Hansson (M)
Marie Robertsson (C)
Peter Lenberg (V)
Saga Rypdal Josefsson (KD)
Erik Wessby (SD)
Anna-Karin Sandberg (MP)
Johan Aghem (M)

Övriga närvarande

Ninna Silvonsaari, Sveriges lärare. Ers: Maria Dunbrant
Teresia Andersson, Kommunal. Ers: Gunilla Nilsson

Sofia Bråberg, förvaltningschef
Susann Berg, administrativ chef
Ann Nyqvist, verksamhetschef F-6
Tomas Granat, verksamhetschef 7-9
Pernilla Dahlstrand, verksamhetschef förskola och pedagogisk omsorg
Anna Rosenberg, rektor

2024-03-18

Anna-Karin Stefansson, rektor
Josefin Rosenlund, rektor
Birgitta Karlsson, rektor
Fidane Berljolli, rektor
Therese Larsson, rektor
Anne-Lie Lindgren, rektor
Pia Mattsson, rektor
Frida Sterner, rektor
Anna Olsén, rektor
Sandra Roos, rektor
Åsa Carlsson, rektor
Magnus Henriksson, barn- och elevhälsochef
Stina Lindell, barn- och elevhälsochef
Louise Edgren, utredare
Maria Andersson, ekonom
Rebecca Magnusson, ekonom
Annie Sköldeborg, ekonom
Elisabeth Sjöberg Johansson, utvecklingsledare
Hans-Joachim Ackermann, utvecklingsledare
Camilla Saxberg, förvaltningssekreterare

2024-03-18

Inledande formalia

- Mötets öppnande
- Upprop
- Val av justerare: Förslag Joakim Sjöling
- Eventuella anmälningar om jäv

	Ärendelista	Dnr	Sida
1	Systematiskt kvalitetsarbete och verksamhetsuppföljning: Förskola och pedagogisk omsorg	2024/1	4
2	Beslut om avslutande av regelbunden tillsyn år 2022, Kartens förskola	2022/71	5 - 8
3	Plan för intern kontroll med risk- och väsentlighetsanalys 2024	2023/105	9 - 17
4	Information inför barn- och utbildningsnämndens beslut om Budget 2025, Mål och resursplan 2025-2027	2023/111	18 - 60
5	Månadsuppföljning budget 2024	2024/2	61 - 62
6	Svar på kommunikationsskrivelse inför beslut om förbud gällande bedrivande av förskola på fastigheten FRÄNDEFORS 1:227 i Vänersborgs kommun	2024/6	63 - 65
7	Svar på kommunikationsskrivelse inför beslut om förbud gällande bedrivande av förskola på fastighet TAMBURINEN 2 i Vänersborgs kommun	2024/6	66 - 68
8	Svar på kommunikationsskrivelse inför beslut om förbud gällande bedrivande av förskola på fastigheten DALSBERG 3	2024/6	69 - 73
9	Svar på revisionsrapport angående granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning	2023/110	74 - 111
10	Redovisning av delegeringsbeslut till nämnd 2024	2024/7	112 - 116
11	Meddelanden till nämnd 2024	2024/8	117 - 123
12	Förvaltningschefens information		
13	Ordförandes information		

Tänk på allergiker och använd inte produkter som ger upphov till stark doft, t.ex. parfym eller rakvatten.



2024-03-01

Dnr: BUTN 2024/1

Handläggare
Pernilla Dahlstrand
Pernilla.dahlstrand@vanersborg.se
0521-72 26 51

Mottagare
Barn- och
utbildningsnämnden

Systematiskt kvalitetsarbete och verksamhetsuppföljning: Förskola och pedagogisk omsorg

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden noterar informationen.

Sammanfattning av ärendet

Verksamhetsuppföljning ska enligt nämndens fastslagna plan för systematiskt kvalitetsarbete ske vid nämndens sammanträden, så att nämnden får en inblick i pågående verksamheter inom förvaltningen.

Vid sammanträdet i mars görs verksamhetsuppföljning av förskoleverksamheten, med temat: Strategiskt och effektivt ledarskap- med barnet i centrum. Presentation och dialog förs kring hur arbetet med att kvalitetssäkra undervisningen och dess effekter på barnets progression i lärande ser ut, samt om hur uppgradering görs av pedagogernas förutsättningar med hjälp av strategisk personalbemanning.

Vid presentationen deltar verksamhetschef Pernilla Dahlstrand samt rektorerna Anna Rosenberg, Anna-Karin Stefansson, Josefín Rosenlund, Birgitta Karlsson, Fidane Berlajolli, Therese Larsson, Anne-Lie Lindgren, Pia Mattsson, Frida Sterner, Anna Olsén, Sandra Roos och Åsa Carlsson.

Sofia Bråberg
Förvaltningschef

Sändlista

Verksamhetschef förskola och pedagogisk omsorg
Utvecklingsledare



2024-02-26

Dnr: BUTN 2022/71

Handläggare
Elisabeth Sjöberg
elisabeth.sjoberg@vanersborg.se
0521-72 10 85

Mottagare
Barn- och
utbildningsnämnden

Beslut om avslutande av regelbunden tillsyn år 2022, Kartens förskola

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden samlade bedömning av inkommen redovisning av åtgärder är att huvudmannen har följt föreläggandet. Ärendet om regelbunden tillsyn år 2022, Kartens förskola, avslutas därmed.

Sammanfattning av ärendet

Under hösten år 2022 har Vänerns kommun, i enlighet med sitt tillsynsansvar över fristående förskolor, genomfört en granskning av samtliga fristående förskolor belägna i kommunen. Barn- och utbildningsnämnden i Vänerns kommun beslutade den 23 mars 2023 att förelägga förskolan Karten att vidta åtgärder för att komma till rätta med brister som framkommit i tillsynen. Huvudmannen skulle senast den 1 juni 2023 redovisa de åtgärder som vidtagits till följd av föreläggandet. Huvudmannen inkom med en sådan redovisning.

På huvudmannanivå konstaterades att huvudmannen vidtagit vissa åtgärder för att påbörja ett systematiskt kvalitetsarbete i organisationen. De åtgärder som vidtagits är viktiga delar i det systematiska kvalitetsarbetet. Samtidigt kan kommunens tillsynsteam konstatera att de olika åtgärderna inte följs upp på det systematiska sätt som författningarna kräver. Ett systematiskt kvalitetsarbete kräver att huvudmannen följer upp att åtgärder faktiskt vidtagits, hur åtgärderna fallit ut och om det finns anledning att förändra eller utveckla åtgärderna. Allt detta ska genomföras på ett systematiskt och planerat sätt, vilket huvudmannen inte gör. Detta är en brist, varpå barn- och utbildningsnämnden den 18 december 2023 förelade Kartens förskola att senast den 1 mars 2024 redovisa till barn- och utbildningsnämnden åtgärder för att komma till rätta med konstaterade brister.

Huvudman har efter föreläggandet inkommit med en plan och ett mer detaljerat års- hjul samt fört dialog med barn- och utbildningsförvaltningens tillsynsgrupp.

På huvudmannanivå kan det konstateras att huvudmannen vidtagit åtgärder för ett systematiskt kvalitetsarbete i organisationen. De åtgärder som vidtagits är viktiga delar i det systematiska kvalitetsarbetet.

Barn- och utbildningsnämnden samlade bedömning av inkommen redovisning av åtgärder är att huvudmannen har följt föreläggandet. Ärendet om regelbunden tillsyn år 2022, Kartens förskola, ska därmed avslutas.

Fördjupad beskrivning av ärendet

Under hösten år 2022 har Vänersborgs kommun, i enlighet med sitt tillsynsansvar över fristående förskolor, genomfört en granskning av samtliga fristående förskolor belägna i kommunen. Tillsynsbesöket vid förskolan Karten ägde rum den 28 november samt den 1 och den 12 december 2022.

Barn- och utbildningsnämnden i Vänersborgs kommun beslutade den 23 mars 2023 att förelägga förskolan Karten att vidta åtgärder för att komma till rätta med brister som framkommit i tillsynen. I föreläggandet ingick att:

-inkomma med en plan för hur förskolan ska förbättra det systematiska kvalitetsarbetet på **enhetsnivå** i enlighet med skollagens och läroplanens krav (Lpfö 18). I planen ska framgå hur förskolan ska arbeta med kontinuerlig och systematisk dokumentation av varje enskilt barn, vilket i högre utsträckning gör det möjligt för förskolan att följa och analysera hur utbildningen stimulerar och utmanar barnen i deras utveckling och lärande.

-inkomma med en plan för hur förskolan ska förbättra det systematiska kvalitetsarbetet på **huvudmannanivå** i enlighet med skollagens och läroplanens krav. I planen ska framgå hur huvudmannen utvärderar, analyserar och följer upp hur förskolan arbetar mot målen i läroplanen och kvalitetssäkra utbildningen.

Huvudmannen skulle senast den 1 juni 2023 redovisa de åtgärder som vidtagits till följd av föreläggandet. Huvudmannen har inkommit med sådan redovisning. Tillsynsgruppen kallade även huvudmannen till ett möte den 20 oktober 2023 för att huvudmannen skulle få möjligheter att redogöra för innehållet i sin redovisning.

På huvudmannanivå konstaterades att huvudmannen vidtagit vissa åtgärder för att påbörja ett systematiskt kvalitetsarbete i organisationen, vilka redogjorts för ovan. De åtgärder som vidtagits är viktiga delar i det systematiska kvalitetsarbetet. Samtidigt konstaterade kommunens tillsynsteam att de olika åtgärderna inte följs upp på det systematiska sätt som författningarna kräver. Ett systematiskt kvalitetsarbete kräver att huvudmannen följer upp att åtgärder faktiskt vidtagits, hur åtgärderna fallit ut och om det finns anledning att förändra eller utveckla åtgärderna. Allt detta ska genomföras på ett systematiskt och planerat sätt, vilket huvudmannen inte gör. Detta är en brist.

Mot bakgrund av ovanstående förelades huvudmannen Kartens förskola enligt 26 kap. 10§ skollagen att komma till rätta med konstaterade brister. Huvudmannen skulle senast den 1 mars 2024 redovisa till Barn- och utbildningsnämnden i Vänersborgs kommun vilka åtgärder som vidtagits till följd av föreläggandet. Redovisningen skulle lämnas in av styrelsen eller av företrädare för huvudmannen.

Huvudman har efter föreläggandet inkommit med en plan och ett mer detaljerat års- hjul samt fört dialog med barn- och utbildningsförvaltningens tillsynsgrupp.

På huvudmannanivå kan det konstateras att huvudmannen vidtagit åtgärder för ett systematiskt kvalitetsarbete i organisationen. De åtgärder som vidtagits är viktiga delar i det systematiska kvalitetsarbetet.

Det detaljerade årshjulet för det systematiska kvalitetsarbetet på Kartens förskola syftar till att säkerställa att styrelsen systematiskt och kontinuerligt planerar, följer upp, analyserar och utvecklar verksamheten och de pedagogiska processerna, så att de nationella målen uppfylls. Styrelsen ska genom detta arbete kunna identifiera de

förutsättningar som är nödvändiga för arbete med läroplansmålen och kvalitetssäkra utbildningen.

Barn- och utbildningsnämnden samlade bedömning av inkommen redovisning av åtgärder är att huvudmannen har följt föreläggandet. Ärendet om regelbunden tillsyn år 2022, Kartens förskola, ska därmed avslutas.

Beredning

Beredning av ärendet har skett i förvaltningens tillsynsgrupp samt i samråd med kommunjurist.

Underlag

Barn- och utbildningsnämnden 2023-12-18 §96 Beslut om Uppföljning regelbunden tillsyn 2022, Kartens förskola

Sofia Bråberg
Förvaltningschef

Sändlista

Kartens förskola Ekonomisk förening
Förvaltningschef BUF
Verksamhetschef förskola och pedagogisk omsorg BUF
Utvecklingsledare BUF
Utredare BUF
Ekonomer BUF
Rektorer Sandra Roos och Frida Sterner



§ 96

Beslut om Uppföljning regelbunden tillsyn 2022, Kartens förskola

BUTN 2022/71

Beslut

Barn- och utbildningsnämnden antar Beslut Uppföljning regelbunden tillsyn 2022 Kartens, daterat 2023-12-18, i dess helhet.

Sammanfattning av ärendet

Under hösten år 2022 har Vänersborgs kommun, i enlighet med sitt tillsynsansvar över fristående förskolor, genomfört en granskning av samtliga fristående förskolor belägna i kommunen. Tillsynsbesöket vid förskolan Kartens ägde rum den 28 november samt den 1 och den 12 december 2022. Barn- och utbildningsnämnden i Vänersborgs kommun beslutade den 23 mars 2023 att förelägga förskolan Kartens att vidta åtgärder för att komma till rätta med brister som framkommit i tillsynen.

Huvudmannen skulle senast den 1 Juni 2023 redovisa de åtgärder som vidtagits till följd av förelägandet. Huvudmannen har inkommit med en sådan redovisning.

På huvudmannanivå kan det konstateras att huvudmannen vidtagit vissa åtgärder för att påbörja ett systematiskt kvalitetsarbete i organisationen, vilka redogjorts för ovan. De åtgärder som vidtagits är viktiga delar i det systematiska kvalitetsarbetet. Samtidigt kan kommunens tillsynsteam konstatera att de olika åtgärderna inte följs upp på det systematiska sätt som författningarna kräver. Ett systematiskt kvalitetsarbete kräver att huvudmannen följer upp att åtgärder faktiskt vidtagits, hur åtgärderna fallit ut och om det finns anledning att förändra eller utveckla åtgärderna. Allt detta ska genomföras på ett systematiskt och planerat sätt, vilket huvudmannen inte gör. Detta är en brist.

Mot bakgrund av ovanstående föreläggs huvudmannen Kartens förskola enligt 26 kap. 10§ skollagen att komma till rätta med konstaterade brister.

Beslutsunderlag

- Barn- och utbildningsförvaltningens tjänsteskrivelse, daterat 2023-11-27.
- Beslut Uppföljning regelbunden tillsyn 2022 Kartens förskola, daterat 2023-12-18.

Sändlista

Kartens Förskola Ekonomisk förening
Förvaltningschef BUF
Verksamhetschef förskola och pedagogiskt omsorg BUF
Utvecklingsledare, utredare och ekonomer BUF
Rektorer Sandra Roos och Frida Sterner

Utdragsbestyrkande



2024-03-11

Dnr: BUTN 2023/105

Handläggare
Rebecca Magnusson
rebecca.magnusson@vanersborg.se
0521-721427

Mottagare
Barn- och
utbildningsnämnden

Plan för intern kontroll med risk- och väsentlighetsanalys 2024

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar att anta Internkontrollplan 2024 med risk- och väsentlighetsanalys samt att översända densamma till Kommunstyrelsen och revisorerna.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige antog 2011-11-23, § 147, nuvarande reglemente för intern kontroll. Reglementet omfattar inte bara ekonomiska rutiner utan även övergripande system för styrning av verksamheten. Enligt reglementet § 8 ska nämnderna varje år anta en plan för granskning och uppföljning.

I kommunallagens 6 kap 6 § definieras nämndernas ansvar för den interna kontrollen.

Kommunstyrelsen beslutade 2023-12-20, § 281, om ett kommungemensamt granskningsområde. I årets granskning ingår:

- Behörighet i verksamhetssystem

Därutöver ska varje nämnd utse nämndspecifika områden som ska ingå i planen för intern kontroll. Framtagande av plan för intern kontroll utgår från en risk- och väsentlighetsanalys. Barn- och utbildningsnämnden har deltagit i framtagande av risk- och väsentlighetsanalysen genom en workshop (BUN 2023-01-22).

I årets granskning ingår:

- Barn och elevers rätt till särskilt stöd

Uppföljning kommer att göras av föregående års granskningar.

Åtterrapporering av genomförd granskning kommer att ske till barn- och utbildningsnämnden under hösten 2024.

Fördjupad beskrivning av ärendet

Enligt kommunallagen och reglementet för intern kontroll ska nämnden se till att den interna kontrollen är tillräcklig. En tydlig och stabil intern kontroll bidrar till att verksamheten når sina mål, att informationen och rapporteringen om verksamheten och

ekonomin är tillförlitlig och rättvisande samt att verksamheten efterlever lagar, regler och avtal med mera.

Intern kontroll ingår som en del i verksamheten på alla nivåer och ska vara en naturlig del i alla processer och rutiner. Det innebär att bygga in kontroller i handläggningsrutinerna för att säkerställa att barn- och utbildningsförvaltningen följer lagar och styrande dokument.

I syfte att upprätta en kvalitativ internkontrollplan genomförs en risk- och väsentlighetsanalys. Med en sådan analys ökar förutsättningarna för att rätt områden kontrolleras. Riskbedömningen innebär att identifiera de risker som nämnden utsätts för. Väsentlighetsbedömningen innebär att bedöma vilka konsekvenser eventuella brister kan medföra.

Beredning

Barn- och utbildningsnämnden deltog i framtagande av risk- och väsentlighetsanalysen som ligger till grund för internkontrollplanen 2024, genom en workshop vid nämndens sammanträde 2024-01-22 §3.

Sofia Bråberg

Förvaltningschef/Skolchef

Bilagor

Plan för intern kontroll med risk- och väsentlighetsanalys 2024

Sändlista

Kommunstyrelsen

Revisorerna

Administrativ chef Susann Berg

Ekonom Rebecca Magnusson

Utredare Per Hasselberg



Intern kontrollplan 2024

Barn- och utbildningsnämnden



1 Bakgrund

Kommunfullmäktige antog 2011-11-23, § 147, nuvarande reglemente för internkontroll. Reglementet omfattar inte bara ekonomiska rutiner utan även övergripande system för styrning av verksamheten. Enligt reglementet § 8 skall nämnderna varje år anta en plan för granskning och uppföljning.

I kommunallagens 6 kap 6 § definieras nämndernas ansvar för den interna kontrollen.

2 Innebörden av internkontroll

Internkontroll är ett verktyg som ska användas för att säkerställa att kommunfullmäktiges verksamhetsmässiga och ekonomiska mål uppfylls. Internkontroll ingår som en del i verksamheten på alla nivåer och ska vara en naturlig del i alla processer och rutiner. Det innebär att bygga in kontroller i handlägningsrutinerna för att säkerställa att lagar och förordningar, anvisningar och liknande följs.

En bra internkontroll kännetecknas av följande:

- Ändamålsenliga och väl dokumenterade system och rutiner för styrning.
- En rättvisande och tillförlitlig redovisning och information om verksamheten.
- Säkerställande av att lagar, policyer, reglementen tillämpas.
- Skydd mot förluster och/eller förstörelse av kommunens tillgångar.
- Eliminering och/eller upptäckt av allvarliga fel och brister.

3 Riskbedömning

I syfte att upprätta en kvalitativ internkontrollplan genomförs en risk- och väsentlighetsanalys. Riskbedömningen innebär att identifiera de risker som kommunen utsätts för.

Väsentlighetsbedömningen innebär att bedöma vilka konsekvenser eventuella brister kan medföra. Eftersom kommunstyrelseförvaltningens processer ofta berör övriga förvaltningar har de kommungemensamma kontrollområdena valts utifrån denna riskbedömning. Urvalet har också diskuterats i den arbetsgrupp som arbetar med gemensamma frågor rörande intern kontroll. Uppföljning av mål och förväntade resultat görs i delårsrapporter och i årsredovisning.

Barn- och utbildningsnämnden deltog i framtagande av risk- och väsentlighetsanalysen som ligger till grund för internkontrollplanen 2024 genom en workshop 2024-01-22.

4 Kommungemensamma kontrollområden

4.1 Behörigheter i verksamhetssystem

Idag bedrivs så gott som all verksamhet i kommunen med någon form av systemstöd. Behörighetsstyrning och återkomstkontroll är en viktig del i kommunens arbete med informationssäkerhet. I detta ligger att upprätta och upprätthålla rättigheter för användare i de IT-system som brukas, så att användarna enbart får och har åtkomst till den information som behövs i det dagliga arbetet. En bristfällig styrning och kontroll inom området kan riskera att verksamheten inte bedrivs på ett ändamålsenligt sätt samt att känslig information sprids till icke behöriga. Syftet med granskningen är att säkerställa att den interna kontrollen är tillräcklig när det gäller tilldelning, ändring och borttag av behörigheter i kommunens verksamhetssystem.

Aktuella kontrollmål:

- att behörighetstilldelning, ändring och borttag sker på säkert och ändamålsenligt sätt
- att granskning av behörigheter sker årligen för respektive system

5 Nämndspecifika kontrollområden

5.1 Barn och elevers rätt till särskilt stöd

Alla barn och elever har rätt till ledning och stimulans för att kunna utvecklas så långt som möjligt. En del elever har också rätt till extra anpassningar eller särskilt stöd. Extra anpassningar är en mindre ingripande stödinsats, som normalt är möjlig att genomföra för lärare och övrig skolpersonal inom ramen för den ordinarie undervisningen. Till skillnad från stöd i form av extra anpassningar är särskilda stödinsatser av mer ingripande karaktär. Särskilt stöd för en elev beslutas av rektorn i ett åtgärdsprogram. Särskilt stöd är insatser som normalt inte är möjliga att genomföra för lärare och övrig skolpersonal inom ramen för den ordinarie undervisningen. Barn och elevers rätt till särskilt stöd är reglerat i skollagen (Skolverket, 2023).

Syftet med granskningen är att säkerställa att den interna kontrollen är tillräcklig när det gäller barn och elevers rätt till särskilt stöd.

Aktuella kontrollmål:

- stickprov om beslut om åtgärdsprogram finns för de elever som ej bedöms nå målen under de senaste två terminerna. Kontroll om aktuell utredning finns som beskriver elevens behov av särskilt stöd.
- kontroll om det finns rutiner för arbetet med särskilt stöd på enheten.
- kontroll att rutinerna på enheten följs och tillämpas och inkluderar att uppmärksamma, utreda, besluta, genomföra, följa upp och utvärdera arbetet med särskilt stöd.

6 Uppföljning av föregående års granskning

Varje år följs föregående års granskning upp samt punkter som kvarstår från tidigare genomförd internkontroll.

Aktuella kontrollområden att följa upp:

Från 2023 års granskning:

- Sjukskrivningsprocessen
- Personaladministrativa rutiner (rekryteringsprocessen)
- Skolskjutsprocessen

Från 2022 års granskning:

- Cybersäkerhet och beredskap för begränsad eller utebliven tillgång till IT-infrastruktur

7 Årliga kontrollaktiviteter

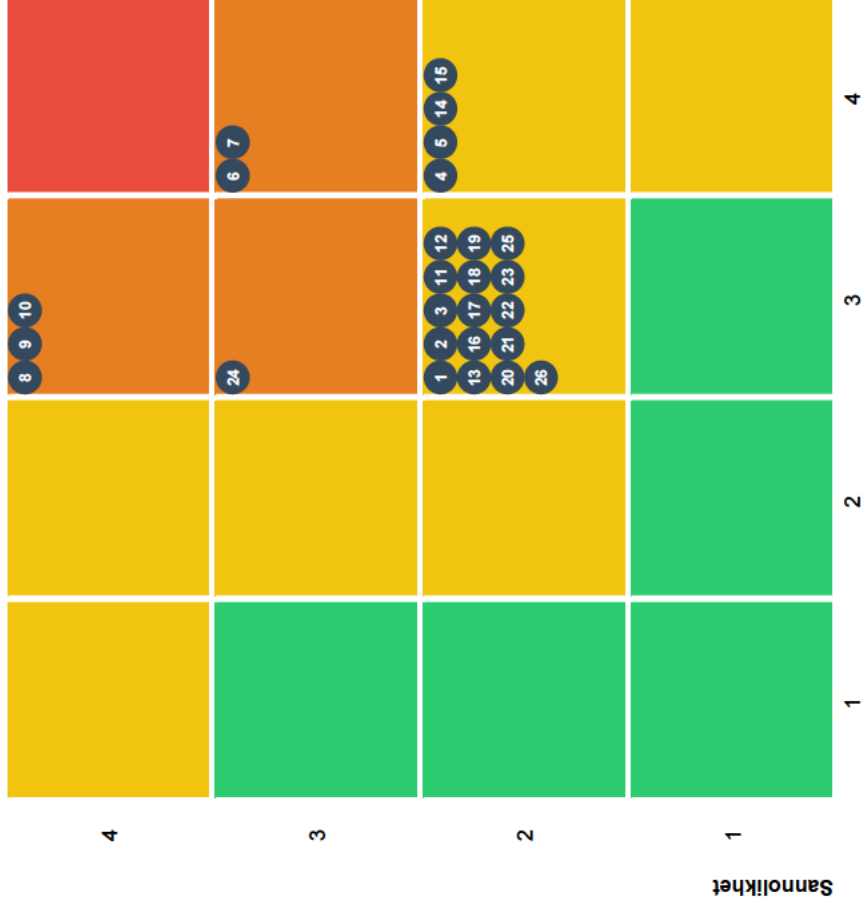
Nämnden får månadsvisa ekonomiska rapporter. Vid delårsrapporterna i april och augusti samt bokslut följs Kommunfullmäktiges och nämndens förväntade resultat upp. I de ekonomiska rapporterna redovisas utvald aktuell statistik. Nämnden följer årshjulet för systematiskt kvalitetsarbete, vilket innebär löpande uppföljning av kvalitet och resultat samt

redovisning från verksamheterna.

8 Ansvarig

Ansvarig för samordning av arbetet med intern kontroll samt granskning för barn- och utbildningsnämndens verksamhet är administrativ chef Susann Berg.

Riskmatris - 2024 (Barn- och utbildningsnämnden inkl. alla underliggande)



Väsentlighet

6 Risken bör ingå i IK-plan 20 Risken observeras Totalt: 26

- Direkt åtgärd krävs
- Risken bör ingå i IK-plan
- Risken observeras
- Inget agerande krävs

Sannolikhet	Väsentlighet
4 Sannolik	Allvarig
3 Möjlig	Kännbar
2 Mindre sannolik	Lindrig
1 Osannolik	Försumbar

Enhet	Process	Matrisnr	Risker	Riskvärde	Sannolikhet	Väsentlighet	Kommentar & åtgärd
Barn- och utbildningsnämnden	Barn och elevers rätt till särskilt stöd	6	Risk att barn och elever inte får det stöd de har rätt till.	12	3	4	Till internkontrollplan 2024
Barn- och utbildningsnämnden	Barn och elevers rätt till särskilt stöd	7	Risk att barn och elever inte når målen.	12	3	4	Till internkontrollplan 2024
Kommunstyrelsen	Behörigheter i verksamhetssystem	2	Risk att verksamheten inte bedrivs på ett ändamålsenligt sätt samt att känslig information sprids till obehöriga.	6	2	3	Till internkontrollplan 2024
Barn- och utbildningsnämnden	Cybersäkerhet och beredskap för begränsad eller utebliven tillgång till IT-infrastruktur	24	Risk att styrande dokument inte är aktuella, kända och efterlevs.	9	3	3	Uppföljning under 2024
Barn- och utbildningsnämnden	Skolskjutsprocessen	13	Risk att styrande, rådgivande och stödjande dokument inte är aktuella, kända och efterlevs.	6	2	3	Uppföljning under 2024
Barn- och utbildningsnämnden	Sjukskrivningsprocessen	23	Risk för sen/utebliven återgång till arbete för att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inte uppfylls.	6	2	3	Uppföljning under 2024
Barn- och utbildningsnämnden	Personaladministrativa rutiner (rekryteringsprocessen)	26	Risk att styrande, rådgivande och stödjande dokument inte är aktuella, kända och efterlevs.	6	2	3	Uppföljning under 2024
Barn- och utbildningsnämnden	Kompetensförsörjning	8	Risk att behovet av legitimerad personal inte kan tillgodoses.	12	4	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Lokalförsörjning	9	Risk att behovet av ändamålsenliga undervisningslokaler inte kan tillgodoses.	12	4	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Vistelseid i förskola	10	Risk att barn inte har likvärdiga förutsättningar på grund av olika möjlighet till vistelse i förskola.	12	4	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Incidentrapportering	4	Risk att rapporterade incidenter inte följs upp.	8	2	4	
Barn- och utbildningsnämnden	Incidentrapportering	5	Risk att incidenter inte anmäls.	8	2	4	
Barn- och utbildningsnämnden	Trygghet och studiero i förskola/skola	15	Risk att barn och elever inte känner sig trygga eller har studiero i förskola/skola.	8	2	4	

Enhet	Process	Matrisnr	Risker	Riskvärde	Sannolikhet	Väsentlighet	Kommentar & åtgärd
Barn- och utbildningsnämnden	Skolplikt och rätt till utbildning	14	Risk att elever inte får den undervisning de har rätt till.	8	2	4	
Barn- och utbildningsnämnden	Ökad frånvaro av personal	3	Risk att aktuella omfallsplaner saknas.	6	2	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Avtalsprocess	1	Brist på efterlevnad utifrån avtal. Risk att leverantör inte fullföljer sitt åtagande.	6	2	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Övergångar	11	Risk att information följer inte med elever vid byte av enhet.	6	2	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Vårdnadshavares delaktighet	12	Risk att vårdnadshavare inte får förutsättning för delaktighet i sitt barns lärande.	6	2	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Information på vår hemsida	16	Risk för inaktuell och felaktig information på hemsidan.	6	2	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Dataskyddsförordningen/hantering av personuppgifter	17	Risk att styrande, rådgivande och stödjande dokument inte är aktuella, kända och efterlevs.	6	2	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Obehörigas tillgång till skyddsvärdig information	18	Risk att medarbetarnas kunskap gällande IT-säkerhet inte är tillräcklig.	6	2	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Barnkonventionen	19	Risk att barnkonventionen inte beaktas vid beslut.	6	2	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Barnkonventionen	20	Risk att kompetens inom förvaltningen inte är tillräcklig.	6	2	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Barnkonventionen	21	Risk att barnets perspektiv inte beaktas fullt ut.	6	2	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Barnkonventionen	22	Risk att styrande, rådgivande och stödjande dokument inte är aktuella, kända och efterlevs.	6	2	3	
Barn- och utbildningsnämnden	Styrande, rådgivande och stödjande dokument	25	Risk att styrande, rådgivande och stödjande dokument inte är aktuella, kända och efterlevs.	6	2	3	



2024-03-06

Dnr: BUTN 2023/111

Handläggare

Louise Edgren, Maria Andersson
louise.edgren@vanersborg.se,
maria.andersson 04@vanersborg.se
0521-72 10 29, 0521-72 13 77

Mottagare

Barn- och
utbildningsnämnden

Information inför barn- och utbildningsnämndens beslut om Budget 2025, Mål- och resursplan 2025-2027

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden noterar informationen

Sammanfattning av ärendet

Inför barn- och utbildningsnämndens beslut i april om förslag till mål- och resursplan 2025-2027 hålls vid nämndssammanträdet i mars en information om anvisningarna från kommunstyrelsen innehållande förslag till budgetramar och inriktningsmål med målvärden med mera.

Sofia Bråberg

Förvaltningschef/Skolchef

Underlag

Anvisningar och ramar för arbetet med Mål- och resursplan 2025-2027

Riktlinjer för Vänersborgs kommuns styrning och ledning

Sändlista

Förvaltningschef BUF
Verksamhetschefer BUF
Utredare BUF
Utvecklingsledare BUF
Ekonomer BUF



Riktlinjer för Vänersborgs kommuns styrning och ledning

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Syfte	4
2. Styrprinciper	4
2.1 Tillvägagångssätt	5
2.2 Kulturen	5
3. Ansvar och roller	5
3.1 Kommunfullmäktige	5
3.2 Fullmäktigeberedningar	5
3.3 Kommunstyrelsen och övriga nämnder	6
3.4 Förvaltningsorganisationen	6
4. Styr- och ledningsmodell	6
4.1 Styrkedjan	6
Visionen	6
Styrdokumentet	6
Inriktningsmålen	7
De förväntade resultaten och egna resultat utifrån grunduppdragen	7
5. Mål- och resursplan	7
6. Verksamhetsplan med detaljbudget	7
7. Uppföljning och analys	8
7.1 God ekonomisk hushållning och måluppfyllelse	9
8. Tågordning för planering och uppföljning	9
8.1 Planering	10
8.2 Uppföljning	11
9. Författningssamlingen	11
Bilaga	12
Den politiska styrningens symboler	12

Dokumenttyp Riktlinje	Dokumentnamn Riktlinjer för Vänersborgs kommuns styrning och ledning	Antagen 2023-06-21 §104	Antagen av Kommunfullmäktige
Dokumentägare Kommunstyrelseförvaltningen	Dokumentansvarig Kommundirektör	Reviderad	Giltighet Tills vidare
Dokumentinformation Kommunens styrprinciper för styrning och ledning	Diarienummer KS 2021/432	Uppföljning En gång per mandatperiod	
Ämnesområde Kommunfullmäktiges regler		Intranät <input type="checkbox"/>	Hemsida <input type="checkbox"/>
Andra regelverk som omnämns Mål- och resursplan, vision, riktlinjer för styrande dokument, personalpolicy			

1. Inledning

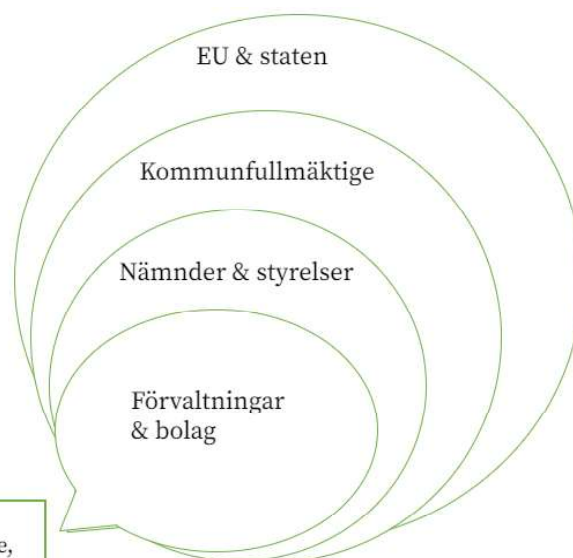
Vänersborgs kommun är en politiskt styrd organisation. Styrningen av kommunen sker utifrån lagar och förordningar, kommunens vision, styrdokument och inriktningsmål. De olika nämndernas verksamhets- och ansvarsområden regleras i reglementen. Styr- och ledningsmodellen är de förtroendevaldas verktyg för att styra och följa upp arbetet med kommunens viljeriktning och för att säkerställa verksamhetens kvalitet och ekonomi.

Författningarna sätter ramarna.

Kommunfullmäktige sätter mål, budget, prioriteringar och ambitionsnivåer för kommunen.

Nämnder och styrelser sätter förväntade resultat, budget, prioriteringar och ambitionsnivåer för sin verksamhet.

Förvaltningar och bolag verkställer beslut och bedriver verksamhet.



Vilka resultat vill vi uppnå för medborgare, brukare, företagare och turister?

1.1 Syfte

Syftet med dessa riktlinjer är att beskriva de principer som gäller för Vänersborgs styr- och ledningsmodell. Här beskrivs vad styrkedjan består av och vad varje beståndsdel har för funktion. Vidare beskrivs ansvars- och rollfördelningen mellan politik och förvaltning och mellan de olika politiska beslutsnivåerna. Skriften innefattar också vad som omfattas av den övergripande planeringen liksom av uppföljningen.



2. Styrprinciper

Styrningen omfattar mål för både verksamhet och ekonomi. Styr- och ledningsmodellen ger stöd både till den politiska styrningen och till tjänsteledningen, på var sin arena.¹

¹ Som vägledning för förvaltningsorganisationens löpande arbete med styr- och ledningsmodellen finns en handbok.

Gemensamt leder styrningen och ledningen till beteenden i organisationen som främjar önskad måluppfyllelse (vad som ska uppnås) och utveckling i linje med politiska prioriteringar (vad som ska genomföras).

Nämndernas och förvaltningarnas arbete präglas av ett helhetstänkande, där kommunens bästa är överordnat enskilda verksamheters behov. Gentemot skattebetalarna är kommunorganisationen resurseffektiv. Kommunens riktlinjer för god ekonomisk hushållning är en given utgångspunkt i den ekonomiska förvaltningen.

2.1 Tillvägagångssätt

Kommunens breda och mångfacetterade uppdrag som demokratiaktör, samhällsaktör, välfärdsaktör och arbetsgivare utgår ifrån vissa överenskomna former för utförande, det vill säga tillvägagångssätt.

Utveckling sker på ett socialt, ekologiskt och ekonomiskt hållbart sätt. Invånardialog och brukardialog används för ökad delaktighet och kvalitet. Kommunens rättighetsbaserade arbetssätt bärs upp av transparens och ansvar, deltagande och inkludering samt ickediskriminering och jämlikhet.

Till dessa tillvägagångssätt finns vägledningar och handböcker.

2.2 Kulturen

Personalpolicyn och samverkansavtalet med de fackliga organisationerna anger det förhållningssätt som organisationen ska präglas av. Grunden är verksamhetsuppdraget i fokus, helhet före delar och att alla tillsammans bidrar utifrån sina förutsättningar för att nå bästa resultat.

Organisationskulturen skapas genom medarbetarnas möjligheter till delaktighet, deras bemötande, beteende och arbetssätt.

Förhållningssättet innebär att medarbetarna både har viljan och förmågan att sätta sig in i medborgarens, brukarens, företagarens och besökarens perspektiv.

3. Ansvar och roller

3.1 Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige är kommunens högsta beslutande organ och tar ställning till frågor av principiell beskaffenhet eller av större vikt för kommunen. Kommunfullmäktige beslutar om kommunens övergripande lednings- och organisationsstruktur liksom om kommunens övergripande vision och inriktningsmål. Vidare beslutar kommunfullmäktige om finansiella mål, fördelar resurser och avgör ansvarsfrihet.

3.2 Fullmäktigeberedningar

Kommunfullmäktige får inrätta både fasta och tillfälliga beredningar. De fasta beredningarna skapar djupare kunskaper om ett givet politikområde. Tillfälliga beredningar fokuserar på särskilt angivna uppdrag utifrån aktuella behov och samhällstendenser.

3.3 Kommunstyrelsen och övriga nämnder

Kommunstyrelsen leder och samordnar planeringen och uppföljningen av kommunens ekonomi, verksamheter och mål. Kommunstyrelsen har uppsikt över övriga nämnders och bolags verksamheter. Vidare i dokumentet inkluderas kommunstyrelsen när begreppet ”nämnd” används.

Nämndernas ansvarar för att följa sina reglementen, där ansvaret för de verksamhetsmässiga och ekonomiska resultaten framgår.

3.4. Förvaltningsorganisationen

För tjänsteorganisationen har kommunstyrelseförvaltningen ett särskilt ansvar för att leda och samordna planeringen och uppföljningen av kommunens ekonomi och verksamheter.

De till nämnderna tillhörande förvaltningsorganisationerna verkställer, driver och följer upp sina respektive uppdrag under ledning av förvaltningschef.

4. Styr- och ledningsmodell

4.1 Styrkedjan

Genom styrkedjan kommuniceras politiska prioriteringar som ska få genomslag i organisationen. Styrkedjan tar sin utgångspunkt i kommunens långsiktiga vision, preciseras i mandatperiodens prioriteringar som framkommer i styrdokumentet och inriktningsmålen samt nämndernas förväntade resultat för planperioden. Styrkedjan bildar en röd tråd från vision till det dagliga arbetet i verksamheterna.

Visionen

Visionen omfattar alla kommuninvånare och beskriver en framtida idealbild och en gemensam färdriktning. Visionen är en ledstjärna för all kommunal verksamhet och genomsyrar hela organisationen.

Visionen kan gälla över en lång planperiod, flera mandatperioder och under skilda politiska majoriteter.

Styrdokumentet

Den politiska styrningen har olika nivåer av detaljeringsgrad och olika tidshorisonter. Styrdokument är politikens instrument för att styra verksamheten inom viktiga områden, ofta under definierade tidsintervall. Exempel på styrdokument är planer, policy, program, reglementen, regler, riktlinjer och strategier.² Kommundirektören och förvaltningsorganisationen har därutöver dokument, till exempel i form av planer och anvisningar, som kompletterar på ledningsnivå.

Inom de områden där styrdokument är utarbetade, styr de kopplingen från visionen, via inriktningsmålen, till organisationen.

² Se Riktlinjer för styrande dokument

Inriktningsmålen

Inriktningsmålen ska ge strategisk och övergripande styrning av den politiska viljeriktningen.

Inriktningsmålen fastställs för varje ny mandatperiod och beslutas av kommunfullmäktige. Inriktningsmålen gäller för mandatperioden, men kan revideras.

Kommunfullmäktige fastställer målvärden (vad som ska uppnås) för inriktningsmålen. Dessa sätts för hela planperioden.

Kommunfullmäktige kan även formulera uppdrag (vad som ska genomföras) riktade till nämnd, utifrån inriktningsmålen. Uppdragen kan ges med varierande tidshorisonter.

De förväntade resultaten och egna resultat utifrån grunduppdragen

Förväntade resultat är det som förväntas uppnås och genomföras inom varje nämnds ansvarsområde och inom den budgetram som kommunfullmäktige fastställt.

Nämnder preciserar fullmäktiges inriktningsmål och formulerar förslag till förväntade resultat. De förväntade resultaten uttrycker vad som ska uppnås på ett konkret och mätbart sätt samt vad som ska genomföras genom riktade uppdrag.

Grunduppdragen utgör den största delen av en kommuns verksamheter. Nämnden har ansvar att komplettera den styrning som sker via inriktningsmålen med egna resultat för grunduppdragets kvalitet.

Speciallagstiftning reglerar ytterligare särredovisning av kvalitetsuppföljning. Kommunens ledningssystem inkluderar de kvalitetsystem som då krävs. Exempelvis styrs socialförvaltningens kvalitetsarbete av Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9). Föreskrifterna tillämpas även i det systematiska patientsäkerhetsarbete som ska bedrivas enligt patientsäkerhetslagen (SFS 2010:659).

Barn- och utbildningsnämndens systematiska kvalitetsarbete styrs av skollagen (2010:800). Även barn- och utbildningsnämnden en patientsäkerhetsberättelse, i nämndens roll som vårdgivare enligt hälso- och sjukvårdslagen. Inriktningen på nämndens kvalitetsarbete är att nationella mål uppfylls.

5. Mål- och resursplan

Mål- och resursplan (MRP) är kommunens styrande flerårsplanedokument för mål och ekonomi. Mål- och resursplanen är treårig. Häri fastställer kommunfullmäktige inriktningsmålen målvärden för planperiodens år ett och år tre, eventuella riktade uppdrag till nämnderna för planperioden, samt nämndernas ekonomiska ramar för år 1.

Övergripande styrdokument antagna av kommunfullmäktige fungerar som ett stöd för nämnderna.

6. Verksamhetsplan med detaljbudget

Verksamhetsplanen är nämndens plan för flerårsplaneperioden och innehåller en detaljbudget för nästkommande år.

Verksamhetsplanen beskriver de närmaste tre årens förväntade resultat, egna resultat utifrån grunduppdraget samt ekonomiska förutsättningar och beslutas årligen i nämnd.

Den ekonomiska ramen som kommunfullmäktige fastställt i MRP fördelas i nämndens detaljbudget. Kommunfullmäktige kan i MRP ange särskilda ändamål eller riktade uppdrag som anslaget ska användas till. Detta konkretiseras också i detaljbudgeten.

Nämnden fördelar ramen på sina verksamhetsområden med utgångspunkt i reglemente, statlig reglering och kommunfullmäktiges direktiv samt utifrån de egna resultaten utifrån grunduppdraget.

I verksamhetsplanen beskrivs, för år ett och år tre, de mätbara förväntade resultatens målvärden, samt målvärden för de egna resultaten utifrån grunduppdrag. Vidare beskrivs vad förvaltningen förväntas genomföra inom planperioden i form av uppdrag.

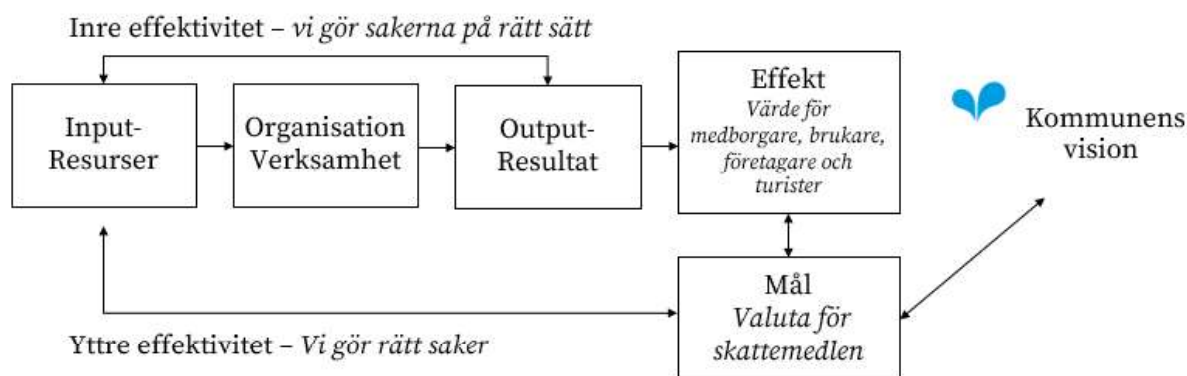
7. Uppföljning och analys

Uppföljningen följer styrkedjan. Uppföljningen besvarar om verksamheten uppnått de politiskt beslutade viljeriktningarna, om de politiskt prioriterade uppdragen har genomförts samt uppföljning av ekonomi och kvalitet. Därutöver kan speciallagstiftning kräva särskild uppföljning.

Utifrån svaren formas ett resultat som underlag för analys av effekter. Analysens beståndsdelar består i att utvärdera:

- *inre effektivitet*; att organisationen gjort det som var planerat i aktiviteter, på rätt sätt, och bidragit till måluppfyllelse. Om inte så behöver arbetssätten förändras.
- *yttre effektivitet*; att organisationen gjort rätt saker som bidragit till måluppfyllelse. Om inte så bör aktiviteten/uppdraget/verksamheten omprövas.

Analysen ska summera hur nya arbetssätt i vidare planerings- och förbättringsarbete kan komma att leda till effektivisering³ eller till en besparing.⁴



Källa: Björn Brorström, modifierad.

Om tilldelade resurser inte räcker till den pågående/planerade verksamheten under året ska nämnden vidta åtgärder så att verksamheten ryms inom tilldelad ram. Större förändringar eller avvikelser från vad kommunfullmäktige beslutat ska behandlas av kommunfullmäktige. I övrigt äger nämnden rätten att under löpande år göra omDispositioner mellan sina verksamheter.

³ Frigjorda resurser, ökad produktivitet eller högre kvalitet.

⁴ Omprövad verksamhet, något som upphör

7.1 God ekonomisk hushållning och måluppfyllelse

Kommunfullmäktige fastställer vision, inriktningsmål, finansiella mål, och riktlinjer för god ekonomisk hushållning i kommunens mål- och resursplan. Den övergripande målavstämningen av god ekonomisk hushållning är en sammanfattning av hur målen infrias och hur kommunen närmar sig visionen.

8. Tågordning för planering och uppföljning

Den övergripande kommunala planeringen och uppföljningen följer ett regelbundet mönster, ett årshjul.⁵

⁵ Ett annat centralt årshjul för kommunorganisationen är det systematiska arbetsmiljöarbetet

8.1 Planering



Planeringsprocessen inleds med en omvärldsorientering med nulägesbeskrivning, som ger ett underlag för det övergripande arbetet med styrning och ledning. Förvaltningsorganisation utformar omvärldsorienteringen.

Kommunstyrelsen utformar därefter anvisningar och tidsplan för arbetet med mål- och resursplan. Utifrån omvärldsorienteringen utarbetar kommunstyrelsen förslag på målvärden för inriktningsmålen, riktade uppdrag och områden för invånardialog för nästkommande planperiod.

Sedan tar budgetberedningen och uppdragsdialogen vid, där nämnder bland annat delges budgetförutsättningar för kommande år och för dialog om kommunfullmäktiges inriktningsmål.

Anvisningar för budget nästkommande år och ekonomisk plan för de kommande åren beslutas sedan av kommunstyrelsen.

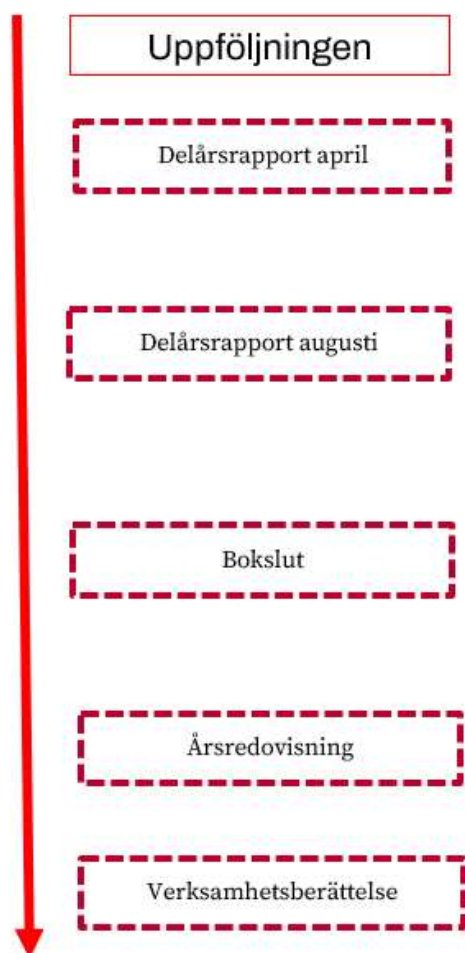
Nämnderna beslutar om sina bidrag till inriktningsmålen målvärden och lämnar förslag till budget. En ytterligare budgetberedning tar vid, med fokus på mål- och resursplan.

Kommunstyrelsen och därefter kommunfullmäktige beslutar sedan om mål- och resursplan.

Utifrån mål- och resursplanen utformar därpå nämnderna verksamhetsplaner.

Nämndernas verksamhetsplaner och detaljbudgetar beslutas av respektive nämnd senast i december årligen.

8.2 Uppföljning



Den ekonomiska och verksamhetsmässiga uppföljningen görs i ekonomiska månadsuppföljningar, delårsrapporter och årsredovisning. Under året görs delårsrapporter efter april och augusti, samt bokslut och årsredovisning efter december.

Verksamheterna rapporterar aktiviteter och graden av måluppfyllelse och redovisar nyckeltal och statistik.

Resultaten analyseras och åtgärder vidtas vid behov av förbättring eller förändring. Detta rapporteras till nämnderna. Nämnderna följer upp inriktningsmålen, målvärden och uppdrag och rapporterar detta till kommunfullmäktige.

Nämnderna sammanställer därutöver sitt verksamhetsår i verksamhetsberättelser.

I delårsrapporterna och årsredovisningen ingår en finansiell analys och nämndernas ekonomiska redovisning.

Internkontrollen redovisas i nämnd och på övergripande nivå. En personalekonomisk redovisning fastställs av kommunfullmäktige.

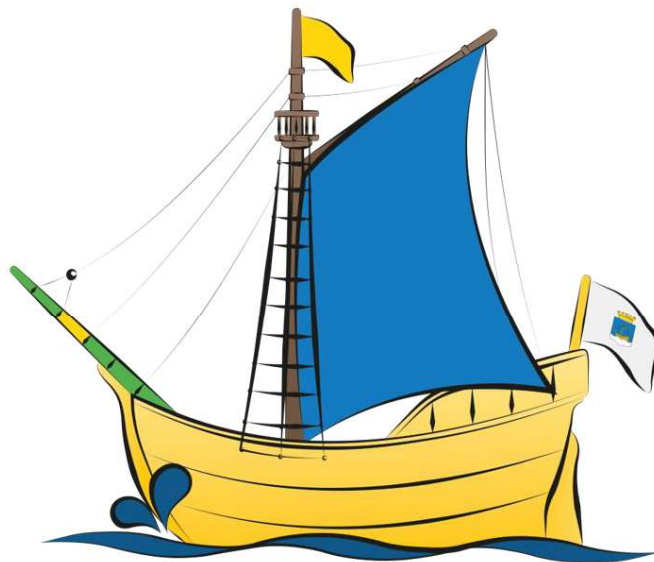
9. Författningssamlingen

Kommunen har flera beslutade centrala styrdokument med bärighet på den övergripande styrning- och ledningsprocessen, såsom Finanspolicy, Lokalförsörjningspolicy och Reglemente för intern kontroll.

Alla politiskt beslutade styrdokument som riktar sig till kommunens invånare eller förtroendevalda tillhör kommunens författningssamling och publiceras på kommunens hemsida. Politiskt beslutade styrdokument som riktar sig till mottagare inom förvaltningsorganisationen kan publiceras enbart på intranätet. Detsamma gäller för kompletterande dokument för ledning av förvaltningsorganisationen.

Bilaga

En Bojort, skeppstypen som pryder Vänersborgs kommunvapen, används för att illustrera den politiska styrningen och kommunförvaltningens ledning.



Den politiska styrningens symboler

Visionen illustreras i Bojorten av toppflaggan.

Styrdokumentet illustreras i Bojorten av stagen från mastkorg till bogspröt.

Inriktningssmålen illustreras av Bojortens bogspröt.

De förväntade resultaten illustreras av Bojortens maststege.



Anvisningar och ramar för arbetet med Mål- och resursplan 2025-2027



Förslag till Kommunstyrelsen 2024-02-28

Anvisningar och ramar för arbetet med Mål- och resursplan 2025–2027

Kommunstyrelseförvaltningen har, enligt uppdrag, upprättat Anvisningar och ramar för arbetet med Mål- och resursplan 2025–2027. Kommunstyrelsen föreslås ställa sig bakom upprättat förslag.

Åren 2022 - 2023 har präglats av en hög inflation som tillsammans med kraftigt ökade pensionskostnader och ökade räntekostnader försämrat kommunens ekonomiska utrymme. Från och med 2024 prognostiseras inflationstakten bli lägre och det ekonomiska utgångsläget förbättras något inför 2025. Den fortsatt höga beslutade investeringstakten med ökade kostnader för avskrivningar och ränta gör dock att kommunens ekonomi är fortsatt pressad.

Utifrån nämndernas redovisningar inför arbetet med Mål- och resursplan 2025–2027 kan det konstateras att vi står inför stora utmaningar inom många områden. Finansiering av beslutade investeringar, behov av tidiga insatser till barn och unga, en åldrande befolkning, nya och förändrade statliga uppdrag samt krav på olika åtgärder för att hantera ett försämrat säkerhetsläge är exempel på viktiga frågor som behöver hanteras inom kommunens olika verksamheter.

Mot bakgrund av dessa stora utmaningar inom verksamheten och det begränsade ekonomiska utrymmet så behöver samtliga nämnders arbete med budget 2025 fokusera på att hitta besparingar och effektiviseringar och där det är möjligt även ompröva ambitionsnivåer i befintlig verksamhet. Arbetet behöver präglas av god dialog mellan förvaltningar och mellan nämnder.

Benny Augustsson
Kommunstyrelsens ordförande

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	sidnr
1. SAMHÄLLSEKONOMISK BAKGRUND	3
1.1 Samhällsekonomi	3
1.2 Kommunernas ekonomi	4
1.3 Styrande för kommunerna	5
2. BEFOLKNING	6
3. INRIKTNINGSMÅLEN INFÖR MRP 2025-2027	7
3.1 Prioriterade områden	7
3.2 Målvärden	8
3.3 Förväntade resultat	11
3.4 Kopplingen till globala målen	11
4. EKONOMISKA PLANERINGSFÖRUTSÄTTNINGAR	11
4.1 Riktlinjer för god ekonomisk hushållning	11
4.2 Krav på god ekonomisk hushållning – ekonomisk balans	11
4.3 Bokslut 2023 och budget 2024	12
4.4 Hantering av kommunens pensionsåtagande	12
4.5 Ekonomiska förutsättningar inför budget 2025-2027	13
4.6 Nämndernas nettobudgetramar inför 2025	13
4.7 Investeringsbudget 2025-2027	17
4.8 Direktiv	18
4.9 Resultatkalkyl 2025-2027	19
4.10 Resultatutjämningsreserv - Resultatreserv	20
5. ÖVRIGA ANVISNINGAR	21
5.1 Driftbudget	21
5.2 Inlämning av mål- och resursplan	21
5.3 Investerings- och exploateringsplan	23
5.4 Samverkan i samband med budgetarbetet	23
6. TIDSPLAN FÖR DET FORTSATTA BUDGETARBETET	24
BILAGOR	
Bilaga 1. Budgetramar per nämnd	
Bilaga 2. Anslagsredovisningsnivåer	
Bilaga 3. Riktlinjer för god ekonomisk hushållning i Mål- och resursplan 2024-2026	

1. SAMHÄLLESEKONOMISK BAKGRUND

Här presenteras en lägesrapport om hur ekonomin ser ut idag, men också en bedömning om hur det kan tänkas se ut de närmaste åren. Det grundar sig på prognoser från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) i ekonomirapporten och cirkulär från december 2023. Det osäkra världsläget påverkar den ekonomiska utvecklingen vilket innebär att prognoser och scenarier om ekonomin är väldigt osäkra.

1.1 Samhällsekonomi

SKR skriver i sin rapport från december 2023 att dämpad konjunktur bidrar till lägre inflation och räntor. Trots svag omvärldskonjunktur under 2023 har svensk industri och export utvecklats hyfsat starkt, till skillnad från den inhemska efterfrågan i Sverige. Dessvärre tycks inte någon snar vändning stunda utomlands. Världshandeln har sjunkit en tid och det ser ut som en fortsatt svag tillväxt för global industri och handel.

Den inflations- och räntedrivna konjunkturedgången syns alltmer i tjänstesektorn och på arbetsmarknaden i flertalet ekonomier, som hittills har visat sig motståndskraftiga. Detta tynger nu BNP-tillväxten. USA avviker hittills tydligt bland utvecklade länder, med en relativt hög tillväxt 2023. Även där väntas de senaste årens uppgång för inflation och räntor slutligen ge ett mer tydligt avtryck i ekonomin. 2024 dämpas konjunkturen också i USA.

Mot bakgrund av konjunkturedgången prognostiseras inflationen sjunka under 2024, såväl i USA som i Europa (och Sverige), vilket i sig ger en viss lättnad. Men att centralbankerna, inklusive Riksbanken, nästa år sänker sina styrräntor blir en viktigare stimulans. Redan nu syns betydande nedgångar för långräntorna.

Tabell: Nyckeltal för den svenska ekonomin, procentuell förändring

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
BNP	2,9	-0,3	0,5	3,2	2,8	1,8
Arbetade timmar	2,4	1,5	-0,1	1,8	1,6	0,9
Arbetslöshet	7,5	7,6	8,8	8,7	8,1	7,8
Timplön, konjunkturlönestatistik	2,7	3,7	3,9	3,5	3,3	3,3
Konsumentpris, KPI	8,4	8,7	3,3	1,4	1,7	1,8

I Sverige ser vi en svag BNP-tillväxt som tar fart igen först under hösten 2024 och då gradvis. Anpassningen pågår fortfarande, speciellt för hushållen och företag som bygger bostäder. Ökade reallöner och en mindre åtstramande penningpolitik leder till en konjunkturåterhämtning. Arbetsmarknaden påverkas med viss eftersläpning. Sysselsättningsgraden har minskat under ett antal månader. SKR räknar med en fortsatt försvagning 2024, där en svag utveckling för arbetade timmar bromsar lönesumman. Därigenom dämpas såväl hushållens konsumtionsefterfrågan som det kommunala skatteunderlaget. I Sverige och omvärlden antas en konjunkturuppgång under 2025.

1.2 Kommunernas ekonomi

Kommunsektorn visar negativa resultat både 2023 och 2024. Det beror i huvudsak på kraftigt höjda pensionskostnader och prisökningar som i kombination med höga räntor ger tuffa ekonomiska förutsättningar. När och hur mycket inflationen dämpas är avgörande för den ekonomiska utvecklingen och möjligheten att nå balans igen framöver. SKR bedömer att resultaten börjar återhämta sig efter 2024.

Samtidigt som de ekonomiska problemen är omfattade är kompetensförsörjningen redan nu en av de största utmaningarna i sektorn. I och med att de långsiktiga behoven av välfärd växer när antalet invånare över 80 år blir allt fler kommer problemen med att hitta arbetskraft öka. Samtidigt som det på vissa håll varslas om uppsägning till följd av den ekonomiska situationen.

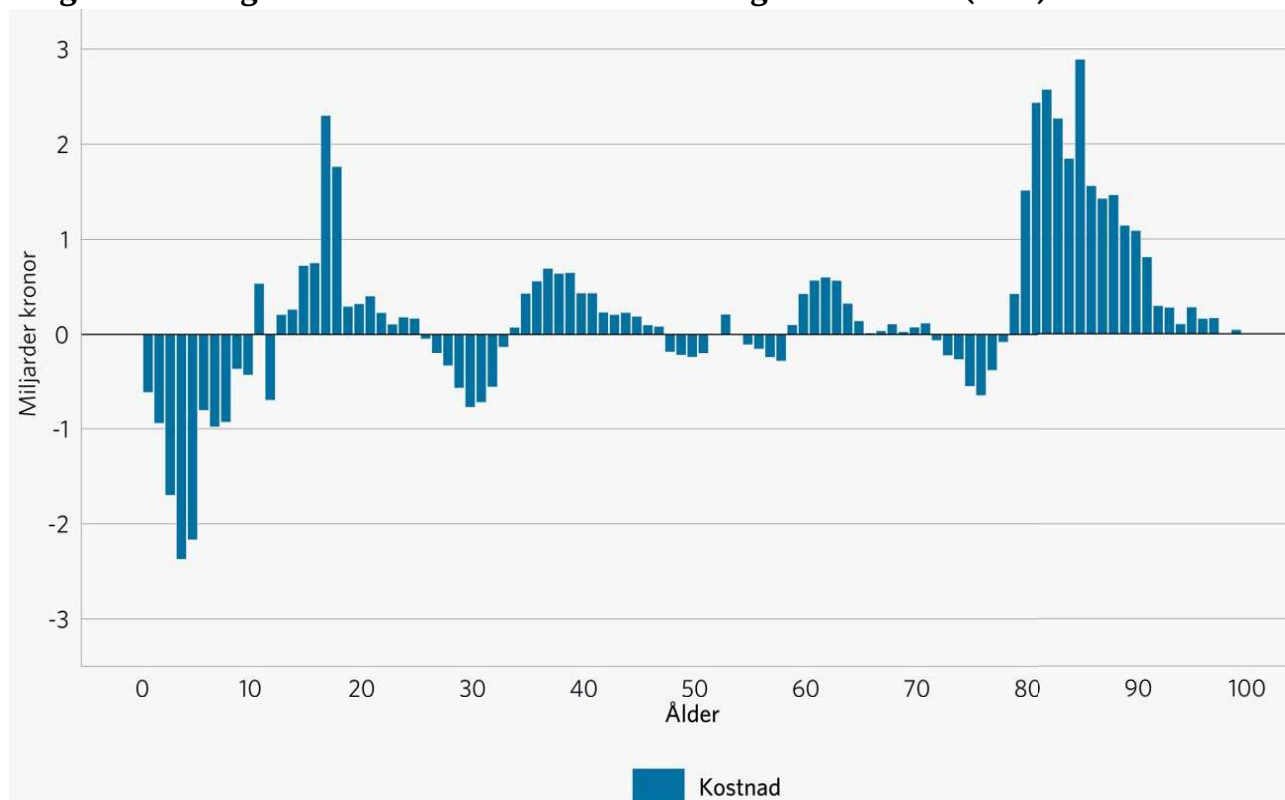
Utmaningarna är många och stora. Förutom brist på både ekonomiska resurser och personal har ett antal kommuner de senaste åren drabbats och fler kommer att drabbas av klimatförändringarna. Kommunerna förväntas också göra allt större insatser för att förebygga och förhindra kriminalitet samt gängvåld.

Kommunerna har fortfarande stora investeringsbehov i verksamhetslokaler och infrastruktur. Investeringsplanerna kan behöva ses över exempelvis på grund av exploateringsinvesteringar som inte påbörjats på grund av marknadsförhållanden, förskjutningar i tidsplaner och prioriteringar mellan objekt.

För åren 2025–2027 ökar kostnaderna i huvudsak i takt med de demografiska behoven samt prisutvecklingen. År 2025 får kostnaderna en ”reky” nedåt, främst till följd av att kostnaderna för tjänstepensioner faller. Avgörande för denna vändning är att inflationen dämpas.

1.2.1 Det demografiska trycket fortsätter

Den demografiska utmaningen beror något förenklat på att antalet personer i behov av välfärdstjänster ökar snabbare än antalet invånare i yrkesför ålder. Även om befolkningsprognoserna reviderats ned till följd av bland annat pandemin väntas de demografiska behoven öka snabbare än sysselsättningen. Sammantaget ökar behovet av de resurser som krävs för att upprätthålla välfärden på dagens nivå snabbare än skatteintäkterna. Kraven på kvalitet och välfärd kommer inte att minska. Det kommer ställas krav på nya arbetsätt, användande av ny teknik, effektiviseringar och prioriteringar.

Diagram: Demografiskt beräknade kostnadsökningar 2022-2027 (SKR)

1.3 Styrande för kommunerna

1.3.1 God ekonomisk hushållning och ekonomi i balans

God ekonomisk hushållning och ekonomi i balans regleras i kommunallagen och innebär att kommunen måste upprätta en budget där intäkterna överstiger kostnaderna. Kommunen måste också ha reserver för att kunna möta oförutsedda kostnadsökningar, minskade intäkter och behov av ytterligare investeringar. Med god ekonomisk hushållning menas också att dagens medborgare finansierar sin egen kommunala välfärd och inte skjuter upp betalningen till kommande generationer. Kommunen har fastställt mål och riktlinjer kring god ekonomisk hushållning.

2. BEFOLKNING

Under våren 2023 har kommunstyrelseförvaltningen tagit fram en befolkningsprognos. Den grundar sig bland annat på en ökning av bostadsbyggandet i kommunen, vilket förväntas leda till omflyttningar och inflyttningar, vilket i sin tur förväntas leda till ett växande invånarantal. Prognosen sträcker sig över tio år. Flera tabeller för olika behov är framtagna.

Nedan redovisas befolkningsförändringar i olika åldersintervall av en växande befolkning i kommunen:

Ålder	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Förändring
0-5	2 730	2 716	2 699	2 714	2 697	2 714	2 735	2 758	2 780	2 800	2 818	3%
6-12	3 319	3 300	3 285	3 289	3 298	3 288	3 284	3 316	3 308	3 300	3 318	0%
13-15	1 458	1 469	1 483	1 452	1 429	1 422	1 453	1 412	1 411	1 415	1 431	-2%
16-18	1 415	1 462	1 457	1 451	1 461	1 477	1 450	1 430	1 425	1 449	1 413	0%
19-29	4 622	4 602	4 612	4 631	4 693	4 741	4 765	4 802	4 826	4 798	4 804	4%
30-39	5 027	5 161	5 210	5 235	5 209	5 255	5 240	5 214	5 190	5 183	5 157	3%
40-49	4 376	4 358	4 369	4 400	4 488	4 532	4 659	4 796	4 881	4 958	5 054	15%
50-59	5 339	5 288	5 222	5 121	5 003	4 915	4 838	4 781	4 765	4 748	4 684	-12%
60-69	4 626	4 726	4 817	4 934	5 068	5 133	5 214	5 249	5 251	5 289	5 352	16%
70-79	4 326	4 317	4 286	4 206	4 182	4 205	4 176	4 213	4 253	4 265	4 282	-1%
80-89	2 234	2 330	2 433	2 575	2 652	2 739	2 838	2 865	2 904	2 928	2 938	32%
90-w	432	450	468	482	498	518	522	553	582	600	641	48%
Summa	39 904	40 174	40 337	40 488	40 679	40 939	41 171	41 393	41 575	41 734	41 888	5%

Prognosresultatet kan sammanfattas enligt följande:

- Antalet invånare beräknas öka varje år och sammanlagt är ökningen 1 984 personer från 2022 till 2032 eller 0,5 procent per år. Det motsvarar de senaste årens ökningstakt. De flesta åldersgrupperna ökar.
- Antalet barn och ungdomar i grupperna 0 - 15 år ökar med sammanlagt 60 personer.
- Stora ökningar sker i de äldre åldersgrupperna. De äldsta, grupperna över 80 år, ökar kraftigt med 913 personer fram till år 2032.

3. INRIKTNINGSMÅL 2025-2027

- **Våra invånare ska ha mer jämställda och jämlika förutsättningar att påverka sina liv**
- **Fler barn och unga uppnår bättre skolresultat och fullföljer sina studier**
- **Vänersborg är en ekologiskt hållbar kommun med minskad klimatpåverkan**
- **Vänersborgs kommun har en god service och hög effektivitet gentemot våra invånare och företag**
- **Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv**

Kommunfullmäktige fastställer inriktningsmål för mandatperioden. Inriktningsmålen ska ge strategisk och övergripande styrning av den politiska viljeriktningen. Nämnderna ansvarar gemensamt för att styra verksamheten mot den strategiska och övergripande riktning som kommunfullmäktige fastställt i inriktningsmålen. Inriktningsmålen preciseras av kommunfullmäktige med hjälp av övergripande målvärden och riktade uppdrag till nämnderna.

Grunden för våra inriktningsmål är att:

- ▶ Fullföljda studier med gymnasieexamen är grunden för att få ett arbete.
- ▶ Människor i arbete är grunden för vår gemensamma välfärd.
- ▶ Den gemensamt finansierade välfärden ska omfatta alla och öka tryggheten och livskvalitén.
- ▶ Vi lämnar över vår natur och miljö till nästa generation i ett hållbart skick.

3.1 Prioriterade områden för uppdrag under planperioden

Mot bakgrund av de i kapitel 1 beskrivna samhällsekonomiska utmaningarna så finns behov av att under planperioden fördjupa utredningar och uppdrag inom prioriterade områden. De prioriterade områdena rör alla nämnder och i vissa fall tillsammans med bolag och externa samhällsaktörer. Uppdragen kommer att kopplas till inriktningsmålen i enlighet med styr- och ledningsmodellen och preciseras vad gäller innehåll och ev. finansiering i mål- och resursplanen.

- **Uppdragsområde** för tidiga insatser för barn och unga för fullföljda studier.
Det kan till exempel vara att ta fram gemensamma handlingsprogram för skola, fritid och sysselsättning inkluderande insatser för motverkande av psykisk ohälsa och drogförebyggande arbete. Att gemensamt med Kunskapsförbundet lotsa fler till yrkesinriktade utbildningar.
- **Uppdragsområde** för social inkludering
Det kan till exempel vara gemensamma insatser för de som står längst från arbetsmarknaden, att utveckla det sociala företagandet, att motverka segregationen och ensamhet.

- **Uppdragsområde** för samhällsutveckling och tillväxt

Det kan till exempel handla om insatser för landsbygdsutveckling, att stärka näringslivets tillväxt genom att öka kommunens verksamhetsmark och att stärka kommunens krisberedskap och arbete med civilt försvar.

- **Uppdragsområde** effektivisering och verksamhetsutveckling

Det kan till exempel röra genomlysningar eller utredningar som syftar till att frigöra tid och resurser såsom bättre nyttjande av fastigheter och lokaler, minskad administration och översyn av olika processer. Resurser och tid som krävs för att samla resurser för arbete med att digitalisera välfärdstjänster och utveckla och kompetensutveckla ledare och medarbetare i nya arbetssätt i kommande tider av personalbrist.

3.2 Målvärden kopplade till inriktningsmålen

Våra invånare ska ha mer jämställda och jämlika förutsättningar att påverka sina liv

Våra invånare ges lika möjligheter att forma sin framtid, där lokala skillnader utifrån livssituation, boendeplats och ekonomi utjämnas. Den sociala inkluderingen medför att invånarna kan påverka och delta i samhället oavsett bakgrund, där olika insatser riktas beroende på skillnader i olika boendedelar. Kommunens verksamheter arbetar i samverkan med fler organisationer, för att minska effekterna av socioekonomiska faktorer, där ett rättighetsbaserat perspektiv ger möjlighet till utbildning, bostad och arbete

Mått (KOLADA) %	Utgångsläge	Ambitionsnivå 2025	Ambitionsnivå 2027
Invånare 16–84 år med avsaknad av tillit till andra, andel	33,3 (2022)	31 (gul 2022)	28,2 (rikssnitt 2022)
Invånare med bra självskattat hälsotillstånd, andel	68,3 (2022)	70	72,2 (grön 2022)
Vuxna biståndsmottagare (18+ år) med långvarigt ekonomiskt bistånd, andel av befolkningen	1,5 (2022)	1,3	1,09 (2016 års nivå)

Fler barn och unga uppnår bättre skolresultat och fullföljer sina studier

Barn och unga ges goda framtidsmöjligheter där skolan erbjuder individuellt stöd och förebyggande insatser med början i förskolan.

Kommunens olika verksamheter arbetar för att främja faktorer som påverkar skolresultat såsom arbetsmiljö, fysiska miljöer, hemförhållanden, fritidsmöjligheter och stöd i unga år.

Fullföljda studier ökar möjligheterna att välja en sysselsättning som upplevs stimulerande och att nå egenförsörjning.

Mått (KOLADA) %	Utgångsläge	Ambitionsnivå 2025	Ambitionsnivå 2027
Ungdomar som är etablerade på arbetsmarknaden eller studerar 2 år efter slutförd gymnasieutbildning	82,6 (2021)	83,1 (rikssnitt 2021)	85,1 (grön 2021)
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, hemkommun, andel	83,2 (2023)	85,6 (rikssnitt 2023)	87,2
Gymnasieelever med examen inom 4 år, hemkommun, andel	75,1 (2023)	75,5	76,5

Vänersborg är en ekologiskt hållbar kommun med minskad klimatpåverkan

Den ekologiskt hållbara kommunen bidrar till att vårda våra resurser för nuvarande och framtida invånare. Kommunens Miljöprogram 2030 och Strategin för ett fossilfritt Vänersborg 2030 värnar om hela den geografiska kommunen, och ökad kunskap hos invånarna underlättar för klimatvänliga val. Nya klimatsmarta lösningar och teknisk innovation leder till minskad miljöpåverkan såsom fossiloberoende, hållbar konsumtion, upphandling och inköp. Miljöperspektivet beaktas vid kommunens beslutsfattande och olika former av samverkan.

Mått	Utgångsläge	Ambitionsnivå 2025	Ambitionsnivå 2027
Utfall på mätbara indikatorer vad gäller årliga mål för transport, el och uppvärmning i Strategi för fossilfritt Vänersborg 2030	12 av 20 indikatorer uppnådda enligt årets målvärde (2022)	Minst hälften av indikatorerna ska uppvisa en förbättring jämfört med utgångsläget	Minst två tredjedelar av indikatorerna ska uppvisa en förbättring jämfört med utgångsläget
Antal genomförda eller påbörjade klimatlöften för kommunen	24 st är antagna år 2023	Samtliga antagna klimatlöften är påbörjade eller uppfyllda	Samtliga klimatlöften är uppfyllda

Vänersborgs kommun har en god service och hög effektivitet gentemot våra invånare och företag

Företag i Vänersborgs kommun möts av ett gott bemötande och en hög tillgänglighet där kommunens verksamheter håller en god kvalitet. Det är enkelt att få kontakt med kommunen, och den digitala servicen leder till mer effektiva flöden inom och mellan olika förvaltningar. Företag i kommunen ges möjligheter att expandera, där kommunen kan bistå med tillgänglig mark och lokaler när nya och befintliga företag vill verka och etablera sig i kommunen. Våra invånare är nöjda med den välfärd vi levererar. Kvalificerad personal leder till en god kvalitet i våra verksamheter, där innovation och teknik bidrar till att effektiviteten är hög.

Mått (KOLADA)	Utgångsläge	Ambitionsnivå 2025	Ambitionsnivå 2027
Företagsklimat enl. (Insikt) - Totalt, Index, %	75 (2022)	76 (2021 års nivå)	78 (grön 2022)
Svenskt näringsliv: Mätning av företagsklimatet, Sammanfattande omdöme	3,58 (2023)	3,6	3,65
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - helhetssyn, %	82 (2023)	86 (rikssnitt 2022)	90 (nivå 2020)
Nöjdhet med skola (åk 8), %	63 (2023)	65 (grön 2023)	67 (grön 2023)

Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv

Vi ska ha en arbetsmiljö som ger förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv. I Vänersborgs kommun ska medarbetarna vara delaktiga och ha förståelse för sina uppdrag och sina roller. För att få en engagerad personal krävs ett tryggt och stabilt ledarskap som når ut till samtliga medarbetare i vår kommun. Personalpolicyn och samverkansavtalet med de fackliga organisationerna ska vara grunden i arbetet.

Mått (KOLADA) %	Utgångsläge	Ambitionsnivå 2025	Ambitionsnivå 2027
Hållbart medarbetarengagemang (HME) totalindex	79 (2023)	80	82
Sjukfrånvaro	9,3	8,7	8,1 (rikssnitt 2022)

3.3 Förväntade resultat

Med vägledning av inriktningsmål och styrande dokument på överliggande nivå, identifierar nämnden vilka förflyttningar inom sina respektive verksamheter som vore önskvärda under närmaste planperiod, baserat på grunduppdragets nuläge och behov samt tilldelad ekonomisk ram. Dessa uttrycks i form av förväntade resultat Uppnå (mått med ambitionsnivåer) och förväntade resultat Genomföra (uppdrag). De förväntade resultaten beslutas i nämndens egen verksamhetsplan med nämndsbudget och är inte en del av Mål- och resursplanen.

Utfallet av nämndens förväntade resultaten utgör tillsammans med kommunfullmäktiges fastställda målvärden/uppdrag grunden för nämndens bedömning av sin uppfyllelse av inriktningsmålen.

3.4 Koppling mellan lokala och FN:s globala mål för hållbar utveckling

De globala målens genomförande på lokal nivå omfattas till stor del, direkt och indirekt, av det kommunala välfärdsuppdraget. Det innebär bland annat att Agenda 2030 och FN:s globala mål för hållbar utveckling är integrerade i Vänersborgs kommuns styrning och ledning.

Vänersborgs kommun mäter och analyserar sin förflyttning inom FN:s globala mål, via de globala målens koppling till kommunfullmäktiges inriktningsmål och nämndernas förväntade resultat. Till hjälp finns nyckeltalen som Sveriges kommuner och regioner har utformat inom vart och ett av de globala målen. En målsättning med önskvärd förflyttning anges för planperioden i mål- och resursplan. En övergripande redovisning av kommunens resultat och måluppfyllelse av de globala målen görs i anslutning till årsredovisningen.

4. EKONOMISKA PLANERINGSFÖRUTSÄTTNINGAR

4.1 Riktlinjer för ekonomin och god ekonomisk hushållning

Vänersborgs kommun har fastställt finansiella mål och riktlinjer för verksamheten för god ekonomisk hushållning. Verksamhetsmålen är också kommunens inriktningsmål för god ekonomisk hushållning. God ekonomisk hushållning innebär att såväl kommunens finansiella som verksamhetsmässiga mål uppnås samt att riktlinjerna följs.

Förslag om finansiella mål och riktlinjer för god ekonomisk hushållning läggs till kommunfullmäktige i samband med förslag om mål- och resursplan 2025-2027 i juni 2024. Kommunfullmäktiges riktlinjer i mål- och resursplan 2024-2026 framgår i bilaga 3. Nuvarande riktlinjer för god ekonomisk hushållning kommer att ses över i anslutning till vårens budgetarbete, som ett eget ärende.

4.2 Krav på god ekonomisk hushållning - ekonomisk balans

Enligt kommunallagen ställs det krav på att kommunerna ska ha god ekonomisk hushåll-

ning och redovisa ekonomisk balans. Föreskrifterna i kommunallagen om balanskrav innebär i korthet att årsbudgeten *ska upprättas så att intäkterna överstiger kostnaderna*.

Kommunen kan fastställa en budget som inte är i balans, om det föreligger synnerliga skäl. Om årets resultat i årsredovisningen är mindre än noll kronor, ska det negativa resultatet regleras och det egna kapitalet återställas senast tre år efter att det negativa resultatet uppkommit. Vid underskott ska en åtgärdsplan upprättas som anger hur det egna kapitalet ska återställas. Fullmäktige har möjlighet att besluta att inte reglera ett negativt resultat, om det uppkommit till följd av orealiserade förluster i värdepapper.

Regelverket kring balanskravet kan öppna upp för möjligheten att utjämna intäkter över tid genom en resultatutjämningsreserv. Vänersborgs kommuns riktlinjer för den kommunala resultatutjämningsreserven innebär att avsättning till resultatutjämningsreserv sker årligen enligt den maximala nivå som stadgas i kommunallagen. Resultatutjämningsreservens storlek maximeras till 50 mnkr och den kan disponeras i samband med budget/bokslut för att täcka underskott som uppstått på grund av lågkonjunktur. Kommunstyrelsen lämnar förslag antingen till kommunfullmäktige i årsredovisningen eller i budgetanvisningarna avseende avsättning och eventuell disposition av resultatutjämningsreserv. Regelverket kommer att ses över under våren 2024.

4.3 Bokslut 2023 och budget 2024

I 2023 års preliminära bokslut redovisas en förbättring av eget kapital med 87 mnkr, vilket är 82 mnkr bättre än budget. Nämndernas resultat är sammanlagt 20 mnkr bättre än budget, skatteintäkter och generella statsbidrag visar överskott om 51 mnkr, centralt budgeterade verksamhetskostnader 17 mnkr bättre än budget och finansnettot underskott - 6 mnkr.

I 2024 års mål- och resursplan är resultatet budgeterat till +1 mnkr. För att uppnå 2-% målet ska resultatet vara minst 61 mnkr. Soliditeten (inklusive kommunens hela pensionsåtagande) är 2024 budgeterad till 25 procent, vilket är lägre än 2023. Det innebär att målet om förbättrad soliditet inte uppnås 2024.

Nämndernas budgetramar justerades i budget 2024. Medel för att finansiera effekter av 2024 års löneavtal budgeterades centralt. Ettårs-anslagen från budget 2023 togs bort. Nämndernas ramar har justerats för höjda arbetsgivaravgifter, internräntor, hyror (som en konsekvens av införandet av komponentredovisning) samt justeringar i stasbidragsspåsen. I övrigt justerades nämndernas budgetramar 2024 sammantaget med +65 mnkr enligt följande: Barn- och utbildningsnämnden +18 mnkr, kommunstyrelsen +15 mnkr, kultur- och fritidsnämnden +3 mnkr, samhällsbyggnadsnämnden +5 mnkr och socialnämnden +24 mnkr.

4.4 Hantering av kommunens pensionsåtagande

Kommunerna redovisar pensionskostnaderna enligt den s.k. blandmodellen, vilket i korthet innebär att:

- Pensionsskulden, intjänad t.o.m. 1997-12-31, redovisas som en ansvarsförbindelse.

- Från och med 1998 redovisas intjänad pension inklusive löneskatt som en avsättning i balansräkningen respektive, kostnad i resultaträkningen och ränteuppräknas.
- Sedan 2006-01-01 gäller pensionsavtalen KAP-KL/AKAP-KL. Jämfört med det tidigare pensionsavtalet ökar den avgiftsbestämda delen och den förmånsbestämda delen minskar. Avtalets förmånsbestämda del är nu kopplad till inkomstbasbeloppet. Det innebär att den är förankrad till löneutvecklingen i ekonomin och har samma ”golv” som ”taket” i det allmänna pensionssystemet.
- Från och med 2023-01-01 gäller AKAP-KR för anställda inom kommunerna och ersätter AKAP-KL. Vissa anställda fortsätter att omfattas av KAP-KL.

4.5 Ekonomiska förutsättningar inför budget 2025-2027

Inför arbetet med budget 2025 har gällande mål- och resursplan stämts av mot SKR:s prognoser över förväntad utveckling av skatteunderlaget. Bedömningen av inkomstutvecklingen har sedan kompletterats med uppdaterade bedömningar över såväl inflation som lönekostnadsutveckling. Av tabellen nedan framgår övergripande förutsättningar för den ekonomiska utvecklingen som budgetanvisningarna för planperioden 2025-2027 nu baserar sig på.

Tabell: Ekonomiska förutsättningar inför 2025

Underlag	2023	2024	2025	2026	2027
Skatteberäkning	3,6%	4,4%	4,7%	4,1%	4,0%
Inflationskompens.	1,9%	1,7%	1,4%	1,7%	1,8%
Internränta	1,0%	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%

- Skatteintäkternas/generella statsbidrags uppräkning mellan åren baserar sig på en prognos från SKR 2023-12-14.
- Inflationen prognostiseras till 1,4 procent utifrån SKR:s prognos. I ramarna för 2025 har kostnadsbudgeten liksom intäktsbudgeten för respektive nämnd räknats upp med 1,4 procent.
- Löneutvecklingen under 2025 prognostiseras till 85 mnkr. Under 2024 beräknas löneutvecklingen till 82 mnkr. Nämndernas budgetramar inför 2025 är baserade på 2023 års lönenivå. Dessa får senare kompletteras med tillkommande kostnader för löneavtal under 2024-2025 inom ramen för centralt avsatta budgetmedel i mål- och resursplan.
- Internräntan är oförändrad 2,5 procent i ramsättningen. Internräntan kan komma att ses över i samband med arbetet med mål- och resursplanen.
- Personalomkostnadspålägget är oförändrat 47,18 procent.

4.6 Nämndernas nettobudgetramar inför 2025

I början av februari hade budgetberedningen två dagars överläggningar med nämndernas presidier. Den första dagen var även fackliga företrädare inbjudna. Vid presidieöverlägg-

ningarna den första dagen utbyttes information om bokslut 2023, budget 2024 och budgetförutsättningar inför 2025. Dag två skedde en dialog med utgångspunkt i kommunens omvärldsanalys och utmaningar. Syftet med dagarna var att ge en helhetsbild och ett gemensamt underlag inför arbetet med mål- och resursplan 2025-2027.

Som en konsekvens av införandet av **komponentredovisning** i budget 2019 ökar samhällsbyggnadsnämndens kapitalkostnader för fastighetsunderhåll. I budget 2024 följdes komponentsredovisningen upp och ytterligare 8 000 tkr fördes över från driftbudgeten till investeringsbudgeten för fastighetsunderhåll. Därmed ökar samhällsbyggnadsnämndens kapitalkostnader ytterligare från 2025. De förhyrande nämnderna kompenseras därför med sammanlagt 1 300 tkr för höjda hyror från och med budget 2025. Även investeringsbudgeten för underhåll av gator utökades från och med budget 2024 och nämnden kompenseras därför med 700 tkr för ökade kapitalkostnader. Justeringar gjordes från och med budget 2019 då komponentredovisning infördes, och kommer att göras även i budget för kommande år.

Staten har **justerat de generella statsbidragen** i anslaget för kommunalekonomisk utjämning enligt den s.k. finansieringsprincipen. Principen innebär att kommuner och regioner inte ska behöva höja skatten eller prioritera om annan verksamhet för att finansiera nya statliga uppgifter. Kommunens s.k. statsbidragspåse justeras med sammanlagt -9 110 tkr netto i budget 2025, vilket fördelas till de nämnder som är berörda av de nya eller minskade uppdragen

Justeringar i statsbidragspåsen 2025	tkr
Barn- och utbildningsnämnden:	787
-digitala och centralt rättade nationella prov	57
-statistik om skolväsendet inkl ekonomisk redovisning	102
-stärkta skolbibliotek	629

Justeringar i statsbidragspåsen 2025	tkr
Kommunstyrelsen:	1 157
-digitala och centralt rättade nationella prov	57
-statistik om skolväsendet inkl ekonomisk redovisning	31
-stärkta skolbibliotek	189
-förstärkning av sfi	216
-grundläggande behörighet yrkesprogram	666

Justeringar i statsbidragspåsen 2025	tkr
Socialnämnden:	-11 055
-äldreomsorg tillfälligt under 2024	-10 321
-stärkt rätt till assistans	-734

Mot bakgrund av KSAU:s budgetberedning justeras nämndernas budgetramar enligt följande:

Barn- och utbildningsnämndens budgetram 2025 fastställs till 1 019 610 tkr. Jämfört med budget 2023 har följande justeringar gjorts: Inflationskompensationen ökar ramen med 4 527 tkr. För höjda hyreskostnader (till följd av fastighetsunderhåll) tillförs 979 tkr. Ramen utökas med 787 tkr då de generella statsbidragen i statsbidragspåsen justeras upp med motsvarande summa. Holmängensskolan står klar under 2024. Nämnden har tidigare fått 10 700 tkr och tillförs nu ytterligare 4 900 tkr för att nå helårseffekt 2025 men med avdrag för tomhyra av Norra skolan.

Byggnadsnämndens budgetram 2025 fastställs till 20 831 tkr. Inflationsuppräknningen minskar ramen med 93 tkr.

Kommunfullmäktiges budgetram 2025 fastställs till 2 596 tkr. Inflationsuppräknningen tillför ramen 10 tkr.

Kommunstyrelsens budgetram 2025 fastställs till 468 739 tkr. Jämfört med budget 2024 har följande justeringar gjorts: Inflationskompensationen ökar ramen med 5 232 tkr. För höjda hyreskostnader (till följd av fastighetsunderhåll) tillförs 19 tkr. Ramen tillförs 1 157 tkr för utökade verksamheter inom Kunskapsförbundets ansvarsområde, till följd av statens justeringar i de generella statsbidragen/statsbidragspåsen. För finansiering av Vänersborgs del i GEO-park tillförs 155 tkr. För finansiering av seniorkort i kollektivtrafiken, s.k. 70+ kort, tillförs 800 tkr. Mot bakgrund av pågående arbete med ett utökat räddningstjänstförbund tillförs kommunstyrelsen 1 000 tkr.

Kultur- och fritidsnämndens budgetram 2025 fastställs till 147 059 tkr. Jämfört med budget 2024 har följande justeringar gjorts: Inflationskompensationen ökar ramen med 1 131 tkr. För höjda hyreskostnader (till följd av fastighetsunderhåll) tillförs 124 tkr. 300 tkr tillförs för samlingsförvaltning med Västra Götalandsregionen, VGR. Ramen utökas med 50 tkr för kapitalkostnader som följer av investering i konstnärlig gestaltning. Nämnden tillförs 2 600 tkr för hyreskostnaden av den nya idrottshallen på Holmängensskolan. Under 2024 underhålls Arenan, bland annat läggs takduken om. Nämnden får en ramökning om 2 100 tkr för ökad hyreskostnad.

Miljö- och hälsoskyddsnämndens budgetram 2025 fastställs till 11 691 tkr. Jämfört med budget 2024 har ramen minskats med 30 tkr för inflationsuppräknning.

Revisionens budgetram 2025 fastställs till 1 691 tkr. Inflationskompensationen ökar ramen med 16 tkr. **Kommunfullmäktiges presidium** har att bereda och inkomma med eventuella förslag till budgetberedningen avseende revisionens budget, senast den 17 april 2024.

Samhällsbyggnadsnämndens budgetram 2025 fastställs till 106 789 tkr. Jämfört med budget 2024 har följande justeringar gjorts: Inflationskompensationen ökar ramen med

391 tkr. För höjda hyreskostnader (till följd av fastighetsunderhåll) tillförs 140 tkr. Gatuenheten tillförs 700 tkr för utökad kapitalkostnad kopplad till komponentredovisningen. För tomhyra av Norra skolan tillförs nämnden 1 900 tkr i ettårs-anslag under 2025. Projektet kommunvårdar permanentas och budgetramen utökas med 800 tkr.

Socialnämndens budgetram 2025 fastställs till 1 196 517 tkr. Inflationskompensationen ökar ramen med 3 274 tkr. För höjda hyreskostnader (till följd av fastighetsunderhåll) tillförs 38 tkr. Socialnämndens budgetram minskas med 11 055 tkr till följd av statens minskning av de generella statsbidragen/statsbidragspåsen. Avdraget avser främst en tillfällig utökning till äldreomsorgen under 2024 om 10 321 tkr.

Valnämndens budgetram 2025 fastställs till 723 tkr. Det tillfälligt anslag om 1 500 tkr till EU-valet 2024 tas bort. Inflationskompensationen ökar ramen med 10 tkr.

Överförmyndarnämndens budgetram 2025 fastställs till 6 021 tkr. Inflationskompensationen ökar ramen med 8 tkr.

Av Bilaga 1 framgår hur nämndernas nettobudgetramar förändras.

Sammanfattning av nämndernas budgetramar 2025:

(inklusive justeringar enligt ovan)

Nettoanslag, tkr	Budget	Andel	Budget	Andel
	2025	%	2024	%
Barn- och utbildningsnämnden	1 019 610	34%	1 000 853	34%
Byggnadsnämnden	20 831	1%	20 648	1%
Kommunfullmäktige	2 596	0%	2 586	0%
Kommunstyrelsen	468 739	16%	459 479	16%
Kultur- och fritidsnämnden	147 059	5%	140 106	5%
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	11 691	0%	11 582	0%
Revisionen	1 691	0%	1 675	0%
Samhällsbyggnadsnämnden	106 789	4%	102 028	3%
Socialnämnden	1 196 517	40%	1 194 483	41%
Valnämnden	723	0%	2 213	0%
Överförmyndarnämnden	6 021	0%	5 961	0%
Totalt, nämnderna	2 982 268	100%	2 941 614	100%

* Budget 2024 inkluderar samtliga budgetjusteringar utöver MRP-beslutet förutom budgetkompensation för höjt personalomkostnadspålägg.

Samtliga nämnder ansvarar för driftkostnader/kapitalkostnader som följer av nämndens investeringar. Några opåverkbara kostnader finns inte. I de fall kommunstyrelsen av näringspolitiska skäl föreslår investeringar som får konsekvenser för driftkostnaderna för samhällsbyggnadsnämnden, har kommunstyrelsen ett medansvar för att budgettäckning sker.

Anslagsredovisningen för driftbudgeten avser den verksamhetsnivå som framgår i bilaga 2.

Dock vill kommunstyrelsen även i fortsättningen ha möjlighet att följa vad förskola respektive grundskola respektive särskola kostar inom barn- och utbildningsnämnden. För kultur- och fritidsnämnden vill kommunstyrelsen följa kostnaderna för administration och nämnd respektive kultur respektive fritid. Det innebär att dessa verksamheter ska särredovisas i mål- och resursplan, årsredovisning samt delårsrapporter. I övrigt ges nämnderna delegation att om nödvändigt under löpande år flytta budget mellan anslagsredovisningsnivåerna i driftbudgeten.

Kostnader för *löneavtal 2024 och 2025* budgeteras centralt.

4.7 Investeringsbudget 2025-2027

Investeringsbudgeten omfattar tre år, och innehåller budget för innevarande år (2025) och en plan för de två kommande åren (2026-2027). Anslagsbindningen gäller på projektnivå och ska budgeteras per anslagsredovisningsnivå.

4.7.1 Investeringsramar

Nämndernas investeringsramar motsvaras av mål- och resursplan 2024-2026. För fastighetsinvesteringar beslutade kommunstyrelsen 2024-01-24 § 9 att fastställa underlaget som ett referensunderlag och överlämna lokalförsörjningsunderlaget 2025-2034 till samtliga nämnder att använda som underlag i arbetet med mål- och resursplan 2025-2027.

För planens första år, budget 2025 (i mål- och resursplan 2024-2026), är det endast i undantagsfall som nya objekt kan föreslås då kommunens investeringsbudget är omfattande och utrymmet för att finansiera nya investeringar (driftkostnaden) är den hyrande nämndens ansvar. Alternativet är att nämnden stryker eller flyttar fram planerade investeringar i tiden, till förmån för nya förslag.

Det finansiella investeringsmålet säger att årets investeringar (exkl. VA/renhållning) maximalt ska motsvara 7 procent av skatter och generella statsbidrag. I ramen för budget 2025 motsvarar det 221 mnkr, varav fastighetsinvesteringarnas andel kan beräknas till maximalt 131 mnkr. Det har samhällsbyggnadsnämnden att förhålla sig till i sitt förslag om fastighetsinvesteringar.

4.7.2 Fastighetsinvesteringar

Nämnderna ska lämna prioriterade förslag om fastighetsinvesteringar till samhällsbyggnadsnämnden som sen har i uppdrag att föreslå fastighetsinvesteringar till budgetberedningen. Det innebär att samhällsbyggnadsnämnden ansvarar för att ramen för fastighetsinvesteringar hålls och att det samlade förslaget inte överskrider kommunens finansiella mål om fastighetsinvesteringar. Samhällsbyggnadsnämnden ansvarar också för att förslagen är realistiskt kalkylerade i pengar och tid så långt det är möjligt.

Investeringar i fastigheter, anläggningar och mark ska anges per objekt/projekt och *preciseras ytterligare i tiden*. Vilken månad under året beräknas investeringen påbörjas och vilken månad beräknas den avslutas. Totalkostnaden för respektive projekt ska också framgå. Det gäller för investeringsobjekt över 1 mnkr. Det gäller inte inventarier.

För fastighetsinvesteringar finns en av kommunstyrelsen fastslagen beslutsprocess, lokalansaffningsprocessen, som ska följas vid nybyggnadsprojekt samt om- och tillbyggnadsprojekt som överstiger 25 prisbasbelopp (Riktlinjer för lokalförsörjning KS 2020-03-25 § 56). Vid precisering av när investeringen ska påbörjas måste hänsyn tas till att flera steg i lokalansaffningsprocessen ska hinna genomföras innan projekteringen får påbörjas. Att investeringsmedel beviljas är en förutsättning för att kommunstyrelsen ska kunna fatta beslut om projektering och byggnation i egen regi.

4.7.3 Konsekvenser för driftbudgeten

Nämnderna ska beskriva vilka konsekvenser som investeringar får på driftbudgeten och hur de ryms inom befintlig budgetram.

4.7.4 Tilläggsanslag i investeringsbudget 2024

Samhällsbyggnadsförvaltningen har lämnat förslag till samhällsbyggnadsnämnden om tilläggsanslag och omfördelning av befintlig budget i investeringsbudget 2024 med 43 mnkr. Det avser pågående projekt som inte hann slutföras under 2023. Mål- och resursplan 2024 innehåller investerings- och exploateringsbudget om 420 mnkr. Under hösten 2023 beslutade kommunfullmäktige att avsätta ytterligare 15 mnkr för köp av del av fastigheten Frode och 2 mnkr till inköp av eldrivna lastbilar. Sammantaget uppgår då investeringsbudget 2024 till ca 480 mnkr. Eftersom det är en hög budget kan det bli nödvändigt att flytta fram projekt i budget 2024 till kommande år. Besluten kan komma att påverka budgetprocessen kring investeringarna.

4.8 Direktiv

4.8.1 Budgetförslag inom ram

Nämnderna ska fatta beslut om och presentera sina budgetförslag inom ram med beskrivning om åtgärder och konsekvenser för att nå dessa. I anslutning till arbetet med mål- och resursplan kommer budgetberedningen att följa upp nämndernas ramanpassningsarbete i dialog med nämndernas presidier.

4.8.2 Bruttobudgetering

Nämnderna ska budgetera intäkter och kostnader. Verksamhet som finansieras av kalkylerade statsbidrag ska budgeteras på både intäktssidan och kostnadssidan.

4.8.3 Investeringar

Kommunstyrelsens budgetberedning konstaterar att det ekonomiska utrymmet för att finansiera driftkostnadskonsekvenser av nämndernas nyinvesteringar är respektive nämnds ansvar. Nämnderna uppmanas därför att i anslutning till arbetet med mål- och resursplan ifrågasätta och om möjligt minska redan planerade investeringsnivåer, samt visa stor återhållsamhet vad gäller att föra fram nya investeringsprojekt.

4.8.4 Specialdestinerade statsbidrag

Respektive nämnd har i uppgift att bevaka vilka eventuella specialdestinerade statsbidrag som finns att söka. Dessa ska budgeteras som intäkt och som kostnad.

4.8.5 Internprissättning

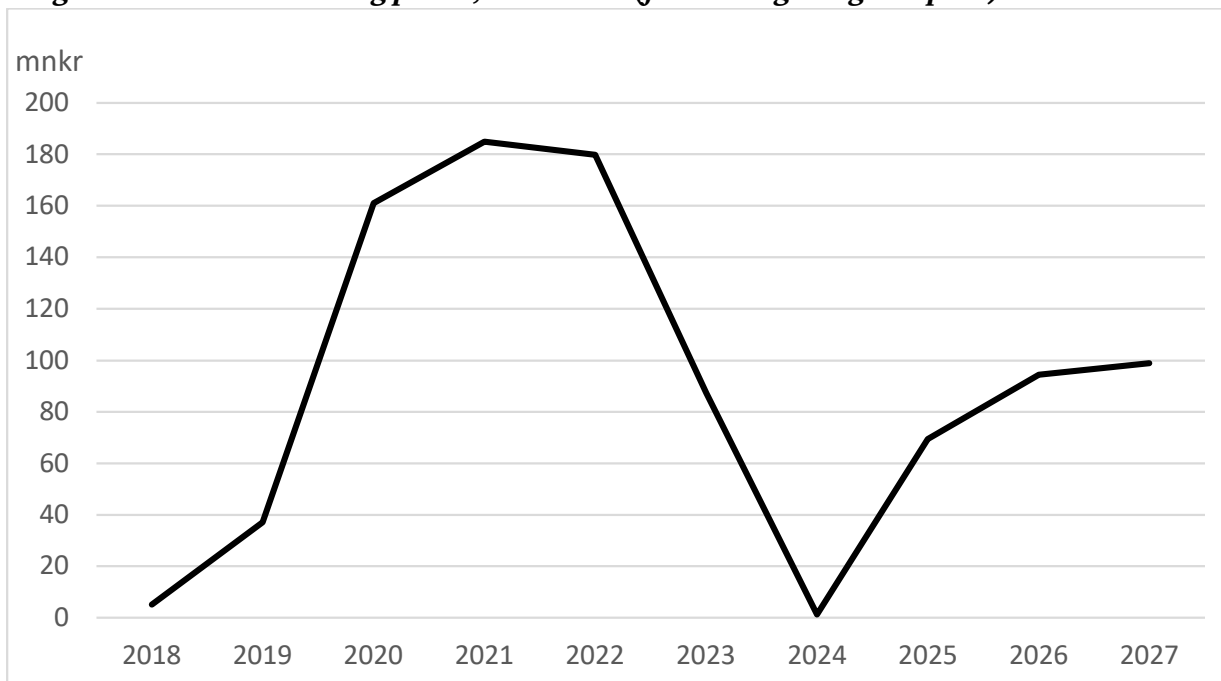
Prisjustering ska utgå från den löne- och priskompensation som fastställs i budgetförutsättningarna samt övriga generella förutsättningar avseende intern ränta samt personalomkostnadspålägg. I övrigt hänvisas till de av kommunstyrelsen beslutade riktlinjerna kring intern försäljning.

4.9 Resultatkalkyl 2025-2027

Av tabellen framgår en resultaträkning för 2023 års preliminära bokslut, 2024 års beslutade resultatbudget samt en resultatkalkyl för 2025-2027.

Tabell: Resultaträkningsplan 2023-2027

Resultatbudget, mnkr	Bokslut 2023	Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027
Verksamhetens nettodriftkostnader	-2 722	-2 870	-2 901	-2 974	-3 060
Avskrivningar	-126	-126	-141	-144	-146
Verksamhetens nettokostnader	-2 848	-2 997	-3 043	-3 117	-3 206
Skatteintäkter	2 094	2 139	2 236	2 327	2 421
Generella statsbidrag och utjämning	872	912	927	940	951
Verksamhetens resultat	118	54	120	149	165
Finansiella intäkter	14	4	4	4	4
Finansiella kostnader	-45	-57	-55	-59	-70
Resultat före extraordinära poster	87	1	69	94	99
Extraordinära poster					
Årets resultat	87	1	69	94	99

Diagram: Resultatutveckling per år, 2018-2027 (förändring av eget kapital)

Resultatutvecklingen har under perioden 2018-2023 varit positiv. Åren 2020-2022 har resultaten varit rekordhöga, mellan 161 mnr och 185 mnr. 2018 var resultaten endast +5 mnr. 2019 återhämtade sig resultatet till +37 mnr.

I bokslut 2023 visade kommunen ett bra resultat, +87 mnr. Nämnderna visade ett sammanlagt överskott om 20 mnr där kommunstyrelsen stod för 12 mnr, samhällsbyggnadsnämnden 8 mnr, barn- och utbildningsnämnden 2 mnr. Socialnämnden visade underskott om -4 mnr. Övriga nämnder visade sammantaget +2 mnr. I budget 2024 är resultatet budgeterat till +1 mnr.

2025 förväntas resultatet förbättras till 69 mnr. Åren 2026-2027 stiger resultaten ytterligare till 94 mnr respektive 99 mnr. De höga resultaten är kopplade till en betydligt lägre inflation som bland annat ger lägre pensionskostnader. De förbättrade resultaten 2026 och 2027 förutsätter att inflationen sjunker under Riksbankens inflationsmål om 2 procent för 2025.

4.10 Resultatutjämningsreserv (RUR) – Resultatreserv (RER)

Enligt justeringar i kommunallagen som gäller från 1 januari 2024 kan kommunen reservera medel till en resultatreserv (RER) som får användas för att utjämna intäkter över en konjunkturcykel. Kommunen måste besluta om hur reserven ska hanteras och hanteringen ska framgå av de riktlinjer för god ekonomisk hushållning som fullmäktige ska besluta om. I och med införandet av RER beslutades om en avveckling av den s.k. resultatutjämningsreserven (RUR). Vänersborgs kommun kommer parallellt med ärendet Mål- och resursplan 2025-2027, ta fram förslag till reviderade riktlinjer för god ekonomisk hushållning, innefattande regler för kommunens hantering av RUR och RER utifrån förändrad lagstiftning.

5. ÖVRIGA ANVISNINGAR

5.1 Driftbudget

Liksom föregående år, 2024, svarar respektive nämnd själv för att ta fram den information som behövs för ett fungerande budgetarbete. Som stöd för arbetet finns budgetrutiner i ekonomisystemet Raindance.

Den detaljbudget som bildar underlag för nämndens budgetförslag inför 2025 registreras i budgetmodulen i ekonomisystemet. Lägsta nivå för inrapportering är **ansvar, konto, verksamhet och motpart**. Där det krävs uppföljning på enhetsnivå ska även objektskoden **enhet** användas. All budgetinrapportering sker i kronor. Ekonomikontoret kan komma att utfärda ytterligare anvisningar om detta. Interna poster ska stämmas av både inom respektive nämnd och mellan nämnder så att kostnader och intäkter visar netto noll.

Av inrapporterad budget på kontonivå (med motpart) ska följande framgå:

Intäkter: Statsbidrag, taxor och övriga intäkter.

Kostnader: Lönekostnad, personalomkostnad, avskrivning, internränta, material, hyreskostnad och övriga omkostnader.

2024-10-31 ska detaljbudgeten vara inrapporterad i ekonomisystemet Raindance utifrån kommunfullmäktiges beslut om mål- och resursplan 2025-2027.

5.1.1 Budgetförslag inom ram

Nämnderna ska presentera sina budgetförslag inom ram. Personalkostnader ingår i ramar med 2023 års budgetnivå. Tilläggsanslag för ökade lönekostnader enligt avtal för 2024 och 2025 budgeteras tills vidare centralt och kommer att fördelas ut till respektive nämnd utifrån förhandlingsutrymme. Eventuell ökning utöver centralt avsatta medel får finansieras inom nämndernas budgetramar med eventuell lägre bemanning som följd. Personalomkostnader budgeteras med 47,18 procent av lönekostnaden, vilket baseras på SKR:s cirkulär avseende kommunalt anställda.

5.1.2 Fördelning av anslag till fastighetsunderhåll

I budget 2024 tillfördes samhällsbyggnadsnämnden 2 000 tkr till utökat fastighetsunderhåll. Samhällsbyggnadsförvaltningen ges i uppdrag att senast 2024-03-25 inkomma med fördelning av anslaget till de förhyrande nämnderna i mål- och resursplan 2025-2027 för att de ska finansiera ökad hyra.

5.2 Inlämning av mål- och resursplan

Senast den 17 april ska respektive nämnd lämna in sin mål- och resursplan. Materialet lämnas via nätet i de mallar som ekonomistaben anvisar. Justerade samverkansprotokoll och nämndsprotokoll lämnas till ekonomistaben.

Mål- och resursplanen ska vara skriven i Word med typsnitt Source Serif Pro 11 utan understrykningar. Se vidare *Skrivregler för ekonomisk redovisning* som finns på intranätet, ekonomi/anvisningar.

Mål- och resursplan 2025-2027 ska utformas enligt följande rubriker:

1. Verksamhetsbeskrivning

En väldigt kort (2-3 rader) och inledande beskrivning om nämndens verksamheter. Här anges även de volymmått som kan belysa verksamhetens utveckling mellan åren. Tänk på att utförliga verksamhetsbeskrivningar ska göras i verksamhetsplanen som respektive nämnd har i uppdrag att göra årligen, för planperioden.

2. Nämndernas arbete utifrån inriktningsmål och målvärden.

Beskriv nämndens arbete med att uppnå inriktningsmålen.

Här anges även områden som kan vara lämpliga för invånardialog. Relaterat till större investeringar, utvecklingsområden, verksamhetsförändringar och dylika resurskrävande utmaningar, kan nämnderna föreslå att invånardialog ska genomföras. Tydligt syfte, målgrupp och ungefärlig tidplan ska anges. På så vis kan kommunens invånardialoger under planperioden samordnas.

3. Ekonomiska resurser

I planen anges en *resultaträkning* med budget 2025, budget 2024 och bokslut 2023. Dessutom anges en *anslagsredovisningsrapport* med budget 2025, intäkter, kostnader och netto per anslagsredovisningsnivå. De ekonomiska resurserna bruttoredo visas i resurstablåer med följande layout:

RESULTATRÄKNING Mnr

Mnr	Budget 2025	Budget 2024	Bokslut 2023
Statsbidrag			
Övriga intäkter			
Summa intäkter			
Personalkostnader			
Omkostnader			
Ränta			
Avskrivning			
Summa kostnader			
Nettokostnader			

BUDGET PER ANSLAGSREDOVISNINGSNIVÅ MNKR

ANSLAGSREDOVISNINGSNIVÅ	Intäkt	Kostnad	Netto
Mnr	2025	2025	2025
Anslagsredovisningsnivå 1			
Anslagsredovisningsnivå 2			
Summa			

BUDGET PER ANSLAGSREDOVISNINGSNIVÅ TKR

ANSLAGSREDOVISNINGSNIVÅ	Netto
Tkr	2025
Anslagsredovisningsnivå 1	
Anslagsredovisningsnivå 2	
Summa	

För balansräkningsenheter redovisas de ekonomiska resurserna i en resultaträkning och balansräkning.

Verksamhetsförändringar/ramanpassning – särskild skrivelse

Nämnderna ska utförligt beskriva åtgärder till ramanpassning och konsekvenser av dessa åtgärder. Beskriv effektiviseringar och hur frigjorda resurser föreslås omprioriteras och om nödvändigt besparingar med dess effekt på volym och kvalitet. Det görs i en särskild skrivelse. Även övriga förändringar i verksamhetens omfattning och inriktning som bedöms vara av betydelse ska anges. Denna text ingår **inte** i dokumentet mål- och resursplan, den skrivs i en bilaga som kommer att bifogas till budgetberedningen.

Nya/förändrade taxor – särskilda beslut

Nämnderna föreslår eventuellt nya eller förändrade taxor i anslutning till budgetarbetet. **Obs!** Det ska ske i särskilt ärende som går upp parallellt med förslaget till mål- och resursplan. Kommunfullmäktige hanterar taxeförslagen/ärendena parallellt med beslutet om mål- och resursplan.

5.3 Investerings- och exploateringsplan

Varje nämnd ska i mål- och resursplan *Del III*, per huvudverksamhet, ange planerad investeringsnivå för åren 2025-2027. Redovisningen ska ske brutto och anges i 2024 års prisnivå. Respektive projekt kommenteras kortfattat. Ökade kapitalkostnader för nyinvesteringar får bäras inom respektive nämnds ramar.

I *Del II* beskrivs vilka konsekvenser som investeringar får för driftbudgeten och hur de ryms inom befintlig budgetram. Nämnder som hyr fastigheter ska beskriva hur eventuellt ökade hyreskostnader, som följer av fastighetsinvesteringar, påverkar nämndens driftbudget och hur den ökade hyran ryms inom befintlig budgetram. Samhällsbyggnadsnämnden begär budget för fastighetsinvesteringar. Där ska framgå ytterligare information såsom projekttid, totalt anslag, utgift t.o.m. 2024 och investeringsbudget för 2025-2027. Dessutom ska varje projekt kommenteras ytterligare i text, till exempel om investeringen avser nybyggnad eller renovering, vart fastigheten är belägen, hur många användare den avser (elever, barn etc) om investeringen påverkar andra fastigheter och så vidare.

Kommunen har en upphandlad leasingram för att finansiera vissa typer av investeringar. Denna avser inköp av personbilar och persondatorer där det av skatteskäl eller hantverkskäl är en lämplig finansieringsform. Arbetsfordon, maskiner och andra inventarier ska finansieras inom ramen för kommunens investeringsplan och ska planeras i anslutning till budgetarbetet.

Inlämning av investerings- och exploateringsplan görs tillsammans med mål- och resursplan den 17 april 2024.

5.4 Samverkan i samband med budgetarbetet

Förvaltningarna ska samverka kring de förslag som lämnas till sina respektive nämnder. Protokoll ska bifogas förslaget till mål- och resursplan.

6. TIDSPLAN FÖR DET FORTSATTA BUDGETARBETET - MÅL OCH RESURSPLAN 2025-2027 (MRP)

Datum	Tid	Forum och Aktivitet
BUDGETBEREDNING MÅL- OCH RESURSPLAN		
2024-04-17		Nämnderna lämnar sina budgetförslag, förslagen ska vara beslutade i nämnderna. Kommunfullmäktiges presidie lämnar förslag om revisionens budget.
2024-04-22	kl 13.00-17.00	Budgetberedningen och insynsplatser
2024-04-24--04-25		Enskilda presidieöverläggningar
2024-04-24	kl 08.30-17.00	Budgetberedningen och insynsplatser
	kl 08.30-10.30	Socialnämnden
	kl 10.30-12.00	Barn- och utbildningsnämnden
	kl 13.00-13.30	Överförmyndarnämnden
	kl 13.30-17.00	Samhällsbyggnadsnämnden
2024-04-25	kl 08.30-09.30	Kultur- och fritidsnämnden
	kl 10.00-10.30	Miljö- och hälsoskyddsnämnden
	kl 10.30-11.00	Byggnadsnämnden
2024-04-26-- 2024-05-16		Partierna arbetar med MRP, och mejlar sina förslag senast 16 maj till ewa.lundqvist@vanersborg.se
2024-05-03	kl 13.00-17.00	Budgetberedningen och insynsplatser
2024-05-17	kl 08.30-12.00	Budgetberedningen och insynsplatser
2024-05-28		Övriga partier/partigrupper mejlar förslag till MRP 2025-2027, senast 28 maj, till kommun@vanersborg.se för utskick till KS
2024-05-21+05-28		Samverkan, CSG
2024-06-05		KS beslut MRP 2025-2027
2024-06-19		KF beslut MRP 2025-2027
Augusti-december		Nämnderna arbetar med verksamhetsplaner och detaljbudgetar: Bidrag till inriktningsmål i form av förväntade resultat Enligt kommunens regler för mål- och resultatstyrning ska verksamhetsplanerna fastställas av respektive nämnd senast i december 2024. Preliminär detaljbudget ska vara inregistrerad i ekonomisystemet, raindance, senast sista oktober 2024.

- Bilagor:**
1. Budgetramar per nämnd
 2. Anslagsredovisningsnivåer
 3. Riktlinjer för god ekonomisk hushållning i Mål- och resursplan 2024-2026

Budgetramar per nämnd

Samtliga belopp i tkr

	<u>internränta</u>	<u>po</u>	<u>inflationsuppräknig</u>
2024:	2,50%	47,18%	intäkter 2025: 1,4%
2025:	2,50%	47,18%	kostnader 2025: 1,4%

Nämnder	Intäkter	Personal	Omkostnad	Internränta	Avskrivning	S:a kostnad	Nettoram
<u>Barn- och utbildningsnämnden</u>							
S:a budgetram 2024	-127 478	686 110	437 158	883	4 180	1 128 331	1 000 853
tilläggsbudget 2024 för justerat po och för köpta tjänster fr sbn		6 959	604			6 959	6 959
Inflationskompensation	-1 672		6 129	12	59	6 200	4 527
Höjd hyra fastighetsunderhåll (komponentredovisning)			979			979	979
Tillskott/avdrag statsbidragspåsen			787			787	787
Holmängenskolan			4 900			4 900	4 900
S:a budgetram 2025	-129 150	693 069	450 557	895	4 239	1 148 760	1 019 610
<u>Byggnadsnämnden</u>							
S:a budgetram 2024	-13 180	27 259	6 111	26	432	33 828	20 648
tilläggsbudget 2024 för justerat po och för köpta tjänster fr sbn		275	1			275	275
Inflationskompensation	-185		86	0	6	92	-93
S:a budgetram 2025	-13 365	27 534	6 198	26	438	34 196	20 831
<u>Kommunfullmäktige</u>							
S:a budgetram 2024		1 844	742			2 586	2 586
Inflationskompensation	0		10			10	10
S:a budgetram 2025	0	1 844	752	0	0	2 596	2 596
<u>Kommunstyrelsen</u>							
S:a budgetram 2024	-68 768	89 412	436 555	138	2 142	528 247	459 479
tilläggsbudget 2024 för justerat po och för köpta tjänster fr sbn		891	6			891	891
Inflationskompensation	-912		6 112	2	30	6 144	5 232
Höjd hyra fastighetsunderhåll (komponentredovisning)			19			19	19
Tillskott/avdrag statsbidragspåsen			1 157			1 157	1 157
GEO-park			155			155	155
Seniorkort 70+			800			800	800
Närf, utökat kommunalförbund			1 000			1 000	1 000
S:a budgetram 2025	-69 680	90 303	445 804	140	2 172	538 419	468 739
<u>Kultur- och fritidsnämnden</u>							
S:a budgetram 2024	-15 771	59 712	94 086	299	1 780	155 877	140 106
tilläggsbudget 2024 för justerat po och för köpta tjänster fr sbn		605	43			605	605
Inflationskompensation	-221		1 323	4	25	1 352	1 131
Höjd hyra fastighetsunderhåll (komponentredovisning)			124			124	124
Konstnärlig gestaltning enl riktlinjer			50			50	50
Samlingsförvaltning VGR			300			300	300
Holmängenskolan idrottshallen			2 600			2 600	2 600
Investering Arenan			2 100			2 100	2 100
S:a budgetram 2025	-15 992	60 317	100 626	303	1 805	163 051	147 059

Anvisningar och ramar för arbetet med Mål- och resursplan 2025–2027

Nämnder	Intäkter	Personal	Omkostnad	Internränta	Avskrivning	S:a kostnad	Nettoram
Miljö- och hälsoskyddsnämnden							
S:a budgetram 2024	-4 792	13 713	2 547	8	106	16 374	11 582
tilläggsbudget 2024 för justerat po och för köpta tjänster fr sbn		139	0			139	139
Inflationskompensation	-67		36	0	1	37	-30
S:a budgetram 2025	-4 859	13 852	2 583	8	107	16 550	11 691
Revisionen							
S:a budgetram 2024		541	1 134			1 675	1 675
Inflationskompensation	0		16	0	0	16	16
S:a budgetram 2025	0	541	1 150	0	0	1 691	1 691
Samhällsbyggnadsnämnden							
S:a budgetram 2024	-622 554	206 550	302 657	87 540	127 835	724 582	102 028
tilläggsbudget 2024 för justerat po och för köpta tjänster fr sbn		784	46			784	784
Inflationskompensation	-6 862	0	4 238	1 226	1 790	7 253	391
Höjd hyra fastighetsunderhåll (komponentredovisning)			140			140	140
Täckning kapitalkostn 19+8 mnkr komponentredovisning fastigheter fördelas till hyrande nämnder	-1 300		1 300			1 300	0
Täckning kapitalkostnader beläggnings- underhåll gator 4+7 mnkr			700			700	700
Norra skolan tomhyra Ettårs-anslag			1 900			1 900	1 900
Kommunvärdar			800			800	800
S:a budgetram 2025	-630 716	207 334	321 781	78 766	129 625	737 505	106 789
Socialnämnden							
S:a budgetram 2024	-308 157	960 915	537 719	987	3 019	1 502 640	1 194 483
tilläggsbudget 2024 för justerat po och för köpta tjänster fr sbn		9 502	275			9 502	9 502
Ettårsanslag 2024 (del i minskad statsbidragspåse)			-10 321			-10 321	-10 321
Inflationskompensation	-4 314		7 532	14	42	7 588	3 274
Höjd hyra fastighetsunderhåll (komponentredovisning)			38			38	38
Tillskott/avdrag statsbidragspåsen			-734			-734	-734
S:a budgetram 2025	-312 471	970 417	534 509	1 001	3 061	1 508 988	1 196 517
Valnämnd							
S:a budgetram 2024	-1 000	1 514	1 699			3 213	2 213
Inflationskompensation			10	0	0	10	10
Ettårsanslag 2024 val EU-parlamentet	1 000		-2 500			-2 500	-1 500
S:a budgetram 2025	0	1 514	-791	0	0	723	723
Överförmyndarnämnden							
S:a budgetram 2024	0	5 379	581	0	1	5 961	5 961
tilläggsbudget 2024 för justerat po och för köpta tjänster fr sbn		52				52	52
Inflationskompensation	0		8	0	0	8	8
S:a budgetram 2025	0	5 431	589	0	1	6 021	6 021
Totalt nämnderna 2025	-1 176 233	2 072 156	1 863 758	81 139	141 448	4 158 501	2 982 268

Anvisningar och ramar för arbetet med Mål- och resursplan 2025–2027

Anslagsredovisningsnivåer

BYGGNADSNÄMNDEN

KOMMUNFULLMÄKTIGE

KULTUR- OCH FRITIDSNÄMND

MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSNÄMNDEN

REVISION

VALNÄMNDEN

ÖVERFÖRMYNDARNÄMNDEN

BARN- OCH UTBILDNINGSNÄMNDEN

Nämnd/administration

Förskola/grundskola/särskola

KOMMUNSTYRELSEN

Styrelse

Kommunledning

Räddningstjänst/säkerhet

Gymnasieverksamhet

Vuxenutbildning

SAMHÄLLSBYGGNADSNÄMNDEN

Nämnd och adm/gator och vägar/park/tekniska

Fastighetsenhet

Kost-/serviceenheter

Renhållningsverk

VA-verk

SOCIALNÄMNDEN

Nämnd/administration

Äldreomsorg

Individ- och familjeomsorg

Personligt stöd och omsorg

Arbete, sysselsättning och integration

RIKTLINJER FÖR GOD EKONOMISK HUSHÅLLNING Mål- och resursplan 2024-2027

Fastställda av kommunfullmäktige 2023-06-21

Genom riktlinjer anger kommunfullmäktige den övergripande och mer långsiktiga styrningen av god ekonomisk hushållning i Vänersborgs kommun.

Verksamheternas uppdrag:

- Verksamheter och kostnader ska kontinuerligt utvärderas och omprövas.
- Varje nämnd ansvarar för att en god intern kontroll upprätthålls utifrån kommunfullmäktiges reglemente och kommunstyrelsens riktlinjer.
- Nämnderna ska främja och följa upp att en fortlöpande kvalitetsutveckling sker inom verksamheten.
- Nämnderna ska eftersträva och följa upp att verksamheten bedrivs kostnadseffektivt

Verksamheternas tillgångar och skulder:

- Kommunens anläggningar och fastigheter ska ha ett planerat och fullgott underhåll.
- Kommunen ska ha ett fullgott och genomtänkt försäkringsskydd, samt ha klara regler för hur risker ska hanteras. Kommunen ska ha tydliga regler och riktlinjer för sin finansförvaltning.

Verksamheternas ekonomiska ansvar:

- Kommunfullmäktiges budgetbeslut är överordnat och vid målkonflikter är det ekonomin som ytterst sätter gränsen för det totala verksamhetsutrymmet (vid resursbrist ska tvingande nivåer enligt lagstiftning och myndighetskrav prioriteras).
- Nämnderna ansvarar för att verksamhetens innehåll och omfattning är anpassad till beslutad budgetnivå.
- Vid hantering av befarade eller konstaterade budgetavvikelser är nämnder och enheter skyldiga att vidta de åtgärder som krävs för att styra verksamheten, så att de ekonomiska ramarna hålls.
- Kommunstyrelsen har ett särskilt ansvar för att de förslag och planer som föreläggs kommunfullmäktige främjar en god ekonomisk hushållning och är förenliga med de finansiella mål som fastlagts.

Riktlinjer för resultatjämningsreserv - Beslutad av kommunfullmäktige § 73 2013-06-12

Avsättning till resultatutjämningsreserv

Avsättning till resultatutjämningsreserv sker årligen enligt den maximala nivå som stadgas i kommunallagen, d.v.s. med högst ett belopp som motsvarar det lägsta av antingen den del av årets resultat eller den del av årets resultat efter balanskravsjusteringar som överstiger 1 procent av summan av skatteintäkter samt generella statsbidrag och kommunalekonomisk, utjämning, eller 2 procent av summan av skatteintäkter samt generella statsbidrag och kommunalekonomisk utjämning, om kommunen eller landstinget har ett negativt eget kapital inklusive ansvarsförbindelsen för pensionsförpliktelser.

Resultatutjämningsreservens storlek maximeras till 50 mnkr.

Disposition av resultatutjämningsreserv

Resultatutjämningsreserven kan disponeras i samband med budget/bokslut för att täcka underskott som uppstått på grund av lågkonjunktur.

Arbetsgång avseende årlig hantering av resultatutjämningsreserv

Kommunstyrelsen lämnar förslag antingen till kommunfullmäktige i årsredovisningen eller i budgetanvisningarna avseende avsättning och eventuell disposition av resultatutjämningsreserv.

Uppföljning och bedömningsmodell för god ekonomisk hushållning

Den övergripande målavstämningen av god ekonomisk hushållning är en sammanfattning av hur inriktningsmålen infrias och hur kommunen när-mar sig visionen. För att god ekonomisk hushållning ska anses vara uppnådd ska tre av fyra finansiella mål vara uppfyllda samt att minst hälften av inriktningsmålen uppnås. Uppföljningen av mål för god ekonomisk hushållning sker både i delårsrapporter och i årsredovisningen.



2024-03-07

Dnr: BUTN 2024/2

Handläggare
Annie Sköldeborg
Annie.Skoldeborg@vanersborg.se
0521-721168

Mottagare
Barn och
utbildningsnämnden

Månadsuppföljning februari

Förslag till beslut

Barn och utbildningsnämnden noterar informationen.

Sammanfattning av ärendet

Barn- och utbildningsförvaltningen presenterar kontinuerligt budgetuppföljning. Syftet är att barn- och utbildningsnämnden ska ha en uppdaterad nulägesbeskrivning av förvaltningens arbete. Uppföljningen omfattar ekonomiskt resultat per anslagsbindningsnivå samt redovisning över antal barn- och elevplaceringar.

Det ekonomiska resultatet uppgår till **22,6 mnkr** för februari

Sofia Bråberg
Förvaltningschef

Bilagor

Månadsuppföljning barn- och utbildningsnämnden februari 2024

Sändlista

Ekonomer BUF

Månadsuppföljning Barn- och utbildningsnämnden februari 2024

TKR	Periodiserat nettoutfall februari 2023	Budget-differens februari 2023	Bokslut netto 2023	Budgetdiff helår 2023	Periodiserat nettoutfall februari 2024	Budget-differens februari 2024	% av netto-budget 2024	Nettobudget helår 2024
Nämnd och nämndsadministration	819	1 495	4 564	9 389	1 367	1 200	8,9%	15 403
Förskola och pedagogisk omsorg 1-5 år	48 794	-75	300 498	-1 826	43 648	7 780	14,1%	308 585
Förskoleklass, grundskola, fritidshem och pedagogisk omsorg 6-13 år	102 069	-409	621 897	-892	92 539	14 545	14,4%	642 530
Anpassad grundskola åk 1-9	5 872	203	41 452	-4 878	7 904	-921	18,9%	41 899
Summa	157 554	1 213	968 412	1 794	145 460	22 603	14,4%	1 008 416





2024-02-26

Dnr: BUTN 2024/6

Handläggare
Louise Edgren
louise.edgren@vanersborg.se
0521-72 10 29

Mottagare
Barn- och
utbildningsnämnden

Svar på kommunikationsskrivelse inför beslut om förbud gällande bedrivande av förskola på fastigheten FRÄNDEFORS 1:227 i Vänerns kommun

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden översänder svar på kommunikationsskrivelse till miljö- och hälsoskyddsnämnden inför beslut om förbud gällande bedrivande av förskola på fastigheten FRÄNDEFORS 1:227 i Vänerns kommun.

Sammanfattning av ärendet

Miljö- och hälsoskyddsnämnden planerar att besluta om förbud att bedriva förskola efter den 30 juni 2028 i lokalerna som kommunen hyr i Frändefors av Equmeniakyrkan. Barn- och utbildningsnämnden har fått möjlighet att lämna skriftliga synpunkter inför detta beslut. Barn- och utbildningsnämnden är angelägen om att skapa ändamålsenliga lokaler för barn och pedagoger i förskolan. Samtidigt vill nämnden framhäva att det krävs politiska beslut (enligt kommunens lokalförsörjningsprocess) och investeringsmedel för ersätta lokalerna i Equmeniakyrkan och projektet bedöms pågå under två års tid. Barn- och utbildningsnämnden behov av lokaler planeras ihop med övriga nämndens behov av lokaler och prioriteringar görs i det kommungemensamma lokalförsörjningsunderlaget. Med nuvarande planering beräknas nya lokaler i Frändefors vara färdigställda först årsskiftet 2028/2029 (BUTN 2023/111, BUN 2024-02-16, §16).

Fördjupad beskrivning av ärendet

Miljö- och hälsoskyddsnämnden har under hösten 2023 genomfört inspektioner på förskolor i Vänerns kommun. Efter inspektionen i lokalen som kommunen hyr av Equmeniakyrkan för Frändefors förskola bedömer miljö- och hälsoskyddsnämnden att lokalen inte är lämpad att bedriva förskola i trots de åtgärder som planeras att utföras. Miljö och hälsa anser att lokalen inte längre bör användas som utbildningslokal för förskola eller skola efter den 30 juni 2028.

Barn- och utbildningsnämnden angav i yttrande daterat 2023-10-25 att projektet att ersätta lokalerna i Equmeniakyrkan, genom att bygga ut Frändefors förskola, planeras till 2027-2028 och förutsätter politiska beslut samt att investeringsmedel beviljas. Skulle projektet beviljas behöver det antagligen pågå under två års tid och skulle därmed vara färdigställt till årsskiftet 2028/2029. Barn- och utbildningsnämnden vill påpeka detta för miljö- och hälsoskyddsnämnden inför ett beslut om förbud.

Barn- och utbildningsnämnden vill även framhäva att nämnden är angelägen om att skapa ändamålsenliga lokaler för barn och pedagoger i förskolan. Barn- och utbildningsnämnden behov av lokaler planeras ihop med övriga nämndens behov av lokaler och prioriteringar görs i det kommungemensamma lokalförsörjningsunderlaget som tas fram varje år (KS 2023/41).

Sofia Bråberg
Förvaltningschef

Sändlista

Miljö- och hälsoskyddsnämnden
Förvaltningschef BUF
Verksamhetschef förskola och pedagogisk omsorg
Utredare BUF
Ekonomer BUF



Handläggare: Helene Inggårde

Telefon: 0521-721279

E-post: helene.inggarde@vanersborg.se

Barn- och utbildningsämnden Vänerns kommun

Vänerns kommun

462 85 Vänerns borg

Kommunicering inför beslut om förbud gällande bedrivande av förskola på fastighet FRÄNDEFORS 1:227 i Vänerns kommun

Ärendebeskrivning

Vid inspektion 2023-09-13 av förskoleverksamheten på Frändefors förskola framkom det att lokalen som verksamheten hyr av Equmeniakyrkan har flertalet brister och inte är lämplig som lokal för förskoleverksamhet. I inspektionsrapporten 2023-09-25 konstaterades, utifrån det som noterades vid inspektionen, att lokalen inte är lämplig med de brister som noterades. Nämnden svarade 2023-10-25 för att be om längre svarstid och återkom med ett yttrande 2023-11-20 gällande de brister som påpekats och de åtgärder som kommer vidtas. Enligt Barn- och utbildningsämnden kommer lokalen att sluta användas då förskolan är planerad att byggas ut till år 2027/2028.

Bedömning

Miljö och hälsa gör bedömningen att lokalen inte är lämpad att bedriva förskoleverksamhet i trots de åtgärderna som planeras att utföras. Det gör att Miljö och hälsa anser att lokalen inte längre bör användas som utbildningslokal för förskola eller skola efter den **30 juni 2028**. Barn- och utbildningsämnden har själv angett att Frändefors förskola kommer att vara utbyggt till 2028. Det gör att efter 2028 ska lokalen som hyrs av Equmeniakyrkan inte längre vara i bruk som utbildningslokal.

Kommunicering

Om ni tycker att något inte stämmer eller om ni vill lägga till något så kan du skicka skriftliga synpunkter till oss. Vi behöver ha ert svar senast **2024-01-31**. Sedan kommer nämnden att fatta ett beslut.

Synpunkter kan skickas till

Vänerns kommun
Miljö- och hälsoskyddsämnden
462 85 Vänerns borg

Eller miljo@vanersborg.se

För Miljö- och hälsoskyddsämnden

Helene Inggårde
Miljö- och hälsoskyddsinspektör

Miljö- och hälsoskyddsämnden



2024-02-29

Dnr: BUTN 2024/6

Handläggare
Louise Edgren
louise.edgren@vanersborg.se
0521-72 10 29

Mottagare
Barn- och
utbildningsnämnden

Svar på kommunikationsskrivelse inför beslut om förbud gällande bedrivande av förskola på fastighet TAMBURINEN 2 i Vänerns kommun

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden översänder svar på kommunikationsskrivelse till miljö- och hälsoskyddsnämnden inför beslut om förbud gällande bedrivande av förskola på fastighet TAMBURINEN 2 i Vänerns kommun

Sammanfattning av ärendet

Miljö- och hälsoskyddsnämnden planerar att besluta om förbud att bedriva förskola efter den 30 juni 2028 i lokalerna för Dalaborgs förskola som kommunen hyr av Dalaborgsparkens ekonomiska förening. Barn- och utbildningsnämnden har fått möjlighet att lämna skriftliga synpunkter inför detta beslut. Barn- och utbildningsnämnden vill framhäva att det krävs politiska beslut (enligt kommunens lokalförsörjningsprocess) och investeringsmedel för att ersätta lokalerna för Dalaborgs förskola och ett sådant projekt bedöms pågå under tre års tid. Med nuvarande planering beräknas nya lokaler vara färdigställda först årsskiftet 2028/2029, om processen inte hanteras mer skyndsamt.

Fördjupad beskrivning av ärendet

Miljö- och hälsoskyddsnämnden har under hösten 2023 genomfört inspektioner på förskolor i Vänerns kommun. Efter inspektionen i lokalerna på Dalaborgs förskola bedömer miljö- och hälsoskyddsnämnden att lokalerna inte är lämpade att bedriva förskola i trots de åtgärder som planeras att utföras. Miljö och hälsa anser att lokalerna inte längre bör användas som utbildningslokal för förskola eller skola efter den 30 juni 2028.

Barn- och utbildningsnämnden angav i yttrande daterat 2023-10-24 att nämnden har en ambition att ersätta lokalerna för Dalaborgs förskola vilket planeras pågå 2026-2028 och förutsätter politiska beslut samt att investeringsmedel beviljas. Skulle projektet beviljas behöver det antagligen pågå under tre års tid och skulle därmed vara färdigställt till årsskiftet 2028/2029, om processen inte hanteras mer skyndsamt. Barn- och utbildningsnämnden lokalbehov hanteras varje år tillsammans med övriga nämnders lokalbehov i det kommungemensamma lokalförsörjningsunderlaget (KS 2023/41). Ibland behöver prioriteringarna göras bland projekt och vissa projekt måste skjutas på framtiden. För barn- och utbildningsnämnden är projektet att ersätta Dalaborgs förskola

högt prioriterat. Barn- och utbildningsnämnden vill påpeka detta för miljö- och hälsoskydds nämnden inför ett beslut om förbud.

Sofia Bråberg

Förvaltningschef

Sändlista

Miljö- och hälsoskydds nämnden

Förvaltningschef BUF

Verksamhetschef förskola och pedagogisk omsorg

Utredare BUF

Ekonom BUF



Handläggare: Helene Inggårde
Telefon: 0521-721279
E-post: helene.inggarde@vanersborg.se

Barn- och utbildningsnämnden
Vänersborgs kommun
462 85 Vänersborg

Kommunicering inför beslut om förbud gällande bedrivande av förskola på fastighet TAMBURINEN 2 i Vänersborgs kommun

Ärendebeskrivning

Vid inspektion 2023-09-20 av förskoleverksamheten på Dalaborgs förskola påträffades flera brister, bland annat stora slitage på ytskikt och problematik med fuktpåverkan i ytterväggar. I inspektionsrapporten 2023-09-25 konstaterades, utifrån det som noterades vid inspektionen, att lokalen inte är lämplig som utbildningslokal med de brister som noterades. Vänersborgs kommun hyr lokalerna av Dalaborgsparkens ekonomiska förening. De två byggnaderna utgörs av en restaurangbyggnad och en festlokal i två plan.

Barn- och utbildningsnämnden ombads i samband med inspektionsrapporten att inkomma med synpunkter senast 2023-10-30 och begärde 2023-10-24 längre svarstid. De inkom med ett yttrande 2023-11-24 gällande de brister som påpekats och de åtgärder som kommer att vidtas. Enligt nämnden är ambitionen att skapa nya förskoleplatser i området där Dalaborgs förskola ligger vilket planeras starta under 2026 och färdigställas 2028. Enligt yttrandet kommer Fastighet och service att åtgärda de brister som framfördes i inspektionsrapporten.

Bedömning

Miljö- och hälsoskyddsnämnden gör bedömningen att lokalen inte är ändamålsenlig att bedriva förskoleverksamhet i trots de åtgärderna som planeras att utföras på kort sikt. Bedömningen görs framförallt på grund av att lokalerna stora behov av underhåll och att fuktpåverkan finns. Fuktproblemen är tydliga i den byggnad som kallas Borgen där vatten tränger in och innerväggarna bär tydliga spår av skador på grund av fukt. Fuktskador i byggnader innebär en hälsorisk då risken för föroreningar i inomhusluften kan öka.

Det gör att Miljö- och hälsoskyddsnämnden anser att lokalen inte längre bör användas som utbildningslokal för förskola eller skola efter den **30 juni 2028**. Nämnden har själv angett att planer på att skapa nya förskoleplatser i området ska vara klart till 2028. Det gör att efter 2028 ska lokalerna som hyrs av Dalaborgsparkens ekonomiska förening inte längre vara i bruk som utbildningslokal.

Kommunicering

Om ni tycker att något inte stämmer eller om ni vill lägga till något kan du skicka skriftliga synpunkter till oss. Vi behöver ha ert svar senast **2024-02-05**. Sedan kommer nämnden att fatta ett beslut.

Synpunkter kan skickas till:

Vänersborgs kommun
Miljö- och hälsoskyddsnämnden
462 85 Vänersborg
Eller miljo@vanersborg.se

För Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Helene Inggårde
Miljö- och hälsoskyddsinspektör

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Postadress
462 85 Vänersborg

Besöksadress
Sundsgatan 29

Telefon
0521-72 12 72

E-post
miljo@vanersborg.se

Hemsida
www.vanersborg.se



2024-02-29

Dnr: BUTN 2024/6

Handläggare
Louise Edgren
louise.edgren@vanersborg.se
0521-72 10 29

Mottagare
Barn- och
utbildningsnämnden

Svar på kommunikationsskrivelse inför beslut om förbud gällande bedrivande av förskola på fastigheten DALSBURG 3 i Vänersborgs kommun

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden översänder svar på kommunikationsskrivelse till miljö- och hälsoskyddsnämnden inför beslut om förbud gällande bedrivande av förskola på avdelning Stinsen, Öxnered förskola efter den 5 april 2024.

Sammanfattning av ärendet

Miljö- och hälsoskyddsnämnden planerar att besluta om förbud att bedriva förskola efter den 5 april 2024 på avdelning Stinsen, Öxnered förskola om förhöjda sporvärden eller upplevda hälsobesvär på grund av inomhusmiljö kvarstår. Barn- och utbildningsnämnden har fått möjlighet att lämna skriftliga synpunkter inför detta beslut.

Barn- och utbildningsnämnden är mycket bekymrad över situationen på Öxnered förskola. I dagsläget har nämnden ingen verksamhet på avdelningen som kallas Stinsen. Åtgärder har vidtagits av fastighetsägaren i olika omgångar och provsvar inväntas. Barn- och utbildningsnämnden vill understryka behovet av att den totalrenovering som skulle genomförts under 2023 kommer i gång snarast möjligt. Det är inte rimligt att kommunens yngsta medborgare och våra anställda ska drabbas av det undermåliga och eftersatta fastighetsunderhållet.

Barn- och utbildningsnämnden översänder även dessa synpunkter till samhällsbyggnadsnämnden som ansvarig fastighetsägare och ansvarig för planering av underhåll.

Fördjupad beskrivning av ärendet

Situationen på Öxnered förskola är mycket bekymmersam. I dagsläget vistas inga barn eller pedagoger på avdelningen som kallas Stinsen. Åtgärder har vidtagits av fastighetsägaren i olika omgångar och provsvar inväntas. Barn- och utbildningsnämnden vill understryka behovet av att den totalrenovering som skulle genomförts under 2023 kommer tillstånd så snart som möjligt. I dagsläget ligger underhållsrenoveringen planerad till år 2026. Det är inte rimligt att vänta två år på en totalrenovering när både barn och pedagoger drabbas av den undermåliga inomhusmiljön. Barn- och utbildningsförvaltningen har mött en stor oro hos vårdnadshavare när det gäller situationen på Öxnered förskola.

Med dessa skriftliga synpunkter vill barn- och utbildningsnämnden framhäva, både till miljö- och hälsoskyddsnämnden och till samhällsbyggnadsnämnden, en önskan om att den planerade underhållsrenoveringen av Öxnered förskola kommer i gång snarast möjligt. Det är inte rimligt att kommunens yngsta medborgare och våra anställda ska drabbas av det undermåliga och eftersatta fastighetsunderhållet.

Sofia Bråberg

Förvaltningschef

Sändlista

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Samhällsbyggnadsnämnden

Förvaltningschef BUF

Verksamhetschef förskola och pedagogisk omsorg

Utredare BUF

Ekonomer BUF

From: Miljö- och byggnadsförvaltningen
Sent: 26 jan 2024 01:35:12 +01:00
To: Barn- och utbildningsförvaltningen
Cc: Birgitta Karlsson
Subject: kommunicering Öxnered förskola HÄLS.2023.1286

Hej.

Här kommer kommuniceringen inför förbud av användning av avdelningen Stinsen om spörvärden fortfarande finns eller om barn eller personal fortfarande upplever hälsobesvär relaterade till bristande inomhusmiljö. Satte sista svarsdag till 29 mars men har som mål att förbudet gäller från 5 april då miljön inte är bra för någon att vistas i under längre perioder.

mvh Helene

Bästa hälsningar

Helene Inggårde
Miljö- och byggnadsförvaltningen
Vänersborgs kommun
462 85 Vänersborg

Besöksadress: Sundsgatan 29

Hemsida:

<https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=http%3A%2F%2Fwww.vanersborg.se%2F&data=05%7C02%7Cbarnutbildning%40vanersborg.se%7Ccc4acbf3587b483e401e08dc1e739fe3%7C19d4339696764e1b8f4bd732e4b1428a%7C0%7C0%7C638418729301429595%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6IklhaWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=wKqMqr%2F%2B1EazQtIzMsaaftYtUgv7xjwogdjcmZudQ%3D&reserved=0>

Information om hur Vänersborgs kommun hanterar personuppgifter finns på kommunens hemsida:

<https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=http%3A%2F%2Fwww.vanersborg.se%2Fpersonuppgifter&data=05%7C02%7Cbarnutbildning%40vanersborg.se%7Ccc4acbf3587b483e401e08dc1e739fe3%7C19d4339696764e1b8f4bd732e4b1428a%7C0%7C0%7C638418729301437148%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6IklhaWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=%2FEtQGSxqsVFLv3%2BsW53MP9wMKek1bTn0bqqVIgY3bj4%3D&reserved=0>

Vänersborgs kommun attraktiv och hållbar i alla delar, hela livet

Ärende hos kommunen: HÄLS.2023.1286

Mottagare: Barn- och ungdomsnämnden[barnutbildning@vanersborg.se]

Datum: 2024-01-26 14:35:04

Avsändare: miljo@vanersborg.se



Handläggare: Helene Inggårde
Telefon: 0521-721279
E-post: helene.inggarde@vanersborg.se

Barn- och ungdomsnämnden
Vänerns kommun
462 85 VÄNERSBORG

Tillsyn förskola avseende VÄNERSBORGS KOMMUN på fastigheten DALSBORG 3 i Vänerns kommun

Ärendebeskrivning

Vid inspektion 2023-09-29 av förskoleverksamheten på Öxnered förskola noterades flera brister och en påtaglig lukt konstaterades på avdelningen Stinsen. De brister som noterades på avdelningen Stinsen resulterade i bedömningen att lokalen inte är lämplig för förskoleverksamhet, vilket framgår i inspektionsrapporten daterad 2023-10-11. I inspektionsrapporten framfördes att en återkoppling gällande lokalerna skulle ske innan 2023-11-10.

Barn -och utbildningsnämnden, fortsättningsvis kallad nämnden, svarade 2023-10-26 att Fastighet och service får ansvara för åtgärderna. Nämnden återkopplar 2023-11-09 att problematiken med inomhusmiljön och upplevda hälsobesvär är känd sedan tidigare. Det framgår i samma skrivelse att Fastighet och service kommer ansvara för att mätningar görs. Vald entreprenör NOAB genomför 2023-11-24 mätning i fastigheten och i rapporten daterad 2024-01-04 konstateras förhöjda spörvärden i den del av fastigheten som rymmer avdelningen Stinsen.

Byggfirma anlitas 2024-01-05 för att täta byggnaden, städning sker 2024-01-08. Ny mätning gjordes 2024-01-09 med efterföljande rapport 2024-01-18 där det konstateras att värdena fortfarande är förhöjda. Nämnden begärde förlängd svarstid gällande flera förskolor med brister vilket bekräftades av Miljö och Hälsa 2024-01-22 och svarstiden flyttas till mars 2024.

Bedömning

Miljö - och hälsoskyddsämnden gör bedömningen att avdelningen Stinsen inte är lämpad att bedriva förskoleverksamhet i på grund av konstaterat förhöjda spörvärden samt de upplevda hälsobesvär som idag förekommer. Pågående åtgärder görs i fastigheten för att få ner värdena och förbättra inomhusmiljön.

De förhöjda spörvärdena och den fortsatta upplevda-problematiken med inomhusmiljön gör att Miljö och hälsa anser att lokalen inte längre bör användas som utbildningslokal för förskola eller skola efter **den 5 april 2024**. Det gör att **efter 2024-04-05** ska avdelningen Stinsen stängas av och inte längre vara i bruk som utbildningslokal om förhöjda spörvärden eller upplevda hälsobesvär på grund av inomhusmiljön kvarstår.

Kommunicering

Om ni tycker att något inte stämmer eller om ni vill lägga till något så kan du skicka skriftliga synpunkter till oss. Vi behöver ha ert svar senast **2024-03-29**. Sedan kommer nämnden att fatta ett beslut.

Synpunkter kan skickas till:
Vänerns kommun
Miljö- och hälsoskyddsämnden
462 85 Vänerns borg

Eller till:
miljo@vanersborg.se

För Miljö- och hälsoskyddsämnden

Helene Inggårde
Miljö- och hälsoskyddsinspektör

Miljö- och hälsoskyddsämnden

Postadress
462 85 Vänerns borg

Besöksadress
Sundsgatan 29

Telefon
0521-72 12 72

E-post
miljo@vanersborg.se

Hemsida
www.vanersborg.se



2024-03-11

Dnr: BUTN 2023/110

Handläggare
Susann Berg
susann.berg@vanersborg.se
0521-72 26 59

Mottagare
Barn- och
utbildningsnämnden

Svar på revisionsrapport angående granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden överlämnar yttrande angående revisionsrapport gällande granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning till kommunens revisorer samt till kommunstyrelsen för kännedom.

Sammanfattning av ärendet

KPMG har på uppdrag av Vänerns kommuns revisorer genomfört en granskning gällande kommunens kompetens- och personalförsörjning. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och utvalda nämnder säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjningen.

Revisorenas samlade bedömning efter genomförd granskning är att barn- och utbildningsnämnden i allt väsentligt har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjning. Revisorerna lämnar efter sin granskning rekommendation till barn- och utbildningsnämnden att:

- Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.

Barn- och utbildningsnämnden svarar på revisionsrapporten i sitt yttrande angående revisionsrapport gällande granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning.

Underlag

Revisionsrapport: Granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning

Bilaga

Yttrande angående granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning daterat 2024-02-15

Sofia Bråberg
Förvaltningschef

Sändlista

Kommunens revisorer
Kommunstyrelsen för kännedom
Ledningsgrupp BUF
Personalspecialister BUF



2024-03-11

Dnr: BUTN 2023/110

Handläggare
Susann Berg
susann.berg@vanersborg.se
0521-72 26 59

Mottagare
Kommunens revisorer

Yttrande angående revisionsrapport gällande granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning

Bakgrund

KPMG har på uppdrag av Vänersborgs kommuns revisorer genomfört en granskning gällande kommunens kompetens- och personalförsörjning. Uppdraget ingick i revisionsplanen för år 2023. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och berörda nämnder har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjning.

Granskningen har omfattat följande revisionsfrågor:

- Har kommunstyrelsen och nämnderna formulerat mål och indikatorer för att uppnå fullmäktiges vision att vara en attraktiv arbetsgivare?
- Gör bedömningar och analyser samt vidtas åtgärder beträffande kompetens-/personalbehovet på kort och lång sikt?
- Finns handlingsplaner?
- Finns systematik för att årligen fånga upp behov av kompetensutveckling i organisationen?
- Har kommunstyrelsen och nämnderna en tydlig bild av orsaken till verksamheternas personalomsättning?
- Genomförs medarbetarundersökningar och avslutningssamtal, i syfte att bland annat undersöka vad medarbetarna tycker om Vänersborgs kommun som arbetsgivare?
- Följer kommunstyrelsen upp nämndernas arbete med kompetensförsörjning på ett tillfredställande sätt?

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer av förvaltningschef samt HR-partner på barn- och utbildningsförvaltningen.

Revisorernas samlade bedömning efter genomförd granskning är att barn- och utbildningsnämnden i allt väsentligt har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjning. Revisorerna lämnar rekommendation till barn- och utbildningsnämnden att:

- Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.

Barn- och utbildningsnämnden svarar på revisionsrapporten i yttrande angående revisionsrapport gällande granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning.

Yttrande

Barn- och utbildningsnämnden har tagit del av upprättad revisionsrapport efter genomförd granskning om barn- och utbildningsnämnden har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjning. Barn- och utbildningsnämnden konstaterar att revisorernas samlade bedömning efter genomförd granskning är att barn- och utbildningsnämnden i allt väsentligt har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjning. Revisorerna lämnar efter genomförd granskning rekommendation till barn- och utbildningsnämnden att vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.

Vid genomförd granskning jämförs personalomsättningen för åren 2021 och 2022 samt externa avgångar för åren 2019–2022. Förvaltningen kan efter 2023 konstatera att både den totala personalomsättningen samt de externa avgångarna är i ungefär samma nivå som för 2022. Bland de externa avgångarna finns det under 2023 ingen grupp som utmärker sig utan det är en spridning bland representerade yrkesgrupper, åldersgrupper och verksamheter.

Utifrån avgångsenkäten som samtliga medarbetare uppmanas att svara på i samband med uppsägning har analys gjorts gällande varför medarbetare valt att avsluta sin anställning hos barn- och utbildningsförvaltningen. Då svarsfrekvensen varit relativt låg har det dock varit svårt att göra en fullständig analys. Barn- och utbildningsförvaltningen kommer fortsatt följa upp avgångsenkäten och fortsätta arbeta för att så många som möjligt ska svara på denna för att på detta sätt få en tydligare bild till varför medarbetare valt att sluta sin anställning.

Insatser för att reducera förvaltningens personalomsättning samt skapa förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv

Under året har barn- och utbildningsförvaltningen arbetat på flera sätt för att bedriva en verksamhet som ger förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv för samtliga medarbetare inom förvaltningen. Genom att mer aktivt arbeta utifrån ett helhetsperspektiv har förvaltningen börjat synliggöra hur sjukfrånvaro, arbetsmiljö, hållbart medarbetarengagemang, friskfaktorer, kompetens- och personalförsörjning, och måluppfyllelse hänger samman och påverkar varandra.

HÖK 21

Barn- och utbildningsförvaltningen har sedan 2021 arbetat utifrån en strategisk kompetensförsörjningsplan, HÖK 21 som är ett avtal mellan SKR, Sobona och Sveriges Lärare. Inom ramen för detta bedrivs det ett systematiskt arbete på enhetsnivå där merparten av enheterna valt att fokusera på balans mellan förväntningar/krav och förutsättningar/resurser. Detta arbete följs upp löpande under året på alla nivåer i förvaltningen samt i samtliga samverkansgrupper. Arbetet med HÖK 21 kommer att

fortgå och tanken är att detta arbete ska kunna utvecklas ytterligare med stöd av friskfaktorer.

Kompetensförsörjningsplan

Under året har HR-partner tillsammans med förvaltningschefens ledningsgrupp arbetat fram en kompetensförsörjningsplan med utgångspunkt i SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning, Suntarbetslivs friskfaktorer samt HÖK 21. Utifrån denna har förvaltningen börjat arbeta mer uttalat utifrån ett främjande och förebyggande perspektiv på alla nivåer. Genom att stärka det friska och välfungerande i verksamheten skapas bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv där medarbetare vill arbeta länge.

Forskare har funnit att organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt, och en del av dessa kännetecken kallas friskfaktorer. När det finns organisatoriska förutsättningar för att friskfaktorer fungerar väl i vardagen, mår medarbetare bra, utvecklas och orkar prestera. På så sätt kopplar friskfaktorerna ihop god arbetsmiljö, låg sjukfrånvaro och låg personalomsättning med att verksamheten når målen, och blir en attraktiv arbetsplats. Att arbeta med friskfaktorer är en metod för att satsa på redan anställda medarbetare och genom detta stärka kompetensförsörjningen och samtidigt arbeta för att sänka sjukfrånvaron och öka förutsättningar för att reducera personalomsättningen.

Medarbetarundersökning

Vidare är även resultatet från medarbetarundersökningen en del i att identifiera utmaningar i arbetsmiljön. Varje rektor skapar tillsammans med arbetsgruppen en handlingsplan att arbeta utifrån. Detta för att fånga upp delar som kan förbättras och därmed öka möjligheterna för att medarbetarna ska stanna kvar i förvaltningen.

Samverkan

En viktig del för att skapa förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv är en fungerande samverkan på samtliga nivåer. I förvaltningen finns en väl upparbetad organisation för samverkan från medarbetaren till förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling sker löpande genom kollegialt lärande i det dagliga arbetet. Utifrån det lokala sammanhanget görs kompetenshöjande insatser av olika slag på varje enhet.

Barn- och utbildningsförvaltningens medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv. Varje enhet arbetar aktivt och systematiskt med arbetsmiljön för att skapa attraktiva och hållbara arbetsplatser med en hög målpuffyllelse.

Sammanfattning

Inom barn- och utbildningsförvaltningen pågår ett långsiktigt arbete med flera olika insatser för att bedriva en verksamhet som ger förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv för samtliga medarbetare inom förvaltningen.

Barn- och utbildningsnämndens bedömning är att det långsiktiga arbete och de insatser som barn- och utbildningsförvaltningen genomför i syfte att vara en attraktiv arbetsgivare kommer att påverka personalomsättningen i positiv riktning.

Bo Carlsson
Ordförande

Sofia Bråberg
Förvaltningschef

From: kommun@vanersborg.se
Sent: 2023-12-21 08:48:37
To: Barn- och utbildningsförvaltningen
Subject: [2023/1091] Granskningsrapport/Revisionsrapport - Granskning av personal- och kompetensförsörjning [ref=60803]
Attachments: Granskningsrapport - Personal- och kompetensförsörjning i Vänersborgs kommun.pdf, Mlssiv - Granskning av kompetens och personalförsörjning i Vänersborgs kommun .pdf

Hej
Översänder inkommen granskningsrapport gällande personal- och kompetensförsörjning för handläggning.

Med vänliga hälsningar

VÄNERSBORGS KOMMUN
Beredningssekretariatet
Kommunstyrelseförvaltningen



Granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning

Rapport

Vänersborg kommun

KPMG AB

2023-11-30

Antal sidor: 28

Antal bilagor: 2



Vänersborg kommun
Granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning

2023-11-30

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	5
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	5
2.2	Revisionskriterier	6
2.3	Metod	6
3	Resultat av granskningen	7
3.1	Mål, nyckeltal och uppföljning	7
3.2	Bedömningar, analyser och handlingsplaner	12
3.3	System för kompetensutveckling	18
3.4	Medarbetarundersökning och avslutningssamtal	19
3.5	Personalomsättning	20
4	Samlad bedömning och rekommendationer	24
A	Granskade dokument och intervjupersoner	27
B	Nyckeltal	28

1 Sammanfattning

KPMG har av Vänersborgs kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens kompetens- och personalförsörjning. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2023.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och berörda nämnder säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden i allt väsentlighet har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjning.

Vidare är vår samlade bedömning att miljö- och hälsoskyddsnämnden samt byggnadsnämnden delvis har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjning.

Kommunstyrelsen och nämnderna har antagit förväntade resultat kopplat till kommunfullmäktiges inriktningsmål ”Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv”, i linje med visionen om Vänersborgs kommun som en attraktiv arbetsgivare. Varken barn- och utbildningsnämnden, kommunstyrelseförvaltningen eller socialnämnden uppnådde sina mål för 2022 avseende minskad sjukfrånvaro. Även barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden uppnådde inte målet gällande ökad HME¹ resultat.

Vi konstaterar att kommunstyrelsen följer upp nämndernas förväntade resultat genom den personalekonomiska redovisningen och verksamhetsberättelser. Ytterligare uppföljning sker i personal- och förhandlingsutskottet genom förvaltningschefernas och HR-partnernas redovisning av kompetensförsörjningsfrågor.

Personal- och förhandlingsutskottet har fastställt övergripande riktlinjer för kommunens kompetensförsörjningsarbete. Riktlinjerna har dock inte reviderats sedan oktober 2018, vilket bland annat medför risk att dess ingående lista över identifierade bristyrken är utdaterad.

Kommunstyrelsen har inte fastställt någon kommunövergripande handlingsplan för hur kompetensförsörjningsarbetet ska genomföras i de olika verksamheterna, exempelvis i form av en kompetensförsörjningsstrategi. Vi ser med fördel att kommunstyrelsen färdigställer den övergripande strategi som vid författandet av denna granskningsrapport utarbetas. Detta för att tydliggöra kommunens samlade strategi och åtgärder för att möta kommande/identifierade behov.

Vi bedömer att miljö- och byggnadsförvaltningen saknar nedtecknade rutiner för att bedöma och analysera personal och kompetensbehov. Vi bedömer att handlingsplaner

¹ Hållbart medarbetarengagemang

2023-11-30

för kompetensförsörjningen saknas. Samtidigt bedömer vi att förvaltningen, på grund av sin begränsade storlek, får sitt kompetensförsörjningsarbete att fungera i praktiken. Vi delar förvaltningens bedömning att dess många specialistkompetenser kan utgöra en sårbarhet ur ett rekryteringsperspektiv. Därav bedömer vi att förvaltningen skulle kunna dra fördelar av att upprätta en egen kompetensförsörjningsplan, där dessa sårbarheter kan adresseras ur ett strategiskt perspektiv.

Vi kan konstatera att den externa personalomsättningen har ökat inom socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen sedan 2020. Inom och miljö- och byggnadsförvaltningen har den externa personalomsättningen ökat sedan 2021. Vi bedömer att det inom dessa förvaltningar kan finnas anledning att se över hur den negativa utvecklingen avseende personalomsättning kan motverkas.

I det följande redovisas våra bedömningar och rekommendationer kopplat till revisionsfrågorna.

Revisionsfråga	Bedömning	Rekommendationer
Har kommunstyrelsen och nämnderna formulerat mål och indikatorer för att uppnå fullmäktiges vision att vara en attraktiv arbetsgivare?	Vår bedömning är att kommunstyrelsen och nämnderna har formulerat mål och indikatorer för att uppnå fullmäktiges vision att vara en attraktiv arbetsgivare.	Inga rekommendationer.
Görs bedömningar och analyser samt vidtas åtgärder beträffande kompetens-/ personalbehovet på kort och lång sikt? - Finns handlingsplaner?	Vår bedömning är att socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden i allt väsentligt gör bedömningar samt analyser beträffande kompetens- och personalbehovet. Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen, byggnadsnämnden och miljö- och hälsoskyddsnämnden delvis gör bedömningar samt analyser beträffande kompetens- och personalbehovet. Vår bedömning är att det socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden har fastställt tillfredställande handlingsplaner. Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen i allt väsentlighet har fastställt handlingsplaner. Därutöver bedömer vi att miljö- och hälsoskyddsnämnden samt byggnadsnämnden inte fastställt några handlingsplaner.	Kommunstyrelsen: - Revidera personal- och förhandlingsutskottets styrdokument för personal- och kompetensförsörjning, inklusive listan på bristyrken i kommunen. - Färdigställa den kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategin och säkerställa att denna implementeras i förvaltningarna. Byggnadsnämnden: - Skapa dokumenterade rutiner för att inventera och analysera verksamheternas kompetensbehov. - Överväga att ta fram en egen kompetensförsörjningsplan för nämndens verksamheter. Miljö- och hälsoskyddsnämnden: - Skapa dokumenterade rutiner för att inventera och analysera verksamheternas kompetensbehov.

Vänersborg kommun

Granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning

2023-11-30

		<ul style="list-style-type: none"> - Överväga att ta fram en egen kompetensförsörjningsplan för nämndens verksamheter.
Finns systematik för att årligen fånga upp behov av kompetensutveckling i organisationen?	Vår bedömning är att det finns system för att årligen fånga upp behov av kompetensutveckling i organisationen.	Inga rekommendationer.
Har kommunstyrelsen och nämnderna en tydlig bild av orsaken till verksamheternas personal-omsättning?	<p>Vår bedömning är att kommunstyrelsen, byggnadsnämnden samt miljö- och hälsoskyddsnämnden i allt väsentligt arbetar tillfredställande för att minska sin personalomsättning.</p> <p>Vidare är vår bedömning att socialnämnden samt barn- och utbildningsnämnden delvis arbetar tillfredsställande för att minska sin personalomsättning.</p>	<p>Barn- och utbildningsnämnden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning. <p>Byggnadsnämnden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning. <p>Miljö- och hälsoskyddsnämnden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning. <p>Socialnämnden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.
Genomförs medarbetarundersökningar och avslutningssamtal, i syfte att bland annat undersöka vad medarbetarna tycker om Vänersborgs kommun som arbetsgivare?	Vår bedömning är att det i allt väsentligt genomförts medarbetarundersökningar och avslutningssamtal inom styrelsens och nämndernas verksamheter.	Inga rekommendationer.
Följer kommunstyrelsen upp nämndernas arbete med kompetensförsörjning på ett tillfredställande sätt?	Vår bedömning är att kommunstyrelsen i allt väsentligt följer upp nämndernas arbete med kompetensförsörjning på ett tillfredställande sätt.	Inga rekommendationer.

2 Bakgrund

KPMG har av Vänersborgs kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens kompetens- och personalförsörjning. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2023.

Vänersborgs kommun bedriver liksom andra kommuner i stor utsträckning en personalintensiv verksamhet. Personalen är såväl den främsta resursen i kommunen som den största kostnadsposten. Kompetensförsörjningen blir en allt större utmaning när befolkningsstrukturen förändras framöver och personer över 80 år ökar med nära 50 procent samtidigt som personer i arbetsför ålder ökar med knappt 5 procent. Med anledning av kommande pensionsavgångar, personalomsättning och brist inom vissa yrkeskategorier ser revisorerna en risk i kommunens kompetensförsörjning.

Att ha tillgång till personal i tillräcklig omfattning och med rätt utbildning är av stor betydelse för en god kvalitet i verksamheten. Utan en kvalitetssäkrad tillgång till personal finns en risk att kvaliteten i verksamheten försämras. En viktig förutsättning för att klara kompetensförsörjningen är att befintlig och presumtiv personal uppfattar kommunen som en attraktiv arbetsgivare.

Kommunfullmäktige har i mål- och resursplan 2023–2025 identifierat att ett friskt och hållbart arbetsliv är en förutsättning för att uppfylla kommunens vision som ”attraktiv och hållbar i alla delar, hela livet”.

Revisorerna har i sin riskanalys för 2023 bedömt att det finns en risk för att kommunen inte klarar att möta sitt kompetensförsörjningsbehov och att medarbetarna inte har möjlighet att utvecklas inom ramen för sin anställning. Revisorerna önskar därav göra en fördjupad granskning av kommunens arbete med personal- och kompetensförsörjning.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen och berörda nämnder har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen.

Granskningen har omfattat följande revisionsfrågor:

- Har kommunstyrelsen och nämnderna formulerat mål och indikatorer för att uppnå fullmäktiges vision att vara en attraktiv arbetsgivare?
- Görs bedömningar och analyser samt vidtas åtgärder beträffande kompetens-/personalbehovet på kort och lång sikt?
 - Finns handlingsplaner?
- Finns systematik för att årligen fånga upp behov av kompetensutveckling i organisationen?

- Har kommunstyrelsen och nämnderna en tydlig bild av orsaken till verksamheternas personalomsättning?
- Genomförs medarbetarundersökningar och avslutningssamtal, i syfte att bl.a. undersöka vad medarbetarna tycker om Vänersborgs kommun som arbetsgivare?
- Följer kommunstyrelsen upp nämndernas arbete med kompetensförsörjning på ett tillfredställande sätt?

Granskningen avser kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, byggnadsnämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden samt socialnämnden.

Kommunstyrelsen granskas även utifrån sitt övergripande personalansvar samt uppsiktsplikten.

Granskningen avgränsas till kommunstyrelsens och nämndernas arbete med personal- och kompetensförsörjning. Arbetsmiljöarbete och sjukskrivningsfrågor omfattas ej.

2.2 Revisionskriterier

I granskningen utgörs revisionskriterierna av:

- Kommunallagen 6 kap. 6 §
- SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning
- Personalpolicy
- Policy för reducering av personal i samband med verksamhetsförändringar
- Övriga interna styrdokument, policys, riktlinjer och beslut.
- Uppsiktsplikten

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer. I bilaga A återfinns en beskrivning av vilka dokument vi granskat samt vilka roller/funktioner vi intervjuat.

Samtliga intervjuade har fått möjlighet att faktakontrollera rapporten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Mål, nyckeltal och uppföljning

I "Mål- och resursplanen 2023–2025"² beskriver kommunfullmäktige att Vänersborg kommun sedan 2013 har en politisk antagen vision som lyder: "Vänersborgs kommun – attraktiv och hållbar i alla delar, hela livet". För att konkretisera visionen har fullmäktige tagit fram fem inriktningsmål. Ett av dessa är:

- Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv.

I mål- och resursplanen beskrivs att nämnderna ansvarar gemensamt för att styra verksamheten mot den övergripande riktningen som kommunfullmäktige fastställt i inriktningsmålen. Nämnderna föreslår förväntade resultat kopplade till inriktningsmålet, som sedan fastställs av kommunfullmäktige.

Två övergripande nyckeltal har tagits fram i mål och resursplanen 2023–2025, vilka är medarbetarengagemang (HME) och sjukfrånvaro. Fullmäktiges målsättningar för respektive nyckeltal anges i tabell 1 nedan.

Tabell 1. Målsättningar – kommunövergripande

Nyckeltal	2022	2023	2025
Total sjukfrånvaro %	10	9	8,2
HME total	78	79	Rikssnittet

Källa: Mål och resursplan 2023–2025

Måluppfyllelsen för såväl sjukfrånvaro som HME sammanställs i kommunens personalekonomiska redovisning. Se tabell 2 nedan för måluppfyllelsen under perioden 2020-2022.

Tabell 2. Måluppfyllelse – kommunövergripande

Kommunövergripande	2020	2021	2022
Total sjukfrånvaro (%)	10,6	10,0	10,5
HME total	78,2	78,4	78,3

Källa: Personalekonomisk redovisning 2022

² Faställd av kommunfullmäktige 2022-12-14

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen har fastställt två förväntade resultat kopplat till kommunfullmäktiges inriktningsmål:

- Minskad sjukfrånvaro
- Ökad attraktivitet som arbetsgivare.

Attraktiviteten som arbetsgivare mäts genom nyckeltalet hållbart medarbetarengagemang (HME) via medarbetarundersökningen (se avsnitt 3.4 nedan).

Kommunstyrelsens måluppfyllelse för de förväntade resultaten redovisas i den personalekonomiska redovisningen. Sjukfrånvaron har i redovisningen brutits ned till både korttidsfrånvaro och långtidsfrånvaro. Måluppfyllelsen sammanfattas i tabell 3 nedan.

Tabell 3. Måluppfyllelse – Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen	2020	2021	2022
Total sjukfrånvaro (%)	3,3	3,7	5,2
Korttidssjukfrånvaro (%)	-	1,1	2,2
Långtidssjukfrånvaro (%)	-	2,6	3,1
HME total	-	78	80

Källa: Personalekonomisk redovisning 2022

Vid avvikande måluppfyllelse av HME tas åtgärdsplaner fram. Åtgärdsplanerna avser olika tre nivåer:

1. Övergripande nivå – rapporteras till kommunstyrelsen och centrala samverkansgruppen
2. Förvaltningsnivå – rapporteras till nämnd och förvaltningssamverkansgrupp
3. Avdelnings/enhetsnivåer – rapporteras inte till politiken.

Kommunstyrelsen följer upp åtgärdsplanerna vid årets slut inom ramen för verksamhetsuppföljningen i Stratsys³ samt i den personalekonomiska redovisningen.

Personal- och förhandlingsutskottet följer upp sjukfrånvaron både på kommunövergripande nivå samt uppdelat per förvaltning en gång i månaden. Därutöver rapporterar barn- och utbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen sin

³ Kommunens digitala planerings- och uppföljningssystem

2023-11-30

sjukfrånvaro till både nämnd och kommunstyrelse tre gånger per år. Dessutom arbetar kommunstyrelseförvaltningen med löpande omvärldsbevakning där Vänersborgs sjukfrånvaro jämförs med liknande kommuner.

För att åtgärda den bristande måluppfyllelsen avseende sjukfrånvaro fick personalkontoret tilldelat 500 tkr till insatser för kommunen. Utifrån detta påbörjades tre insatser under hösten 2022. Den första insatsen var kompetenshöjning för både chefer och skyddsombud gällande psykisk hälsa. Insats nummer två avsåg karriärväxling för medarbetare som varit sjukskrivna längre än ett år med syfte att, om möjligt, hitta annan sysselsättning. Den tredje insatsen var en fördjupad kartläggning av fall där sjukskrivning pågått längre än ett år, i syfte att få en bättre förståelse för vilka insatser som är möjliga och bör prioriteras.

Utöver de två övergripande förväntade resultaten återfinns i den personalekonomiska redovisningen även andra nyckeltal kopplade till att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett sådant nyckeltal är andelen medarbetare som agerar som ambassadörer för sin arbetsplats, vilket mäts genom en enkätfråga (eNPS⁴) i kommunens medarbetarundersökning. Frågan lyder: "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en kollega eller vän?" och besvaras på en skala från 1 till 10. Svaren grupperas sedan som negativ (0–6), passiv (7–8) eller ambassadör (9–10). Av kommunstyrelseförvaltningens uppföljning av medarbetarundersökningen framgår att andelen ambassadörer uppgick till 49 procent både år 2021 och 2022. Andelen negativa uppgick till 16 procent år 2021 respektive 17 procent år 2022. Resultaten för respektive förvaltning återfinns i bilaga B.

Dessutom följs nio nyckeltal som rapporteras in till Nyckeltalsinstitutet⁵, däribland medianlön, lång- och korttidssjukfrånvaro samt lika chefskarriär. Dessa nio nyckeltal belyser olika områden av betydelse för att vara en attraktiv arbetsgivare. Tillsammans formar dessa nyckeltal Attraktivt arbetsgivarindex (AVI). Nyckeltalen följs upp för samtliga förvaltningar inom Vänersborgs kommun. Dessa nyckeltal återfinns i bilaga B.

Enligt intervjuer rapporteras de nyckeltal som ingår i de förväntade resultaten, förutom i den personalekonomiska redovisningen, även i förvaltningarnas verksamhetsberättelser samt årsredovisningen. Med start 2023 kallas dessutom förvaltningscheferna samt respektive HR-partner till personal- och förhandlingsutskottet för dialogträffar. Dialogträffarna utgår från den personalekonomiska redovisningen vad gäller resultat, effekter och utmaningar.

⁴ Employer Net Promotor Score

⁵ Nyckeltalsinstitutet AB tillhandahåller företagsnyckeltal som används av företag och organisationer i Sverige.

Barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsnämnden har fastställt två förväntade resultat kopplade till fullmäktiges inriktningsmål om friskt och hållbart arbetsliv. Dessa är:

- Hållbart medarbetarengagemang ska öka
- Sjukfrånvaro ska minska

I nämndens verksamhetsberättelse för 2022 beskriver barn- och utbildningsnämnden att korttidssjukfrånvaron har ökat inom förvaltningen, medan långtidssjukskrivningarna minskat. Ytterligare beskrivs att efter pandemin har sjukfrånvarobeteendet förändrats med ökat hemarbete vid symtom. Psykisk ohälsa och somatiska diagnoser är huvudsakliga orsaker till långtidssjukskrivningar, vilket i stor utsträckning inte är arbetsrelaterade och därmed svårare för arbetsgivaren att påverka.

Tabell 4. Måluppfyllelse – barn och utbildningsförvaltningen

Barn- och utbildningsförvaltningen	2020	2021	2022
Total sjukfrånvaro (%)	10,0	10,1	10,1
Korttidssjukfrånvaro (%)	5,0	5,1	5,4
Långtidssjukfrånvaro (%)	5,0	5,0	4,6
HME total	-	80	79

Källa: Personalekonomisk redovisning 2022

Miljö- och hälsoskyddsnämnden samt byggnadsnämnden

Miljö- och hälsoskyddsnämnden samt byggnadsnämnden har en gemensam förvaltning, miljö- och byggnadsförvaltningen. Förvaltningen har identifierat ett förväntat resultat kopplat till kommunfullmäktiges inriktningsmål:

- Hållbart medarbetarengagemang ska uppgå till 80.

Enligt delårsrapporten har en handlingsplan tagits fram för att bevara de positiva resultaten för hållbart medarbetarengagemang, som ligger på 82 av 100. Resultaten av HME kommuniceras till medarbetarna vid antagandet av det förväntade resultatet och återfinns även i tertialrapporterna. För att fortsätta utveckla HME-resultaten har förvaltningen valt ut de frågor som genererat högst och lägst resultat för att diskuteras under arbetsplatsmöten.

Miljö- och byggnadsförvaltningen har inte fastställt något förväntat resultat gällande sjukfrånvaro, då nämnden redan ligger på en låg procentsnivå. Enligt kommunens styrmodell ska ett förväntat resultat ange önskad förändring utifrån nuläget, vilket enligt

de intervjuade är svårt med hänsyn till förvaltningens redan låga sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron följs ändå upp årligen i den personalekonomiska redovisningen.

Tabell 5. Måluppfyllelse – miljö och byggnadsförvaltningen

Miljö- och byggnads förvaltningen	2020	2021	2022
Total sjukfrånvaro (%)	3,0	3,7	3,0
Korttidssjukfrånvaro (%)	-	1,6	2,2
Långtidssjukfrånvaro (%)	-	2,1	0,8
HME total	-	80	82

Källa: Personalekonomisk redovisning 2022

Socialnämnden

Socialnämnden har fastställt två förväntade resultat kopplade till fullmäktiges inriktningsmål. Målen är:

- Hållbara medarbetarindex ska uppgå till minst 79
- Förvaltningens totala sjukfrånvaro ska minska jämfört med föregående år.

I socialnämndens verksamhetsberättelse 2022 beskrivs att långtidssjukfrånvaron har minskat under 2022 jämfört med 2021, men bedöms fortsatt ligga på en hög nivå. Korttidsfrånvaron är högre under 2022 jämfört med 2021, vilket till stor del kan härledas till frånvaro kopplad till förkylningssymptom orsakade av virusinfektioner som Covid-19 och säsongsinfluensa.

Tabell 6. Måluppfyllelse – socialförvaltningen

Socialförvaltningen	2020	2021	2022
Total sjukfrånvaro (%)	12,9	11,9	12,2
Korttidssjukfrånvaro (%)	-	4,2	4,9
Långtidssjukfrånvaro (%)	-	7,8	7,3
HME total	-	78	78

Källa: Personalekonomisk redovisning 2022

3.1.1 Bedömning

Vår bedömning är att kommunstyrelsen och nämnderna har formulerat mål och indikatorer för att uppnå fullmäktiges vision att vara en attraktiv arbetsgivare.

Vi konstaterar att samtliga nämnder har antagit förväntade resultat kopplat till kommunfullmäktiges inriktningsmål "Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv", i linje med visionen om Vänersborgs kommun som en attraktiv arbetsgivare.

Vidare är vår bedömning att kommunstyrelsen i allt väsentligt följer upp nämndernas arbete med kompetensförsörjning på ett tillfredställande sätt.

Vi konstaterar att kommunstyrelsen följer upp nämndernas förväntade resultat genom den personalekonomiska redovisningen och verksamhetsberättelser. Styrelsen följer även upp andra nyckeltal med koppling mot fullmäktiges vision, såsom eNPS och AVI, i den personalekonomiska redovisningen. Ytterligare uppföljning sker i personal- och förhandlingsutskottet genom förvaltningschefernas och HR-partnernas redovisning av kompetensförsörjningsfrågor.

Varken barn- och utbildningsnämnden, kommunstyrelsen eller socialnämnden uppnådde sina mål för 2022 avseende minskad sjukfrånvaro. Barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden uppnådde även inte målet gällande ökad HME.

3.2 Bedömningar, analyser och handlingsplaner

Kommunövergripande

Kommunfullmäktige i Vänersborgs kommun har formulerat en personalpolicy⁶ som beskriver Vänersborgs personalidé. Personalidén kretsar kring ett hållbart arbetsliv och utgörs av fyra punkter:

- **Medarbetarskap:** Var stolt över ditt yrke, skapa god trivsel, och rapportera trakasserier. Ta ansvar för hälsa och främja arbetsbalans för utveckling och välbefinnande.
- **Ledarskap:** Ledarskapet i Vänersborgs kommun ska vara hållbart, kommunikativt och modigt.
- **Dialog och delaktighet:** Medarbetare bör förstå sin roll, vara delaktiga och påverka. Bidrag med kunskap och engagemang i öppet, kreativt arbetsklimat där dialog med arbetsgivaren är avgörande.
- **Utveckling och möjligheter:** Medarbetare i Vänersborgs kommun ska lära av varandra, stimulera kreativitet, och ta ansvar för kompetensutveckling och

⁶ 2016-04-27

2023-11-30

individuell lönesättning. Vi premierar dem som aktivt bidrar till arbetsplatsutveckling.

Därutöver har personal- och förhandlingsutskottet antagit ett styrdokument avseende personal och kompetensförsörjning⁷. Dokumentet innehåller riktlinjer för följande områden:

- Attrahera
- Rekrytera
- Rekrytering av chefer
- Introduktion
- Utvecklingsmöjligheter
- Förmåner
- Avveckling

I dokumentet anges bland annat vilka moment som ingår i rekryteringar. Exempelvis anges att behovsanalys ska genomföras för att identifiera vilka kompetenser som saknas. Enligt styrdokumentet medför en noggrann behovsanalys att det blir enklare att matcha mot aktuella behov och undvika slentrianmässig rekrytering.

Utskottets riktlinjer innehåller en lista över bristyrken. Enligt riktlinjen är det utskottet som avgör vilka yrken som klassas som bristyrken. De yrken som anges i riktlinjerna är:

- Yrkeserfarna arkitekter och ingenjörer
- Legitimerade lärare och förskollärare
- Socialsekreterare
- Sjuksköterska
- Fysioterapeuter.

Det framgår inte av riktlinjerna huruvida någon behovsanalys utförts som grund till listan med bristyrken. Styrdokumentet innehåller inte några åtgärder kopplade till bristyrkena.

Medarbetare som vidareutbildar sig till bristyrken kan enligt riktlinjerna erhålla ersättning och utbildningspremie efter överenskommelse med personalchefen (se avsnitt 3.3 nedan).

Vidare innehåller utskottets riktlinjer information om förmåner och utvecklingsmöjligheter för medarbetare, däribland rutiner för vidareutbildning och medarbetarsamtal ska genomföras (se avsnitt 3.3 och 3.4 nedan).

⁷ Antaget 2017-12-13. Reviderad 2018-10-10

I intervjuer beskrivs att Vänersborgs kommun saknar en kompetensförsörjningsstrategi på kommunövergripande nivå. Det framhölls att kommunstyrelseförvaltningen för närvarande arbetar med framtagande av en sådan strategi. Av kommunstyrelsens verksamhetsplan och detaljbudget för 2023 framgår att framtagandet av en kompetensförsörjningsstrategi är ett huvuduppdrag för perioden 2023–2025.

Av intervjuer framgår även att det nya kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR, implementeras i kommunen från och med 1 oktober 2022. I Vänersborgs kommunshandlingsplan för KOM-KR framgår att detta avtal skapar förutsättningar för arbetsgivaren och arbetsmarknadens kompetensförsörjning genom insatser som stödjer livslångt lärande och stärker arbetstagarnas position på arbetsmarknaden. Kommunen bidrar finansiellt till omställningsfonden och erhåller därefter statliga medel för kompetensresurser. Av den totala summan avsätts 30 procent centralt för att stödja kompetensförsörjningen på kommunnivå. Återstående 70 procent fördelas ut i de olika förvaltningarna baserat på antalet årsarbetare i den senaste personalekonomiska redovisningen. Det framgår inte i den personalekonomiska redovisningen vilket belopp som avses.

Därutöver har kommunstyrelseförvaltningen tagit fram en omvärldsanalys för 2024–2026 för att adressera de utmaningar och trender som påverkar kommunen, inklusive demografiska förändringar och behovet av rätt kompetens. Omvärldsanalysen är tänkt att kunna användas som kunskapsunderlag inför beslut som exempelvis rör budget eller verksamhetsplanering.

Socialnämnden

Socialförvaltningen har under 2023 tagit fram en strategisk personal- och kompetensförsörjningsplan⁸ för att utgöra grunden för kompetensförsörjnings- och rekryteringsplanering. Planen syftar till att bibehålla och säkra nödvändig kompetens, främja och utveckla medarbetarnas motivation samt möjliggöra förnyelse och utveckling av verksamheten. Enligt intervjuer planeras årlig revidering av personal- och kompetensförsörjningsplanen.

I personal- och kompetensförsörjningsplanen beskrivs även socialförvaltningens initiativ inom kompetensutveckling. Exempelvis har en modell för kunskap, kompetens och kvalitet antagits från Fyrbodalnätverket. Modellens övergripande syfte är att främja förhöjd kvalitet och resurseffektivitet inom verksamheterna samt etablera klara karriärvägar för baspersonal. Vid intervjuer belystes även att specifik kompetensutveckling har genomförts för olika verksamhetsområden, exempelvis Yrkesresan⁹ inom individ- och familjeomsorgen (IFO).

⁸ 2023-03-20

⁹ Yrkesresan är ett koncept för introduktion och kompetensutveckling för socialtjänstens medarbetare. Konceptet är ett samarbete mellan SKR, Socialstyrelsen och Regionala Samverkans- och stödstrukturer.

2023-11-30

I intervju framkom att förvaltningen arbetar aktivt med att följa upp och planera för framtida rekryteringar. Förvaltningen uppskattar utifrån sin senaste genomlysning av kommande kompetensbehov att omkring 440 undersköterskor behöver rekryteras under en fyraårsperiod.

För att kartlägga förvaltningens behov av personal och kompetens har flera workshops genomförts, på de olika samverkansgrupper på lokal samverkansgruppsnivå. Deltagande grupper har besvarat frågeställningar relaterade till Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) nio identifierade strategier för framtida kompetensförsörjning. Efter detta har förvaltningsövergripande samverkansgruppen fått ta del av det insamlade materialet. Resultaten har sammanställts och identifierade områden för fortsatt arbete med personal och kompetensförsörjning har fastställts. Detta ligger till grund för framtagna handlingsplan och aktiviteter under 2023–2028.

Ytterligare beskrivs i intervjuer att förvaltningsledningen nyligen inlett ett strategiskt arbete kopplat till personal- och kompetensförsörjningsplanen. Arbetet består i att ledningsgruppen gemensamt tagit fram en målbild med tillhörande övergripande aktiviteter som planeras att genomföras under 2024. Målbilden är: "Vi har personal med rätt kompetens som täcker vårt bemanningsbehov". De underrubriker som ska stödja målbilden är:

- Våra medarbetare trivs och känner sig stolta och viktiga på jobbet
- Allas Fulla potential tas tillvara
- Alla har huvuduppgiften i fokus och är engagerade
- Vi arbetar i en lärande organisation

I intervjuer beskrivs att socialförvaltningen har tagit fram en rutin för hållbara scheman. Ytterligare håller en bemanningshandbok på att tas fram i förvaltningen. I intervjuer framkommer emellertid att en sårbarhet är bristen på ett hållbart schemaplanerings system inom förvaltningen. Det lyfts att det är ett pågående uppdrag för att se över hur detta kan implementeras.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden samt byggnadsnämnden

I sina årsredovisningar för 2022 och verksamhetsplaner för 2023 anger miljö- och hälsoskyddsnämnden samt byggnadsnämnden att handlingsplaner har utarbetats för att behålla den goda måluppfyllelsen avseende HME (se avsnitt 3.1 ovan). Handlingsplanen är integrerad i förvaltningens rutiner för årlig skyddsron, där förvaltningen bland annat identifierar de frågor från medarbetarenkäten som fått lägst respektive högst resultat. Av handlingsplanen framgår att förvaltningens åtgärder främst ska vara dialoger kring frågorna vid arbetsplatsmötena, vilket även bekräftas av de intervjuade. Vi noterar att handlingsplanen avser arbetsmiljöarbete och inte innehåller några övriga åtgärds punkter avseende kompetensförsörjning.

2023-11-30

Förvaltningen bedömer att enheterna har goda rykten, vilket enligt de intervjuade utgör en fördel i att attrahera kompetens. Utöver detta har förvaltningen inte gjort några egna analyser beträffande kompetensförsörjning. Enligt de intervjuade nyttjar förvaltningen de planer, strategier och analyser som görs på kommunövergripande nivå. I intervjuerna framhålls att förvaltningens begränsade storlek möjliggör att inventering av bemanning och kompetens sker löpande i förvaltningens ledningsgrupp.

Under intervju framkommer att förvaltningen inte identifierat några nuvarande bemanningsbehov. Däremot beskrivs att förvaltningen har många olika specialistkompetenser, vilket utgör en sårbarhet. Det finns därmed ett behov av att utbilda personal för att möta specifika kompetenskrav. Ett samarbete med Högskolan Väst har återupptagits efter Covid-19-pandemin, där förvaltningen även bidrar med lärare (bland annat inom mätkurser).

Barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsförvaltningen har utarbetat en förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan¹⁰ för 2023–2027 i enlighet med SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning, Suntarbetslivs forskningsbaserade friskfaktorer samt HÖK 21¹¹. I planen beskrivs de nio strategierna samt friskfaktorer, hur de hänger ihop samt aktiviteter för att arbeta med dem.

Därutöver har barn- och utbildningsförvaltningen, i enlighet med avtalet HÖK 21¹² mellan SKR, Sobona och lärarförbunden, utformat en strategisk kompetensförsörjningsplan. Planen innefattar 15 utvecklingsområden inom arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation samt lönebildning som syftar till att uppnå ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare. För att värna enhetsspecifika behov är kompetensförsörjningsplanen utformad så att chef och medarbetare på respektive enhet identifierar och väljer ut det eller de utvecklingsområden som de önskar arbeta med under innevarande läsår. I kompetensförsörjningsplanen betonas särskilt behovet av att tydliggöra processen för uppstart, uppföljning och utvärdering av arbetet på enheterna.

Av intervjuer framgår att barn- och utbildningsförvaltningen har utvecklat en rutin för hantering av tjänstefördelning inför det kommande läsåret. I dokumentet "Rutin tjänstefördelning inför nytt läsår"¹³ beskrivs en långsiktig plan för hela läsåret, inklusive tjänsteplanering och identifiering av behov. Under intervjuer framkom även att förvaltningen regelbundet har dialoger med cheferna från olika enheter för att diskutera personalbehov. Till exempel genomför verksamhetscheferna regelbundna möten med

¹⁰ Kompetensförsörjningsplan 2023–2027-Barn- och utbildningsförvaltningen. Datering: 2023-10-23

¹¹ Huvudöverenskommelse med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbund Samverkansråd

¹²HÖK 21 Strategisk kompetens-försörjningsplan. Datering 2022-04-25

¹³ 2022-05-10

2023-11-30

rektorerna varje vecka. Förvaltningens HR-partner deltar också i dessa möten för att fånga upp behov och upprätthålla en nära dialog.

Under intervju framkommer att förvaltningen har definierat en brist på legitimerade lärare, särskilt inom matematik, naturorienterade ämnen samt de praktiska/estetiska ämnena.

3.2.1 Bedömning

Vår bedömning är att socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden i allt väsentligt gör bedömningar samt analyser beträffande kompetens- och personalbehovet. Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen, byggnadsnämnden samt miljö- och hälsoskyddsnämnden delvis gör bedömningar samt analyser beträffande kompetens- och personalbehovet.

Vår bedömning är att det socialnämnden samt barn- och utbildningsnämnden har fastställt tillfredställande handlingsplaner. Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen i allt väsentlighet har fastställt handlingsplaner. Därutöver bedömer vi att miljö- och hälsoskyddsnämnden samt byggnadsnämnden inte fastställt några handlingsplaner.

Vi konstaterar att personal- och förhandlingsutskottet fastställt övergripande riktlinjer för kommunens personal- och kompetensförsörjningsarbete. Riktlinjerna har dock inte reviderats sedan oktober 2018, vilket bland annat innebär att listan över identifierade bristyrken riskerar att vara utdaterad.

Kommunstyrelsen har inte fastställt någon kommunövergripande handlingsplan för hur kompetensförsörjningsarbetet ska genomföras i de olika verksamheterna, exempelvis i form av en kompetensförsörjningsstrategi.

Vi ser med fördel att en övergripande handlingsplan utarbetas för att tydliggöra kommunens samlade strategi och åtgärder för att möta kommande/identifierade behov. En sådan handlingsplan bör enligt vår bedömning innehålla en analys av kommunens samlade kompetensförsörjningsbehov. Den bör även innehålla åtgärder på kort och lång sikt, samt en tidsplan för att möjliggöra uppföljning.

Vi noterar att kommunstyrelsen vid sammanfattandet av denna rapport arbetar med att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi.

Vi konstaterar att miljö- och byggnadsförvaltningen saknar egna nedtecknade rutiner för att bedöma och analysera personal- och kompetensbehov. Vidare konstaterar vi att förvaltningen inte har några dokumenterade handlingsplaner för sitt kompetensförsörjningsarbete. Den handlingsplan vi fått ta del av avser arbetsmiljöarbete inom ramen för den årliga skyddsronen, vilket enligt vår bedömning inte utgör en handlingsplan för kompetensförsörjning. Utifrån detta bedömer vi att miljö- och hälsoskyddsnämnden samt byggnadsnämnden inte har säkerställt en tillräcklig styrning och planering för att säkerställa kompetensförsörjningen. Samtidigt bedömer vi att

förvaltningen, på grund av sin begränsade storlek, får sitt kompetensförsörjningsarbete att fungera i praktiken. Vi delar förvaltningens bedömning att dess många specialistkompetenser kan utgöra en sårbarhet ur ett rekryteringsperspektiv. Därav bedömer vi att förvaltningen skulle kunna dra fördelar av att upprätta en egen kompetensförsörjningsplan, där dessa sårbarheter kan adresseras ur ett strategiskt perspektiv.

3.3 System för kompetensutveckling

I det kommunövergripande styrdokumentet för personal- och kompetensförsörjning fastslås att både medarbetare och chef delar ansvaret för medarbetarnas kompetensutveckling. I dokumentet beskrivs även två program med fokus på utvecklingsmöjligheter, karriärprogrammet samt mentorprogrammet. Karriärprogrammet syftar till att ta vara på och utveckla medarbetare med potential att bli chef. Programmet ska säkra den framtida chefsförsörjningen och samtidigt erbjuda utvecklingsmöjligheter. Mentorprogrammet syftar till att ge chefer möjligheter för stöd och utveckling i sitt ledarskap samt karriär.

Systematiken för att identifiera kompetensutvecklingsbehov i organisationen framträder främst genom medarbetarsamtal enligt intervjuer. Under det första kvartalet varje år genomförs medarbetarsamtal mellan medarbetare och chef, där individuella mål diskuteras i relation till verksamhetens övergripande mål. Samtalet inkluderar även en översyn av medarbetarnas kompetensbehov. Syftet med medarbetarsamtalen är att skapa en dialog mellan medarbetare och chef angående uppdrag, mål och aktiviteter.

Enligt personal- och förhandlingsutskottets riktlinjer för personal- och kompetensförsörjning kan medarbetare som vidareutbildar sig till bristyrken (se avsnitt 3.2 ovan) erhålla ersättning och utbildningspremie efter överenskommelse med personalchefen. Ersättning eller förmåner kan, efter överenskommelse, även erhållas för kortare utbildningar i samband med anpassnings- eller rehabiliteringsåtgärder. I riktlinjerna finns fastställda beloppsgränser för olika typer av premier, ersättningar och förmåner kopplat till utbildning.

Enligt intervjuer har ett utvecklingsarbete skett kring att skapa en digital plattform för medarbetarsamtalen. Ett systemstöd har upphandlats, som syftar till underlätta kursadministration, genomföra kompetenskartläggning, följa upp befintliga kompetenser, identifiera kompetensgap samt skapa individuella kompetensutvecklingsplaner i samband med medarbetarsamtalen. Arbetet med att implementera systemstödet kommer att fortsätta under 2024. Då kommer systemet även byggas på med kurs- och kompetensmoduler i syfte att förenkla samt kvalitetssäkra kompetensförsörjningsarbetet. Systemstödet är integrerat med den digitala medarbetarsamtalsplattformen för att koppla samman verksamheternas kompetensbehov med den enskilde medarbetarnas kompetensutveckling.

3.3.1 Bedömning

Vår bedömning är att det finns system för att årligen fånga upp behov av kompetensutveckling i organisationen.

Vi noterar att det årliga medarbetarsamtalet fokuserar på att skapa individuella mål samt identifiera kompetensbehov.

Vi bedömer att kommunstyrelseförvaltningen, genom den nya digitala kompetensutvecklingsplattformen, skapat förutsättningar för att säkerställa medarbetarnas utveckling. Genom att systemet integreras med medarbetarsamtalsplattformen bedömer vi att samtliga förvaltningar ges möjlighet att kartlägga och planera för verksamheternas framtida kompetensbehov.

3.4 Medarbetarundersökning och avslutningssamtal

Vänersborg kommun genomför årligen en medarbetarundersökning. Enligt dokumentet "Information om medarbetarundersökning – till medarbetare och chefer" syftar medarbetarundersökningen till att:

- Politiken och ledning vill undersöka och följa upp medarbetarnas välmående kopplat till styr- och ledningsmodellen
- Kommunen ska undersöka risker i arbetsmiljön som en del av sitt arbetsmiljöansvar
- Resultatet ger ett stöd till chefer och medarbetare i dialogen om att utveckla en god arbetsmiljö. Det fortsatta utvecklingsarbetet, för att forma ett hållbart arbetsliv, handlar både om att minimera risker och att stärka friskfaktorer.

Enligt den personalekonomiska redovisningen 2022 består medarbetarundersökningen av två delar. Den första delen innehåller frågor om medarbetarengagemang och rekommendationer av arbetsplatsen (HME samt eNPS, se avsnitt 3.1 ovan). Den andra delen består av frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Medarbetarundersökningen inkluderar nyckeltal beslutade i enlighet med målförutsättningar och visionen att vara en attraktiv arbetsgivare. Resultaten bryts ner per förvaltning och enhet. Enhetschefer diskuterar resultaten med sina medarbetare och upprättar vid behov handlingsplaner. Resultaten följs upp i verksamhetsberättelsen för varje nämnd samt i den personalekonomiska redovisningen.

Av kommunstyrelseförvaltningens uppföljning av medarbetarundersökningen framgår att svarsfrekvensen 2022 var 72 procent, vilket är samma svarsfrekvens som år 2021.

Rutiner för avslutningssamtal finns även beslutade centralt. Vid avslut av en anställning som varat mer än sex månader ska ett avgångssamtal hållas med närmaste chef. I avslutningssamtalet, ställs frågor kring anledningen till avslut, medarbetarens

uppfattning om ledarskapet, kollegor, utvecklingsmöjligheter och trivsel. Ansvarig enhetschef genomför som regel avslutningssamtalen, men vid behov finns möjlighet att samtala med förvaltningschef eller personalchef. I intervjuer framhålls att iakttagelser från avslutningssamtal och avslutningsenkät utgör ett viktigt verktyg för förbättringsarbete på förvaltnings- såväl som på kommunövergripande nivå. I avsnitt 3.5 nedan beskrivs vad som framkommit vid de olika avslutningssamtalen för respektive förvaltning.

Under intervjuerna framkom att en avgångsenkät har införts för att inhämta medarbetarnas erfarenheter och synpunkter i samband med avslut av anställningen, som ett komplement till avslutningssamtalen. Historiskt sett har det varit utmanande att sammanställa avslutningssamtalen på ett tillfredsställande sätt för användning i analys och nyckeltalsmätningar. Detta uppgavs under intervjuerna till stor del bero på öppet ställda och ej standardiserade frågor. Mot bakgrund av detta har avgångsenkäten uppdaterats till att genomföras digitalt (via en QR-kod som delges under avslutningssamtalen) med förutbestämda och standardiserade frågor. Den nya enkäten har varit tillgänglig sedan våren 2023 och har därför ännu inte kunnat användas för analyser. Planen är att enkäten ska följas upp i den personalekonomiska redovisningen.

3.4.1 Bedömning

Vår bedömning är att det i allt väsentligt genomförts medarbetarundersökningar och avslutningssamtal inom styrelsens och nämndernas verksamheter.

Vi bedömer att implementeringen av en strukturerad systematik för uppföljning av medarbetares synpunkter är nödvändig, med möjlighet att identifiera trender över tid. Vi konstaterar att ett arbete pågår, genom införandet av en digital avgångsenkät med förutbestämda samt standardiserade frågor. Denna åtgärd kan möjliggöra analys av synpunkter och trender över tid.

3.5 Personalomsättning

I kommunens personalekonomiska redovisning sammanställs personalomsättning för de olika förvaltningarna. Förvaltningarnas totala personalomsättning (intern och extern) samt deras externa avgångar återges i tabell 7 respektive 8 nedan. Intern personalrörlighet avser såväl byte av arbetsplats som ändring i uppdrag som genererar ett byte av titel. Extern personalrörlighet avser personer som har avslutat sin anställning i kommunen under redovisningsåret.

Tabell 7. Total personalomsättning

Personalrörlighet, extern och intern (%)	2021	2022
Kommunstyrelseförvaltningen	17,6	15,7
Socialförvaltningen	8,2	12,4
Miljö- och byggnadsförvaltningen	11,3	12,7
Barn- och utbildningsförvaltningen	7,1	10,6

Källa: Personalekonomisk redovisning 2022

Tabell 8. Externa avgångar

Externa avgångar (%)	2019	2020	2021	2022
Kommunstyrelseförvaltningen	14,6	14,7	17,6	14,8
Socialförvaltningen	11,0	7,2	8,1	11,7
Miljö- och byggnadsförvaltningen	13,9	13,5	11,3	12,7
Barn- och utbildningsförvaltningen	8,1	6,3	6,6	9,7

Källa: Personalekonomisk redovisning 2022

Av tabell 7 framgår att socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen under 2022 hade en ökad total personalomsättning jämfört med 2021. Kommunstyrelseförvaltningens personalomsättning minskade år 2022 jämfört med 2021. Detta gäller även om enbart externa avgångar beaktas, vilket framgår av tabell 8. I mindre förvaltningar är personalomsättningen generellt sett högre, då varje enskild avslutad anställning har en mer påtaglig påverkan i procentuella termer. Detta gäller kommunstyrelsen samt miljö- och byggnadsförvaltningen.

Kommunstyrelsen

I den personalekonomiska redovisningen beskrivs olika anledningar till rörligheter. En del personer går i pension, ett par tidsbegränsade anställningar upphör samtidigt som vissa söker sig från kommunen som arbetsgivare. Trots att dessa individer lämnat sina befattningar, uttryckte de enligt förvaltningen övervägande positiva synpunkter och rekommenderar kommunen som arbetsgivare. Vid avgångsamtalen har några spridda rekommendationer lämnats, såsom önskan om mer tillåtande ledarskap eller förbättrad struktur. Däremot observeras ingen enhetlig trend i rekommendationerna, då varje individ har framfört unika synpunkter.

Barn- och utbildningsnämnden

Inom barn- och utbildningsförvaltningen syns en större ökning gällande personalrörlighet under 2022 jämfört med tidigare år. Den interna rörligheten utgör en liten del av den totala rörligheten. Det är andelen externa avgångar det har skett en ökning av såväl pensionsavgångar som avgångar utifrån byte av arbetsgivare.

Bland de externa avgångarna har merparten lämnat för att arbeta i annan kommun. Det finns ingen åldersgrupp eller yrkeskategori som utmärker sig. Gällande pensionsavgångar har dessa ökat i antal, men det har även skett en förändring avseende vid vilken ålder medarbetarna väljer att gå i pension. Sedan 2019 har det varit året medarbetaren fyller 64 eller 65 år som flest valt att gå i pension. Under 2022 har den genomsnittliga pensionsåldern sjunkit till mellan 63 och 64 år. Det ökade antalet pensionsavgångar samt tidigare pensionsavgångar kan enligt förvaltningen även vara sammankopplat med den ökade arbetsbelastning som framkom i 2022 års medarbetarundersökning.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden samt byggnadsnämnden

Av intervjuerna framkom att de personer som har valt att avsluta sitt arbete inom miljö- och byggnadsförvaltningen har olika motiveringar, såsom förbättrad pendlingsstid, flytt, pensionering, högre lön eller önskan att utforska nya möjligheter. Trots att dessa individer lämnat sina befattningar, uttryckte de enligt förvaltningen övervägande positiva synpunkter och rekommenderar kommunen som arbetsgivare. Miljö- och byggnadsförvaltningen har inte identifierat några särskilda negativa trender i den information som de erhållit från avslutningssamtalen.

Socialnämnden

I intervjuer beskriver socialförvaltningen att anledningen till den ökade omsättningen är svår att hitta vare sig i statistiken eller i de avslutssamtal som genomförs med de medarbetare som väljer att sluta. Den ansträngda arbetssituationen under pandemin uppges vara en anledning. Därutöver beskrivs att den yrkeskategori som hade högst omsättning under 2022 i förvaltningen var sjuksköterskor (inklusive distrikts- och psykiatrisjuksköterskor) där nivån var 18,3 procent. Därefter följer personliga assistenter med en nivå på 15,4 procent.

3.5.1 Bedömning

Vår bedömning är att kommunstyrelsen, byggnadsnämnden samt miljö- och hälsoskyddsnämnden i allt väsentligt arbetar tillfredställande för att minska sin personalomsättning.

Vidare är vår bedömning att socialnämnden samt barn- och utbildningsnämnden delvis arbetar tillfredställande för att minska sin personalomsättning.



Vänersborg kommun

Granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning

2023-11-30

Vi kan konstatera att den externa personalomsättningen har ökat inom socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen sedan 2020. Inom och miljö- och byggnadsförvaltningen har den externa personalomsättningen ökat sedan 2021. Vi bedömer att det inom dessa förvaltningar kan finnas anledning att se över hur den negativa utvecklingen avseende personalomsättning kan motverkas.

4 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och berörda nämnder har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden i allt väsentlighet har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjning.

Vidare är vår samlade bedömning att miljö- och hälsoskyddsnämnden samt byggnadsnämnden delvis har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjning.

Vi konstaterar att samtliga nämnder antagit förväntade resultat kopplat till kommunfullmäktiges inriktningsmål ”Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv”, i linje med visionen om Vänersborgs kommun som en attraktiv arbetsgivare. Varken barn- och utbildningsnämnden, kommunstyrelseförvaltningen eller socialnämnden uppnådde sina mål för 2022 avseende minskad sjukfrånvaro. Även barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden uppnådde inte målet gällande ökad HME¹⁴ resultat.

Vi konstaterar att kommunstyrelsen följer upp nämndernas förväntade resultat genom den personalekonomiska redovisningen och verksamhetsberättelser. Ytterligare uppföljning sker i personal- och förhandlingsutskottet genom förvaltningschefernas och HR-partnernas redovisning av kompetensförsörjningsfrågor.

Personal- och förhandlingsutskottet har fastställt övergripande riktlinjer för kommunens kompetensförsörjningsarbete. Riktlinjerna har dock inte reviderats sedan oktober 2018, vilket bland annat innebär att listan över identifierade bristyrken riskerar att vara utdaterad.

Kommunstyrelsen har inte fastställt någon kommunövergripande handlingsplan för hur kompetensförsörjningsarbetet ska genomföras i de olika verksamheterna, exempelvis i form av en kompetensförsörjningsstrategi. Vi ser med fördel att kommunstyrelsen färdigställer den övergripande strategi som vid författandet av denna granskningsrapport utarbetas. Detta för att tydliggöra kommunens samlade strategi och åtgärder för att möta kommande/identifierade behov.

Vi bedömer att miljö- och byggnadsförvaltningen saknar nedtecknade rutiner för att bedöma och analysera personal och kompetensbehov. Vi bedömer att handlingsplaner för kompetensförsörjningen saknas. Samtidigt bedömer vi att förvaltningen, på grund av sin begränsade storlek, får sitt kompetensförsörjningsarbete att fungera i praktiken. Vi

¹⁴ Hållbart medarbetarengagemang

delar förvaltningens bedömning att dess många specialistkompetenser kan utgöra en sårbarhet ur ett rekryteringsperspektiv. Därav bedömer vi att förvaltningen skulle kunna dra fördelar av att upprätta en egen kompetensförsörjningsplan, där dessa sårbarheter kan adresseras ur ett strategiskt perspektiv.

Vi kan konstatera att den externa personalomsättningen har ökat inom socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen sedan 2020. Inom och miljö- och byggnadsförvaltningen har den externa personalomsättningen ökat sedan 2021. Vi bedömer att det inom dessa förvaltningar kan finnas anledning att se över hur den negativa utvecklingen avseende personalomsättning kan motverkas.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Revidera personal- och förhandlingsutskottets styrdokument för personal- och kompetensförsörjning, inklusive listan på bristyrken i kommunen.
- Färdigställa den kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategin och säkerställa att denna implementeras i förvaltningarna.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi barn- och utbildningsnämnden att:

- Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi miljö- och hälsoskyddsnämnden att:

- Skapa dokumenterade rutiner för att inventera och analysera verksamheternas kompetensbehov.
- Överväga att ta fram en egen kompetensförsörjningsplan för nämndens verksamheter.
- Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi byggnadsnämnden att:

- Skapa dokumenterade rutiner för att inventera och analysera verksamheternas kompetensbehov.
- Överväga att ta fram en egen kompetensförsörjningsplan för nämndens verksamheter.
- Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi socialnämnden att:

- Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.



Vänersborg kommun
Granskning av kommunens kompetens- och personalförsörjning

2023-11-30

Datum som ovan

KPMG AB

Fredric Gyllensten
Verksamhetsrevisor

Amalie Christensen
Verksamhetsrevisor

Ludwig Reismer
Certifierad kommunal yrkesrevisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

A Granskade dokument och intervjupersoner

Dokumentförteckning

- Mål och resursplan 2023–2025 samt 2024–2026
- Personalpolicy
- Personalekonomisk redovisning 2022
- Personal- och kompetensförsörjning – styrdokument, personal- och förhandlingsutskottet
- Personal- och kompetensförsörjningsplan, socialförvaltningen
- Personal- och kompetensförsörjningsplan, barn- och utbildningsförvaltningen
- HÖK 21 strategisk kompetensförsörjningsplan
- Mall avgångssamtal
- Kom-KR handlingsplan
- Information om medarbetarundersökning
- Information kring medarbetarsamtal
- Verksamhetsplan och detaljbudget kommunstyrelsen 2023
- Verksamhetsberättelse 2022, kommunstyrelsen
- Verksamhetsberättelse 2022, socialnämnden
- Verksamhetsberättelse 2022, barn- och utbildningsnämnden
- Verksamhetsberättelse 2022, miljö- och hälsoskyddsnämnden
- Verksamhetsberättelse 2022, byggnadsnämnden
- Rutin hållbara scheman
- Rutin tjänstefördelning inför nytt läsår, barn och utbildningsförvaltningen

Intervjuförteckning

- Kommundirektör
- Personalchef, kommunstyrelseförvaltningen
- Förvaltningschef socialförvaltningen, verksamhetschef IFO, verksamhetschef VSU samt verksamhetschef administrativa avdelningen
- Förvaltningschef barn och utbildningsförvaltningen samt HR- partner
- Förvaltningschef miljö- och byggnadsförvaltningen, miljö- och hälsoskyddschef, plan- och bygglovschef samt HR-partner

B Nyckeltal

eNPS - per förvaltning

Andelen ambassadörer eNPS (%)	2020	2021	2022
Kommunstyrelsen	50	46	58
Socialförvaltningen	48	50	49
Miljö- och byggnadsförvaltningen	46	61	65
Barn- och utbildningsförvaltningen	51	50	48

Källa: Personalekonomisk redovisning 2022

Andelen negativa eNPS (%)	2020	2021	2022
Kommunstyrelsen	17	22	13
Socialförvaltningen	17	16	17
Miljö- och byggnadsförvaltningen	21	20	2
Barn- och utbildningsförvaltningen	15	14	17

Källa: Personalekonomisk redovisning 2022

AVI nyckeltal - per förvaltning

Nyckeltal	Bou		Ks		Kof		Mob		Sb		Soc	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Tillsvidareanställningar (%)	87,3	88,7	91,5	89,3	97,1	90,7	93,2	93,2	92,6	88,0	94,1	89,8
Medianlön (kr.)	34 000	34 760	38 000	40 050	32 628	34 377	37 875	39 600	28 160	28 525	27 880	28 290
Lika chefskarriär (kvot)	0,96	0,93	0,98	0,87	1,26	1,20	0,83	0,81	0,90	0,92	1,06	1,04
Korttidssjukfrånvaro (%)	5,0	5,4	1,1	2,2	2,9	3,1	1,6	2,2	3,5	3,7	4,2	4,9
Långtidssjukfrånvaro (%)	5,0	4,6	2,6	3,1	1,6	4,0	2,1	0,8	3,2	4,6	7,8	7,3
Personalansvar (antal/chef)	24,0	24,2	5,4	6,1	9,9	9,8	13,8	13,8	15,9	15,7	26,1	26,2
Avgångar (%)	6,6	9,8	17,6	14,7	7,0	13,2	11,3	12,7	7,9	8,4	8,1	11,7
Rörlighet nyanställda (%)	75	92	73	73	100	67	100	89	83	74	85	84

Källa: Personalekonomisk redovisning 2022



Revisorerna
2023-12-07

Till:

Samtliga ledamöter och ersättare i kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, byggnadsnämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden samt socialnämnden.

För kännedom:

Kommunfullmäktige

Granskning av kompetens- och personalförsörjning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Vänersborgs kommun har KPMG granskat kommunens kompetens- och personalförsörjning. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och berörda nämnder säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden i allt väsentlighet har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjning. Vidare är vår samlade bedömning att miljö- och hälsoskyddsnämnden samt byggnadsnämnden delvis har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av kompetens- och personalförsörjning.

Granskningen visar att samtliga nämnder formulerat förväntade resultat utifrån kommunfullmäktiges relevanta inriktningsmål och vision om att vara en attraktiv arbetsgivare. Flera nämnder uppnådde inte dessa förväntade resultat, bland annat avseende minskad sjukfrånvaro och hållbart medarbetarengagemang. Kommunstyrelsens personal- och förhandlingsutskott har fastställt övergripande riktlinjer för kommunens kompetensförsörjningsarbete. Granskningen visar att dessa inte reviderats sedan år 2018 samt att det inte finns någon kommunövergripande handlingsplan för kompetensförsörjningsarbetet. En övergripande strategi för kompetensförsörjningsarbetet utarbetas vid tidpunkten för granskningen.

Granskningen visar även att miljö- och byggnadsförvaltningen saknar nedtecknade rutiner för att bedöma och analysera personal och kompetensbehov. Den externa personalomsättningen har sedan åren 2020-2021 ökat i barn- och utbildningsförvaltningen, miljö- och byggnadsförvaltningen samt socialförvaltningen.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Revidera personal- och förhandlingsutskottets styrdokument för personal- och kompetensförsörjning, inklusive listan på bristyrken i kommunen.
- Färdigställa den kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategin och säkerställa att denna implementeras i förvaltningarna.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi barn- och utbildningsnämnden att:

- Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi miljö- och hälsoskyddsnämnden att:

- Skapa dokumenterade rutiner för att inventera och analysera verksamheternas kompetensbehov.
- Överväga att ta fram en egen kompetensförsörjningsplan för nämndens verksamheter.
- Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi byggnadsnämnden att:

- Skapa dokumenterade rutiner för att inventera och analysera verksamheternas kompetensbehov.
- Överväga att ta fram en egen kompetensförsörjningsplan för nämndens verksamheter.
- Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.

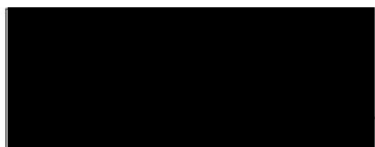
Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi socialnämnden att:

- Vidta åtgärder för att reducera förvaltningens personalomsättning.

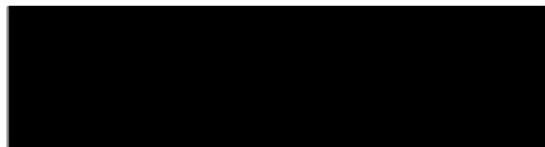
Rapporten överlämnas för kännedom och beaktande i enlighet med de av kommunfullmäktige antagna rutinerna för rapportering.

Vi önskar svar från kommunstyrelsen samt berörda nämnder senast 2023-02-07.

För kommunens revisorer



Gunnar Lidell
Ordförande



Magnus Cassel
Vice ordförande



2024-02-26

Dnr: BUTN 2023/7

Handläggare
Jessica Kärnstedt
jessica.karnstedt@vanersborg.se
0521-72 11 04

Mottagare
Barn- och
utbildningsnämnden

Redovisning av delegeringsbeslut

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden godkänner redovisning av delegeringsbeslut.

Sammanfattning av ärendet

Redovisning av delegeringsbeslut fattade med stöd av delegeringsordning för barn- och utbildningsnämnden antagen 2023-12-18, 102§, gällande från 2024-01-01.

Sofia Bråberg
Förvaltningschef

Bilagor

- Förteckning av delegeringsbeslut för barn- och utbildningsnämnden och inom barn- och elevhälsan för perioden 2024-02-06 till och med 2024-03-07.

Sändlista
Administratör BUF

Delegeringsbeslut

Utskriftsdatum: 2024-03-08

Utskriven av: Jessica Kärnstedt

Diarienummer:	Barn- och utbildningsnämnden
Beslutsfattare:	Alla
Kategori:	Alla
Beslutsinstans:	Barn- och utbildningsnämnden
Sammanträdesdatum:	2024-03-18
Sekretess:	Visas ej

Id	Beskrivning	Paragraf
Datum	Avsändare/Mottagare	Beslutsfattare
Ärendenummer	Ärendemening	Kategori
		Ansvarig
425559	Ansökan och beslut om skolskjuts 23_24	10.37
2024-03-01	Elev	Kajsa Mazolaqi
BUTN 2023/19	Ansökan om skolskjuts växelvist boende läsåret 2023/2024	10.37
		Kajsa Mazolaqi
2024.245	Beslut utlämnande av allmän handling	2.1
2024-02-12	***Personuppgift***	Sofia Bråberg
BUTN 2024/21	Ta del av allmän handling 2024	2.1
		Susann Berg
2024.264	Ansökan och beslut om skolskjuts 23_24 - 23090	10.37
2024-02-14	Elev	Kajsa Mazolaqi
BUTN 2023/18	Ansökan om skolskjuts läsåret 2023/2024	10.37
		Kajsa Mazolaqi
2024.265	Ansökan och beslut om skolskjuts 23_24 - 23109	10.37
2024-02-14	Elev	Kajsa Mazolaqi
BUTN 2023/19	Ansökan om skolskjuts växelvist boende läsåret 2023/2024	10.37
		Kajsa Mazolaqi
2024.271	Ansökan och beslut om skolskjuts 23_24 - 23110	10.37
2024-02-14	Elev	Kajsa Mazolaqi
BUTN 2023/19	Ansökan om skolskjuts växelvist boende läsåret 2023/2024	10.37
		Kajsa Mazolaqi
2024.289	Beslut om mottagande i anpassad grundskola	10.3
2024-02-15	***Sekretess***	Ann Nyqvist
BUTN 2024/41	Beslut om mottagande i anpassad grundskola	10.3
		Ann Nyqvist
2024.353	Ansökan och beslut om skolskjuts 23_24 - 23726 (1)	10.37
2024-02-26	Elev	Kajsa Mazolaqi

Id	Beskrivning	Paragraf
Datum	Avsändare/Mottagare	Beslutsfattare
Ärendenummer	Ärendemening	Kategori
		Ansvarig
BUTN 2023/18	Ansökan om skolskjuts läsåret 2023/2024	10.37 Kajsa Mazolaqi
2024.354	Ansökan och beslut om skolskjuts 23_24 - 24090	10.37
2024-02-26	Elev	Kajsa Mazolaqi
BUTN 2023/19	Ansökan om skolskjuts växelvist boende läsåret 2023/2024	10.37 Kajsa Mazolaqi
2024.355	Delegeringsbeslut om Ansökan om folkhälsomedel 2024 till projektet Klassjoggen	2.4
2024-02-26	Barn- och utbildningsnämnden	Sofia Bråberg
BUTN 2024/37	Ansökan till Rådet för hälsa och social hållbarhet, avseende bussresor till Klassjoggen 2024	2.4 Tomas Granat
2024.363	Ansökan och beslut om skolskjuts 23_24 - 23830	10.37
2024-02-27	Elev	Kajsa Mazolaqi
BUTN 2023/19	Ansökan om skolskjuts växelvist boende läsåret 2023/2024	10.37 Kajsa Mazolaqi
2024.402	Ansökan och beslut om skolskjuts 23_24 - 24631	10.37
2024-03-06	lev	Kajsa Mazolaqi
BUTN 2023/19	Ansökan om skolskjuts växelvist boende läsåret 2023/2024	10.37 Kajsa Mazolaqi
2024.423	Beslut om plats vid förskola 6 februari - 7 mars 2024	10.14
2024-03-07	Barn- och utbildningsnämnden	Christina Nilsson
BUTN 2024/7	Redovisning av delegeringsbeslut till nämnd 2024	10.14 Christina Nilsson
2024.424	Beslut om plats vid fritidshem 6 februari - 7 mars 2024	10.69
2024-03-07	Barn- och utbildningsnämnden	Christina Nilsson
BUTN 2024/7	Redovisning av delegeringsbeslut till nämnd 2024	10.69 Christina Nilsson

Delegeringsbeslut

Utskriftsdatum: 2024-03-08

Utskriven av: Jessica Kärnstedt

Diarieenhet:	Barn- och utbildningsnämnden elevhälsan
Beslutsfattare:	Alla
Kategori:	Alla
Beslutsinstans:	Barn- och utbildningsnämnden
Sammanträdesdatum:	2024-03-18
Sekretess:	Visas ej

Id	Beskrivning	Paragraf
Datum	Avsändare/Mottagare	Beslutsfattare
Ärendenummer	Ärendemening	Kategori
		Ansvarig
2024.90	Delegeringsbeslut enl p 10.57 i Barn- och utbildningsnämndens delegeringsordning	10.38
2024-02-06	***Sekretess***	Magnus Henriksson
BUNST 2023/133	Ansökan om skolskjuts anpassad skola	10.38
		Magnus Henriksson
2024.92	Delegeringsbeslut enl p 10.57 i Barn- och utbildningsnämndens delegeringsordning	10.57
2024-02-13	***Sekretess***	Magnus Henriksson
BUNST 2024/4	Ansökan om skolskjuts med taxi - anpassad skola	10.57
		Magnus Henriksson
2024.94	Delegeringsbeslut enl p 10.57 i Barn- och utbildningsnämndens delegeringsordning	10.57
2024-02-13	***Sekretess***	Magnus Henriksson
BUNST 2024/5	Ansökan om taxi - anpassad grundskola	10.57
		Magnus Henriksson
2024.95	Delegeringsbeslut enl p 10.68 i Barn- och utbildningsnämndens delegeringsordning	10.68
2024-02-02		Magnus Henriksson
BUNST 2024/7	Ansökan om särskild placering på fritidshem	10.68
		Magnus Henriksson
2024.96	Delegeringsbeslut enl p 10.16 i Barn- och utbildningsnämndens delegeringsordning	10.16
2024-02-12	***Sekretess***	Pernilla Dahlstrand
BUNST 2024/8	Ansökan om utökad tid på förskola	10.16
		Pernilla Dahlstrand
2024.103	Delegeringsbeslut enl p 10.68 i Barn- och utbildningsnämndens delegeringsordning	10.68
2024-02-15	***Sekretess***	Magnus Henriksson
BUNST 2024/9	Ansökan om särskild placering på fritidshem	10.68
		Magnus Henriksson
2024.104	Delegeringsbeslut enl p 10.68 i Barn- och utbildningsnämndens delegeringsordning	10.68

Id	Beskrivning	Paragraf
Datum	Avsändare/Mottagare	Beslutsfattare
Ärendenummer	Ärendemening	Kategori
		Ansvarig
2024-02-19		Magnus Henriksson
BUNST 2024/10	Ansökan om särskild placering på fritidshem	10.68
		Magnus Henriksson
2024.105	Delegeringsbeslut enl p 10.68 i Barn- och utbildningsnämndens delegeringsordning	10.68
2024-02-19	***Sekretess***	Magnus Henriksson
BUNST 2024/11	Ansökan om särskild placering på fritidshem	10.68
		Magnus Henriksson



2024-02-26

Dnr: BUTN 2023/8

Handläggare
Jessica Kärnstedt
jessica.karnstedt@vanersborg.se
0521-72 11 04

Mottagare
Barn- och
utbildningsnämnden

Meddelanden till nämnd mars

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden godkänner redovisning av meddelanden i februari.

Sammanfattning av ärendet

Meddelanden om anmälningar om kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier, anmäls till barn- och utbildningsnämnden.

Sofia Bråberg
Förvaltningschef

Bilagor

- Meddelanden om anmälningar om kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier under februari.

Sändlista
Administratör BUF

Rapportnr	Kategorisering1	Reg datum	Skolan/förskolans namn	Ärendestatus	Slutlig Kategorisering
BUF018-20240157	Olycksfall	2024-02-01	Mulltorp skola F-3	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240158	Tillbud	2024-02-01	Marierovägen	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240159	Tillbud	2024-02-01	Marierovägen	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240160	Kränkande behandling	2024-02-01	Tärnan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240161	Tillbud	2024-02-01	Silvertärnan Västra	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240162	Kränkande behandling	2024-02-01	Silvertärnan Östra	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240163	Tillbud	2024-02-01	Mariedalskolan F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240164	Kränkande behandling	2024-02-01	Mariedalskolan F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240165	Kränkande behandling	2024-02-01	Silvertärnan Östra	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240166	Kränkande behandling	2024-02-01	Norra skolan F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240167	Olycksfall	2024-02-01	Blåsut skola	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240168	Tillbud	2024-02-01	Onsjöskolan 4-6	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240169	Olycksfall	2024-02-01	Öxnered skola F-3	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240170	Olycksfall	2024-02-01	Tärnan 4-6	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240171	Tillbud	2024-02-01	Norra skolan F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240172	Kränkande behandling	2024-02-01	Rånnums skola F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240173	Tillbud	2024-02-01	Mulltorp skola F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF 20240201 3	Kränkande behandling	2024-02-01	Grundskola Vänersborg		Kränkande behandling
BUF 20240201 4	Kränkande behandling	2024-02-01	Grundskola Vänersborg		Kränkande behandling
BUF 20240201 5	Kränkande behandling	2024-02-01	Grundskola Vänersborg		Kränkande behandling
BUF018-20240174	Kränkande behandling	2024-02-02	Onsjöskolan F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240175	Kränkande behandling	2024-02-02	Vänerparkens skola	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240176	Kränkande behandling	2024-02-02	Frändeskolan	Komplettera incident	Kränkande behandling
BUF018-20240177	Kränkande behandling	2024-02-02	Norra skolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240178	Kränkande behandling	2024-02-02	Norra skolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240179	Kränkande behandling	2024-02-02	Norra skolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240180	Kränkande behandling	2024-02-02	Norra skolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240181	Kränkande behandling	2024-02-02	Norra skolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240182	Kränkande behandling	2024-02-02	Norra skolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240183	Kränkande behandling	2024-02-02	Granås skola F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling

BUF018-20240184	Krånkande behandling	2024-02-02	Tärnan F-3	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240185	Tillbud	2024-02-02	Onsjöskolan F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240186	Krånkande behandling	2024-02-02	Silvertärnan Östra	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240187	Tillbud	2024-02-02	Onsjöskolan F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240188	Tillbud	2024-02-02	Onsjöskolan F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240189	Krånkande behandling	2024-02-02	Onsjöskolan F-3	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240190	Krånkande behandling	2024-02-02	Onsjöskolan F-3	Komplettera incident	
BUF018-20240191	Krånkande behandling	2024-02-02	Mariedalskolan 4-6	Komplettera incident	
BUF018-20240192	Krånkande behandling	2024-02-02	Norra skolan F-3	Utreda incident	
BUF018-20240193	Krånkande behandling	2024-02-02	Mariedalskolan 4-6	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240194	Krånkande behandling	2024-02-02	Norra skolan F-3	Utreda incident	
BUF018-20240195	Krånkande behandling	2024-02-02	Norra skolan 4-6	Komplettera incident	
BUF018-20240196	Olycksfall	2024-02-02	Mulltorp	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240197	Olycksfall	2024-02-04	Mulltorp skola F-3	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240198	Krånkande behandling	2024-02-05	Onsjöskolan F-3	Komplettera incident	
BUF018-20240199	Krånkande behandling	2024-02-05	Mariedalskolan F-3	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240200	Krånkande behandling	2024-02-05	Vänerparkens skola	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240201	Krånkande behandling	2024-02-05	Onsjöskolan 4-6	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240202	Olycksfall	2024-02-05	Marierovägen	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240203	Sexuella trakasserier	2024-02-05	Silvertärnan Östra	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240204	Olycksfall	2024-02-05	Marierovägen	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240205	Olycksfall	2024-02-05	Vänerparkens skola	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240206	Tillbud	2024-02-05	Mulltorp skola F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240207	Krånkande behandling	2024-02-05	Tärnan 4-6	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240208	Krånkande behandling	2024-02-05	Tärnan 4-6	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240209	Tillbud	2024-02-05	Onsjöskolan F-3	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240210	Krånkande behandling	2024-02-05	Rånnums skola F-3	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240211	Krånkande behandling	2024-02-06	Silvertärnan Västra	Utreda incident	
BUF018-20240212	Avvikelse från gällande ruti	2024-02-06	Rånnums skola 4-6	Incident avslutad	Avvikelse från gällande rutin
BUF018-20240213	Trakasserier	2024-02-06	Rånnums skola 4-6	Incident avslutad	Trakasserier
BUF018-20240214	Olycksfall	2024-02-06	Onsjöskolan F-3	Incident avslutad	Olycksfall

BUF018-20240215	Krånkande behandling	2024-02-06	Onsjöskolan F-3	Utreda incident	Olycksfall
BUF018-20240216	Olycksfall	2024-02-06	Belfragegatan	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240217	Olycksfall	2024-02-06	Vänerparken	Utreda incident	Olycksfall
BUF018-20240218	Olycksfall	2024-02-06	Öxnered skola 4-6	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240219	Tillbud	2024-02-06	Silvertärnan Östra	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240220	Tillbud	2024-02-06	Silvertärnan Östra	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240221	Krånkande behandling	2024-02-06	Dalboskolan	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240222	Krånkande behandling	2024-02-06	Tärnan 4-6	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240223	Tillbud	2024-02-06	Tärnan F-3	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240224	Krånkande behandling	2024-02-07	Öxnered skola F-3	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240225	Olycksfall	2024-02-07	Öxnered skola F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240226	Tillbud	2024-02-07	Vänerparkens skola	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240227	Krånkande behandling	2024-02-07	Rånnums skola F-3	Incident avslutad	Trakasserier
BUF018-20240228	Trakasserier	2024-02-07	Onsjöskolan 4-6	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240229	Krånkande behandling	2024-02-07	Onsjöskolan 4-6	Incident avslutad	Trakasserier
BUF018-20240230	Trakasserier	2024-02-07	Öxnered skola F-3	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240231	Krånkande behandling	2024-02-08	Mariedalskolan 4-6	Komplettera incident	Tillbud
BUF018-20240232	Tillbud	2024-02-08	Torpaskolan Söder	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240233	Olycksfall	2024-02-08	Vänerparken	Utreda incident	Krånkande behandling
BUF018-20240234	Krånkande behandling	2024-02-08	Grahås skola F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240235	Tillbud	2024-02-08	Silvertärnan Östra	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240236	Krånkande behandling	2024-02-08	Tärnan 4-6	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240237	Krånkande behandling	2024-02-09	Rånnums skola 4-6	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240238	Tillbud	2024-02-09	Silvertärnan Östra	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240239	Krånkande behandling	2024-02-09	Mariedalskolan 4-6	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240240	Tillbud	2024-02-09	Belfragegatan	Incident avslutad	Krånkande behandling
BUF018-20240241	Krånkande behandling	2024-02-09	Mariedalskolan 4-6	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240242	Olycksfall	2024-02-09	Frändeskolan	Incident avslutad	Utreda incident
BUF018-20240243	Krånkande behandling	2024-02-09	Silvertärnan Östra	Komplettera incident	Komplettera incident
BUF018-20240244	Sexuella trakasserier	2024-02-09	Norra skolan F-3	Komplettera incident	Komplettera incident
BUF018-20240245	Krånkande behandling	2024-02-09	Norra skolan F-3	Komplettera incident	Komplettera incident

BUF018-20240246	Tillbud	2024-02-09	Norra skolan F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240247	Tillbud	2024-02-09	Tärnan 4-6	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240248	Kränkande behandling	2024-02-09	Tärnan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240249	Olycksfall	2024-02-09	Onsöskolan F-3	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240250	Tillbud	2024-02-09	Norra skolan F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240251	Kränkande behandling	2024-02-12	Granås skola 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240252	Kränkande behandling	2024-02-12	Granås skola 4-6	Komplettera incident	
BUF018-20240253	Kränkande behandling	2024-02-12	Onsöskolan 4-6	Utreda incident	
BUF018-20240254	Kränkande behandling	2024-02-12	Mariedalskolan F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240255	Olycksfall	2024-02-12	Norra skolan 4-6	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240256	Tillbud	2024-02-12	Granås skola F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240257	Olycksfall	2024-02-12	Mulltorp skola F-3	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240258	Kränkande behandling	2024-02-12	Granås skola F-3	Komplettera incident	
BUF018-20240259	Tillbud	2024-02-12	Gasverksgatan	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240260	Olycksfall	2024-02-12	Belfragegatan	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240261	Kränkande behandling	2024-02-12	Mariedalskolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240262	Olycksfall	2024-02-13	Vänerparkens skola	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240263	Trakasserier	2024-02-13	Granås skola 4-6	Incident avslutad	Trakasserier
BUF018-20240264	Trakasserier	2024-02-13	Granås skola 4-6	Incident avslutad	Trakasserier
BUF018-20240265	Kränkande behandling	2024-02-13	Rånnums skola 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240266	Kränkande behandling	2024-02-13	Granås skola F-3	Komplettera incident	
BUF018-20240267	Kränkande behandling	2024-02-14	Norra skolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240268	Tillbud	2024-02-14	Tärnan F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240269	Kränkande behandling	2024-02-14	Mariedalskolan F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240270	Olycksfall	2024-02-14	Gasverksgatan	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240271	Olycksfall	2024-02-14	Silvertärnan Västra	Incident avslutad	Avvikelse från gällande rutin
BUF018-20240272	Kränkande behandling	2024-02-14	Onsöskolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240273	Olycksfall	2024-02-14	Belfragegatan	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240274	Kränkande behandling	2024-02-14	Granås skola F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240275	Olycksfall	2024-02-15	Gasverksgatan	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240276	Tillbud	2024-02-15	Korsgatan	Incident avslutad	Tillbud

BUF018-20240277	Tillbud	2024-02-15	Tärnan F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240278	Kränkande behandling	2024-02-15	Blåsut skola	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240279	Kränkande behandling	2024-02-15	Blåsut skola	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240280	Olycksfall	2024-02-15	Blåsut skola	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240281	Tillbud	2024-02-15	Silvertärnan Västra	Utreda incident	
BUF018-20240282	Tillbud	2024-02-15	Granås skola F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240283	Kränkande behandling	2024-02-15	Norra skolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240284	Kränkande behandling	2024-02-15	Torpaskolan Söder	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240285	Kränkande behandling	2024-02-15	Dalboskolan	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240286	Trakasserier	2024-02-15	Blåsut skola	Incident avslutad	Trakasserier
BUF018-20240287	Tillbud	2024-02-16	Silvertärnan Västra	Utreda incident	
BUF018-20240288	Kränkande behandling	2024-02-16	Dalboskolan	Incident avslutad	Avvikelse från gällande rutin
BUF018-20240289	Kränkande behandling	2024-02-16	Silvertärnan Västra	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240290	Sexuella trakasserier	2024-02-16	Norra skolan F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240291	Kränkande behandling	2024-02-16	Rånnums skola F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240292	Sexuella trakasserier	2024-02-16	Mariedalskolan 4-6	Incident avslutad	Sexuella trakasserier
BUF018-20240293	Sexuella trakasserier	2024-02-16	Mariedalskolan 4-6	Incident avslutad	Sexuella trakasserier
BUF018-20240294	Trakasserier	2024-02-16	Onsjöskolan 4-6	Komplettera incident	
BUF018-20240295	Kränkande behandling	2024-02-16	Silvertärnan Västra	Komplettera incident	
BUF018-20240296	Kränkande behandling	2024-02-16	Granås skola 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240297	Olycksfall	2024-02-19	Lindvägen	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240298	Tillbud	2024-02-20	Belfragegatan	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240299	Kränkande behandling	2024-02-21	Norra skolan F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240300	Olycksfall	2024-02-21	Vänerparkens skola	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240301	Olycksfall	2024-02-21	Gasverksgatan	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240302	Olycksfall	2024-02-22	Lindvägen	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240303	Tillbud	2024-02-23	Korsgatan	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240304	Olycksfall	2024-02-23	Blåsut	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240305	Olycksfall	2024-02-23	Öxnered	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240306	Tillbud	2024-02-26	Frändeskolan	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240307	Tillbud	2024-02-26	Blåsut	Incident avslutad	Tillbud

BUF018-20240308	Olycksfall	2024-02-26	Belfragegatan	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240309	Kränkande behandling	2024-02-26	Granås skola F-3	Komplettera incident	
BUF018-20240310	Olycksfall	2024-02-26	Öxnered	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240311	Tillbud	2024-02-27	Frändeskolan	Utreda incident	
BUF018-20240312	Kränkande behandling	2024-02-27	Mariedalskolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240314	Kränkande behandling	2024-02-27	Mariedalskolan 4-6	Kontrollera blanketter	
BUF018-20240315	Kränkande behandling	2024-02-27	Norra skolan F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240316	Tillbud	2024-02-27	Rånnums skola F-3	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240317	Kränkande behandling	2024-02-27	Frändeskolan	Utreda incident	
BUF018-20240318	Tillbud	2024-02-27	Tärnan 4-6	Komplettera incident	
BUF018-20240319	Tillbud	2024-02-27	Tärnan 4-6	Komplettera incident	
BUF018-20240320	Kränkande behandling	2024-02-27	Tärnan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240321	Olycksfall	2024-02-27	Onsöskolan F-3	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240322	Kränkande behandling	2024-02-28	Torpaskolan Söder	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240323	Olycksfall	2024-02-28	Halleberg	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240324	Tillbud	2024-02-28	Silvertärnan Östra	Komplettera incident	
BUF018-20240325	Olycksfall	2024-02-28	Halleberg	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240326	Kränkande behandling	2024-02-28	Norra skolan F-3	Utreda incident	
BUF018-20240327	Kränkande behandling	2024-02-29	Mariedalskolan 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240328	Kränkande behandling	2024-02-29	Rånnums skola F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240329	Kränkande behandling	2024-02-29	Mariedalskolan 4-6	Komplettera incident	
BUF018-20240330	Tillbud	2024-02-29	Gasverksgatan	Incident avslutad	Tillbud
BUF018-20240331	Olycksfall	2024-02-29	Blåsut skola	Incident avslutad	Olycksfall
BUF018-20240332	Kränkande behandling	2024-02-29	Granås skola 4-6	Komplettera incident	
BUF018-20240333	Kränkande behandling	2024-02-29	Granås skola 4-6	Komplettera incident	
BUF018-20240334	Kränkande behandling	2024-02-29	Silvertärnan Västra	Incident avslutad	Avvikelse från gällande rutin
BUF018-20240335	Kränkande behandling	2024-02-29	Rånnums skola F-3	Incident avslutad	Kränkande behandling
BUF018-20240336	Kränkande behandling	2024-02-29	Silvertärnan Västra	Utreda incident	
BUF018-20240337	Kränkande behandling	2024-02-29	Granås skola 4-6	Incident avslutad	Kränkande behandling