



Verksamhetsberättelse 2023

Kommunstyrelsen



Innehållsförteckning

1 Sammanfattning	3
2 De kommunala råden och samordningsgrupper	5
3 Resultatavstämning	7
4 Övergripande ekonomisk analys	14
5 Personal	16
6 Verksamhetsuppföljning	18

1 Sammanfattning

Kommunstyrelsen uppnådde fyra inriktningsmål och ett delvis. Av kommunstyrelsens tio förväntade resultat bedömdes sju uppnås och tre delvis uppnås. Lägre arbetslöshet, fler gymnasieelever med examen och minskad sjukfrånvaro är några positiva resultat. Andelen nya företag och arbetsställen ser dessvärre ut att sjunka, och de mellanmännsliga tillitsnivåerna har ännu inte ökat. Med bland annat många olika öppna inkluderande arrangemang runt om i kommunen är förhoppningen att tilliten mellan människor ökar liksom attraktiviteten till kommunen som helhet.

Förvaltningens sammanlagda resultat redovisade ett överskott på 12,3 mnkr. Överskottet är till stora delar personalkostnader på grund av vakanser och annan frånvaro. Övriga omkostnader inom den politiska verksamheten visar ett överskott på förfogandeanslaget avseende socialt förebyggande arbete som inte använts fullt ut. Gymnasiet och vuxenutbildningen visade ett överskott på 4,9 mnkr. Det beror på en lägre andel av antalet gymnasieelever i förbundet än budgeterat och lägre volymer i vuxenutbildningen jämfört med budget 2023. Kostnaderna för Norra Älvsborgs Räddningstjänstförbund (NÄRF) redovisade ett underskott på 2,2 mkr beroende på högre kostnader för pensioner än budgeterat.

Förvaltningen har under året omvandlat visstidsanställningar till tillsvidareanställda, vilket gör att vi minskade antalet visstid med sju personer, och ökade antalet tillsvidare med åtta. En omorganisation har lett till förflyttningar mellan förvaltningar för medarbetare men även inom kommunstyrelseförvaltningen har förflyttningar skett. En kommunikationsavdelning är etablerad och en kommunikationschef rekryterad.

Nya arbetstidsregler har lett till omfattande schemaändringar och nytt pensionsavtal innebär en markant höjning av pensionskostnader, men det underlättar också prognostiseringen av framtida kostnader.

Ett gemensamt räddningstjänstförbund mellan NÄRF och Räddningstjänstförbundet Mitt Bohuslän har utformats under året med start den 1 januari 2025.

Frågan kring tillgång på energi har varit högaktuell såväl nationellt som lokalt och lett till ett ökat tryck på energi- och klimatrådgivningen, och även haft påverkan på konsumentvägledning och budget- och skuldrådgivningen. Frågan är också angelägen för företagen i kommunen.

I de kommunala råden har bland annat Strategi för full delaktighet för folk med funktionsnedsättning varit i fokus, för att knyta samman de invånardialoger som förts för att komma fram med aktuella prioriteringar.

Nämndens bidrag till inriktningsmålen

Inriktningsmål	Förväntade resultat
● Våra invånare ska ha mer jämställda och jämlika förutsättningar att påverka sina liv	● Andelen med egenförsörjning ska öka
	● Invånarnas möjlighet till delaktighet ska öka
	◆ Den sociala hållbarheten ska öka
● Fler barn och unga uppnår bättre skolresultat och fullföljer sina studier	● Andelen gymnasieelever med examen inom 4 år ska öka
● Vänersborg är en ekologiskt hållbar kommun med minskad klimatpåverkan	● Andelen invånare som är nöjda med kommunens information för att minska personlig miljö- och klimatpåverkan ska öka
◆ Vänersborgs kommun har en god service och hög effektivitet gentemot våra invånare och företag	◆ Växtkraften i våra företag ska öka
	◆ Nöjd-kund-index (INSIKT) ska öka
	● Invånarnas och företagens omdöme om hur kommunens service och bemötande är, ska öka
● Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv	● Sjukfrånvaron ska minska
	● Attraktiviteten som arbetsgivare ska öka

2 De kommunala råden och samordningsgrupper

I kommunstyrelsen finns två politiskt tillsatta samordningsgrupper, en för miljö och klimat och en för strategisk samhällsplanering. Det finns också fem rådgivande organ, Rådet för hälsa och social hållbarhet, Brottsförebyggande rådet, Rådet för arbetsmarknadsfrågor, Rådet för funktionshinderfrågor och Näringslivsrådet. Nedan en översiktlig bild av respektive grupps verksamhet under året.

Samordningsgrupp miljö och klimat

Under året har arbetet pågått med att se över det tidigare Miljöprogrammet, som nu uppdateras till att utgöra en strategi i enlighet med de nya riktlinjerna för styrande dokument. Information och kontinuerliga uppdateringar ges kring kommunens antagna klimatlöften, bland annat kring att sätta en koldioxidbudget på plats och även möjliggöra för en laddinfrastruktur.

Samordningsgrupp strategisk samhällsplanering

Gruppen samlar presidierna för kommunstyrelsen, miljö- och byggnadsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden, samt miljö- och hälsoskyddsnämnden. Gruppen ska utgöra ett dialogforum där frågor kring strategisk samhällsplanering lyfts och koordineras. Under 2023 hölls fyra sammankomster. Bland de frågor som fått mycket utrymme finns arbetet med Målbild 2050, som initierats av gruppen, Brålanda som framtida stationssamhälle, Sportcentrum och Torpaområdet, samt verksamhetsutveckling kring flygplatsen, Stallbacka och Vargön.

Rådet för hälsa och social hållbarhet

Arbetsordningen för rådet har uppdaterats under året och ansvaret med tillhörande organisation har utvidgats med hänvisning till att Samverkan Vänersborg har lagts ner. Ansvar har tillförts Rådet för hälsa och social hållbarhet och deltagande ledamöter har utökats till att även inkludera representanter från socialnämnden, barn- och utbildningsnämnden samt kultur- och fritidsnämnden.

Under året har folkhälsodialoger genomförts med samtliga ledningsgrupper inom förvaltningarna samt även med alla presidier i nämnder och styrelser. Folkhälsoforum där såväl tjänstepersoner som förtroendevalda deltog stod för åiterrapportering av genomförda aktiviteter under året samt föredragning om framtidsutmaningar kring ungas mående. Rådet har tilldelat medel inom en rad utvecklingsområden inom folkhälsans område till aktiviteter och insatser som inte ryms inom befintlig driftsram.

Brottsförebyggande rådet

Genom ny lag som trädde i kraft 1 juli 2023 regleras kommunernas ansvar för brottsförebyggande arbete. Staten tillskjuter även vissa medel för detta ändamål. I vår kommun har vi sedan många år arbetat genom ett lokalt brottsförebyggande råd. Det lokala brottsförebyggande rådet leds av kommunen med representanter från polis och relevanta aktörer. Under 2023 har rådet arbetat med medborgarlöfte Torpaområdet samt övriga brottsförebyggande och trygghetsskapande insatser inom kommunen. Detta arbete rapporteras till kommunfullmäktige.

Rådet för arbetsmarknadsfrågor

Deltagare i rådet representerar interna och externa verksamheter. De utgör tillsammans en samverkande arena för att möta arbetsmarknadsutmaningen från flera håll. Fokus för Rådet för arbetsmarknadsfrågor har under året varit att dels kontinuerligt följa det statistiska läget kring

arbetssökande, aktiviteter, insatser, dels inventera framtidens behov för att gemensamt identifiera och föra dialog kring insatser.

Rådet för funktionshinderfrågor

Strategin för full delaktighet har varit ett stort fokus under året för att knyta samman de invånardialoger som förts för att komma fram med aktuella prioriteringar. Rådet är referensgrupp till arbetet med Tillgänglighetsdatabasen vilket har medfört information och uppdatering kring det pågående arbetet med att inventera kommunala lokaler och miljöer. Ett antal frågor har hanterats inkomna från Funktionsrätt Vänersborg, som bland annat handlat om syn- och hörselinstruktör.

Näringslivsrådet

Näringslivsrådet träffas månadsvis, varannan gång digitalt och varannan gång fysiskt. Det har under året varit ett självklart forum för dialog mellan representanter från näringslivet, aktörer kopplade till näringslivsarbete samt kommunens förtroendevalda och tjänstepersoner. Under året har den nya näringslivsstrategin varit en återkommande punkt. Till detta har vi tillsammans diskuterat resultaten i mätningar som Insikt och Företagsklimat. Rådet är en viktig del av det arbete kommunen gör för att stärka företagen och näringslivsklimatet i kommunen.

3 Resultatavstämning

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



Arbetslösheten har i Vänersborg minskat kontinuerligt under en tvåårsperiod, från 9,2 procent i oktober 2021 till 7 i oktober 2023. Sysselsättningsgraden för invånare mellan 20 och 64 år ökar samtidigt som långtidsarbetslösheten för 25 till 64-åringar minskar. Särskilda satsningar har gjorts för de som långvarigt stått långt från arbetsmarknaden med bland annat projektet Breddad rekrytering med pilot inom socialförvaltningen. Ett exempel på långsiktigt arbete med kompetensförsörjning är det samarbete som finns mellan skola, arbetsmarknadsenhet och näringsliv och det samarbete som kommunen har med Ung Företagsamhet, en satsning där ungdomar får prova att driva egna företag i projektform.

Årets utfall av delaktighetsindex är detsamma som föregående år (69) och resultatet innebär en placering mycket nära de 25 procent bästa kommunerna. Invånarnas inflytande och delaktighet pekas ut som prioriterade verktyg i kommunens uppdaterade styr- och ledningsmodell. Invånardialoger har skett inom två viktiga områden. Dels i utformningen av strategi för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning, där Rådet för funktionshinderfrågor deltagit aktivt. Dels i utformningen av en friluftstrategi, vilken finansierats med externa medel. Det senaste decenniet har andelen invånare med låg ekonomisk standard ökat, med ett något lägre resultat vid senaste utfallet. Det långsiktiga förebyggande arbetet fortsätter och under året har bland annat drogöföbyggande insatser och inkluderande aktiviteter som exempelvis Lussebandy, Aqua Blå, Subkult, Bouleturnering genomförts för att stärka den mellanmänniska tilliten och tillhörigheten, ett fokuserat arbete med olika samverkansaktörer för att skapa så stort utbud som möjligt för många olika målgrupper.

Andelen med egenförsörjning ska öka



Arbetslösheten i Vänersborg har de senaste två åren minskat kontinuerligt. Från 9,2 procent i oktober 2021 till 7 procent i oktober 2023. Sysselsättningsgraden för invånare mellan 20 och 64 år ökar samtidigt som långtidsarbetslösheten för 25 till 64-åringar minskar.

Siffrorna följs kontinuerligt och genom dialog och samverkan mellan arbetsmarknadsenheten, kunskapsförbundet och kommunstyrelseförvaltningen kan näringslivets efterfrågan på kompetens kanaliseras som utbildningsutformning. Ett annat exempel är Breddad rekrytering, med ett pilotprojekt inom socialförvaltningen, som är en insats för de som under lång tid stått långt från arbetsmarknaden. När kommunens näringslivsstrategi togs fram, har dialog med fokus på innovation, etableringar och kompetensförsörjning förts med medborgare och företagare. Detta ska stärka möjligheterna att få ett arbete eller starta företag och därmed ha egen försörjning.

Mått	Utfall år 2023	Utfall år 2022	Utfall år 2021
Resultat vid avslut i kommunens arbetsmarknadsverksamhet, deltagare som börjat arbeta eller studera, andel (%)	—	32,08 %	34,44 %

Mått	Utfall år 2023	Utfall år 2022	Utfall år 2021
Förvärvsarbetande invånare 20-64 år, andel (%)	—		78,75 %
Långtidsarbetslöshet 25-64 år, årsmedelvärde, andel (%) av bef.	—	4,75 %	6%

*ovan visas data från Kolada. Redovisning sker från v. 3 2024. Utfall för unga utan arbete/studier under 2022 publiceras v. 17 2024.

Invånarnas möjlighet till delaktighet ska öka



Årets utfall av delaktighetsindex är detsamma som föregående år (69) och resultatet innebär en placering mycket nära de 25 procent bästa kommunerna.

Invånarnas inflytande och delaktighet pekas ut som prioriterade verktyg i kommunens uppdaterade styr- och ledningsmodell. En strategi har antagits för att säkerställa professionell hantering av invånarnas återkoppling. Utbildningar och stödande material är framtaget för att se till att denna strategi förverkligas.

Ett nytt arbetssätt är i gång med samverkan runt brottsförebyggande och trygg miljö. Arbetet med medborgarlöfte pågår kontinuerligt. Det lokala brottsförebyggande arbetet lokalt är välfungerande.

Under året har vissa medel kommit till kommunen från staten utifrån ny lagstiftning, vilket bland annat används för insatser mot skadegörelse. Stödet används fullt ut 2024.

Invånardialoger har skett inom två viktiga områden. Dels i utformningen av strategi för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning, där Rådet för funktionshinderfrågor aktivt deltagit. Dels i utformningen av en friluftstrategi, som finansierats med externa medel. Därutöver sker regelbundna möten med invånare via medborgarlöften. Det tycks vara lättare att nå målgruppen genom föräldragrupper till exempel på Barnens Kastanj, än till övriga möten utifrån medborgarlöftet.

Mått	Utfall år 2023	Utfall år 2022	Utfall år 2021
Delaktighetsindex, andel (%) av maxpoäng	→ 69 %	69 %	54 %

Den sociala hållbarheten ska öka



Det senaste decenniet har andelen invånare med låg ekonomisk standard ökat, med ett något lägre resultat vid senaste utfallet. Det långsiktiga förebyggande arbetet fortsätter och under året har bland annat drogförebyggande insatser och inkluderande aktiviteter som exempelvis Lussebandy, Aqua Blå, Subkult, Bouleturnering genomförts för att stärka den mellanmänskliga tilliten och tillhörigheten. En rad aktörer har samverkat för att skapa ett brett utbud för många olika målgrupper. Projektet Det goda livet i Dalsland, som Kommunstyrelsen medfinansierar, har startat flera delprojekt inom bland annat social hållbarhet där deltagarna utbytt kunskap och erfarenheter inom välbefinnande. Projektet redovisas under 2024.

Samordning och stöd till internationella projekt ges från kommunstyrelseförvaltningen och medel för medfinansiering har använts för att möjliggöra utvecklingsprojekt i förvaltningarna, både i pågående projekt med extern finansiering och för att finansiera självständiga utvecklingsinitiativ. Förvaltningen arbetar vidare med att förebygga fysisk och psykisk ohälsa

genom en rad aktiviteter som till exempel rastaktiviteter, suicidprevention och säkerhet på nätet.

Vintertid i Vänersborg med barnkarusell på Plantaget blev en succé med 7 300 besökare före nyår. Annat som medfört besök, stolthet för Vänersborg och samtal i positiva ordalag är Artscape, ett initiativ från näringslivet där kommunen bistått med samordningsinsats.

Mått	Utfall år 2023	Utfall år 2022	Utfall år 2021
Elever som testa cannabis någon gång, andel (%)	—	6 %	
Invånare 16-84 år med avsaknad av tillit till andra, andel (%)	—	33,3 %	32 %
Invånare 0-19 år med låg ekonomisk standard, andel (%)	—		24 %
Invånare 16-84 år med gott psykiskt välbefinnande, andel (%)	—	84,1 %	84 %

*Can-undersökningen om drogvvanor görs inte varje år. Tillitsnivåer för 2023, liksom psykiskt välbefinnande, redovisas v 46 2024. Ekonomisk standard för 2022 redovisas v. 4 2024.

Fler barn och unga uppnår bättre skolresultat och fullföljer sina studier



Andelen gymnasieelever med fullföljda studier har ökat. Sammantaget har andelen ökat från 67,5 till 75,1 procent. Elever på högskoleförberedande har ökat sina resultat, framför allt flickor. Även på introduktionsprogrammet har flickorna ökat sina resultat.

Andelen gymnasieelever med examen inom 4 år ska öka



Andelen gymnasieelever med fullföljda studier har ökat. Sammantaget har andelen ökat från 67,5 till 75,1 procent. Elever på högskoleförberedande har ökat sina resultat, framför allt flickor. Även på introduktionsprogrammet har flickorna höjt sina resultat. En högre andel flickor började introduktionsprogrammet 2019 jämfört med tidigare år. Av dessa klarade en relativt hög andel utbildningen inom fyra år. Medveten satsning på motivationshöjande arbete från skolans sida kan vara en tänkbar bidragande orsak.

Mått	Utfall år 2023	Utfall år 2022	Utfall år 2021
Gymnasieelever med examen inom 4 år, hemkommun, andel (%)	↗ 75,11%	67,54%	66,23%

Vänersborg är en ekologiskt hållbar kommun med minskad klimatpåverkan



Insatser under året är bland annat Hållbarhetsveckan, som syftade till att sprida kunskap om Agenda 2030 och visa upp kommunens hållbarhetsarbete. Invigningshelgen blev mycket framgångsrik, med 4 000 besökare. Intresset för projektet Industriell symbios har varit tydligt bland företagen och ALMI genomförde en workshop kring hållbarhet för företag under hållbarhetsveckan.

Andelen invånare som är nöjda med kommunens information för att minska personlig miljö- och klimatpåverkan ska öka



Insatser under året är bland annat Hållbarhetsveckan, som syftade till att sprida kunskap om Agenda 2030 och visa upp kommunens hållbarhetsarbete. Invigningshelgen blev mycket framgångsrik, med 4 000 besökare. Det märks ett stort behov av mer informationsinsatser för att stärka företagen i sitt hållbarhetsarbete.

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



Vänersborg ökar stort i nöjdhet i företagarnas betyg på service och bemötande i svenskt näringslivs undersökning av företagsklimat. 2023 hamnade betyget högre än rikssnittet för första gången på många år. Kommunen presterar också fortsatt högt i företagens enkätundersökning Insikt. Enligt Tillväxtverket har antalet nystartade företag i Sverige minskat under årets första två kvartal, jämfört med samma kvartal 2022. Denna tendens syns även i Vänersborg. Pågående dialog om ansökningar i båda Leader-områdena för att stärka aktörer på orten förväntas gynna växtkraften i våra företag.

Växtkraften i våra företag ska öka



Enligt Tillväxtverket har antalet nystartade företag i Sverige minskat under årets första två kvartal, jämfört med samma kvartal 2022. Denna trend syns även i Vänersborg. De senaste 15 åren har inneburit en totalt sett svag positiv trend i antal nystartade företag i kommunen. Pågående dialog om ansökningar i båda Leader-områdena för att stärka aktörer på orten förväntas gynna växtkraften i våra företag.

Mått	Utfall år 2023	Utfall år 2022	Utfall år 2021
Nystartade arbetsställen, antal/1000 inv. 16-64 år	—	10,68%	13,28%
Nystartade företag, antal/1 000 inv, 16-64 år	—	8,2	9,61

*Data för 2023 publiceras v 20 2024.

Nöjd-kund-index (INSIKT) ska öka



Trenden håller i sig gällande Insikts-mätningen. År 2023 ligger kommunen kvar på ungefär samma siffra som tidigare år, alltså bibehålles det resultat som de senaste årens arbete gett. Strategiskt arbete med företagens perspektiv på de olika förvaltningarna, som exempelvis bygglovsavdelningens arbete med förenklade och tydliga handläggningsprocesser och nya e-tjänster för att underlätta företagans ansökningsförfarande, bedöms ha bidragit till måluppfyllelse.

Mått	Utfall år 2023	Utfall år 2022	Utfall år 2021
Företagsklimat enl. ÖJ (Insikt) - Totalt, NKI	—	75,03	76,45

*Utfall för 2023 publiceras v 17 2024

Invånarnas och företagens omdöme om hur kommunens service och bemötande är, ska öka



Stor ökning i nöjdhet i företagarnas betyg på service och bemötande i svenskt näringslivs undersökning av företagsklimat. År 2023 hamnade betyget högre än riksnittet för första gången på många år. Förvaltningarna har arbetat med service och bemötande. Bland annat har olika förvaltningars representanter följt med på företagsbesök och uppföljning av olika företagundersökningar har gjorts gemensamt i vår lotsgrupp för att göra aktiviteter som är väl förankrade och ger rätt effekt.

Kommunen fick sitt första resultat i servicemätningen och förvaltningsövergripande insatser kring värdskap och bemötande har inletts. Bland annat genomfördes en gemensam förvaltningsdag med fokus på värdskap och bemötande. Samtliga anställda inom förvaltningen deltog i föreläsning, inspiration och workshop.

Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv



Sjukfrånvaron för kommunen som helhet har sjunkit, från 10,3 till 9,3 procent. Den positiva utvecklingen gäller för både kvinnor och män.

Skillnaden i sjukfrånvaro mellan åren beror till största del på den exceptionellt höga sjukfrånvaron under januari 2022. Därefter har sjukfrånvaron för 2023 legat lite under föregående år förutom i mars och november då den legat något över. Arbetet med att påverka nivån på sjukfrånvaron är ett långsiktigt och pågående arbete. En mer djupgående analys av orsakerna till sjukfrånvaron har under hösten presenterats för kommunstyrelsen. Bilden är alltmer komplex där samhällsfaktorer som trygghet, arbetslöshet och familjesituation verkar påverka kommunens sjukfrånvaro. Det har under året skett utbildningsinsatser, utveckling av rehabiliteringsprocessen, utveckling av det digitala stödet, karriärväxling, internkontroll samt översyn av styrande och stödjande dokument kopplat till sjukfrånvaron.

Det totala kommunindexet för HME (hållbart medarbetarengagemang) har förbättrats från förra året, från 78 till 79. HME är uppdelat på tre områden och det området som har utvecklats mest positivt är styrning och framför allt att medarbetarna upplever att de är insatta i arbetsplatsens mål, vilket visar att årets handlingsplan givit effekt.

Andelen ambassadörer (de som fyllt i 9 eller 10 på en tiogradig skala huruvida personen rekommenderar sin arbetsplats) är 46 procent, vilket trots att det är ett högt resultat, är något sämre än föregående års mätning.

För att öka attraktiviteten som arbetsgivare har kommunen genomfört förvaltningsgemensamma aktiviteter som exempelvis Arbetsmiljödagar för kommunens alla chefer och skyddsombud i syfte att kontinuerligt utveckla arbetsmiljön och personalklubbsinsatser. Samtliga insatser har utvärderats och visat på mycket bra resultat.

Sjukfrånvaron ska minska



Sjukfrånvaron för kommunen som helhet har sjunkit, från 10,3 till 9,3 procent. Den positiva utvecklingen gäller för både kvinnor och män.

Skillnaden i sjukfrånvaro mellan åren beror till största del på den exceptionellt höga sjukfrånvaron under januari 2022. Därefter har sjukfrånvaron för 2023 legat lite under föregående år förutom i mars och november då den legat något över. Arbetet med att påverka nivån på sjukfrånvaron är ett långsiktigt och pågående arbete. En mer djupgående analys av orsakerna till sjukfrånvaron har under hösten presenterats för kommunstyrelsen. Bilden är alltmer komplex där samhällsfaktorer som trygghet, arbetslöshet och familjesituation verkar påverka kommunens sjukfrånvaro. Det har under året skett utbildningsinsatser, utveckling av rehabiliteringsprocessen, utveckling av det digitala stödet, karriärväxling, internkontroll samt översyn av styrande och stödjande dokument kopplat till sjukfrånvaron. Kommunstyrelseförvaltningens sjukfrånvaro är låg, och hamnar på 4,8 procent.

Mått		Utfall år 2023	Utfall år 2022	Utfall år 2021
Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)	↗	9,3 %	10,3%	10%

Attraktiviteten som arbetsgivare ska öka



Det totala kommunindexet för HME (hållbart medarbetarengagemang) har förbättrats från förra året, från 78 till 79. Kommunstyrelseförvaltningen har ökat från 80 till 81. HME är uppdelat på tre områden och det området som har utvecklats mest positivt är styrning och framför allt att medarbetarna upplever att de är insatta i arbetsplatsens mål, vilket visar att årets handlingsplan givit effekt.

Andelen ambassadörer (de som fyllt i 9 eller 10 på en tiogradig skala huruvida personen rekommenderar sin arbetsplats) är 46 procent, vilket trots att det är ett högt resultat, är något sämre än föregående års mätning. Kommunstyrelseförvaltningen har 47 procent ambassadörer.

För att öka attraktiviteten som arbetsgivare har personalavdelningen genomfört kommungemensamma aktiviteter som exempelvis Arbetsmiljödagar för kommunens alla chefer och skyddsombud i syfte att kontinuerligt utveckla arbetsmiljön. Även genomförda personalklubbsinsatser har varit betydelsefulla. Samtliga insatser har utvärderats och visat på mycket bra resultat.

Mått		Utfall år 2023	Utfall år 2022	Utfall år 2021
Medarbetarengagemang (HME) totalt kommunen - Totalindex	↗	79	78	78

4 Övergripande ekonomisk analys

Ekonomi

Resultaträkning

Resultaträkning

Mnkr	Utfall 2023	Utfall 2022	Utfall 2021
Statsbidrag	9,8	7,4	5,3
Övriga Intäkter	61,3	64,6	58,8
S:a Intäkter	71,1	73,0	64,1
Personal	85,7	79,1	74,6
Omkostnader	412,2	389,3	372,5
Avskrivning & internränta	2,0	2,2	2,1
S:a Kostnad	499,9	470,7	449,2
Nettokostnad	428,8	397,6	385,1
Nettobudget	441,1	420,1	408,9
Budgetdiff	12,3	22,5	23,8

Anslagsredovisningsnivå

Mnkr	Intäkt	Kostnad	Netto	Budget-diff
Kommunstyrelsen	0,0	10,8	10,8	5,1
Kommunstyrelseförvaltningen	68,8	192,8	124,0	4,3
Räddningstjänst/säkerhet	1,6	46,4	44,8	-2,0
Gymnasieverksamhet	0,2	211,7	211,5	2,2
Vuxenutbildning	0,4	38,2	37,8	2,7
Summa	71,0	501,3	428,9	12,3

Ekonomisk analys

Förvaltningens sammanlagda resultat redovisade ett överskott på 12,3 mnkr, vilket är en avvikelse mot budget på ca 2,7 procent. Nettokostnaderna ökade med ca 9,2 procent jämfört med 2023, vilket till största delen beror på ökade pensionskostnader i förbunden och ökade kostnader för avtalsbunden verksamhet kopplat till den höga inflationen. I delårsrapporten per augusti prognostiserades ett överskott på 2,0 mnkr. Skillnaden på resultatet mot delårsrapport per augusti beror huvudsakligen på att kommunledningskontoret visar ett bättre resultat mot prognos samt att kommunstyrelsens förfogandeanslag avseende socialt förebyggande arbete inte används fullt ut.

Kommunstyrelsen, politisk verksamhet

Kommunstyrelsen redovisade sammanlagt ett överskott på 5,1 mnkr. Av överskottet stod kommunstyrelsens förfogandeanslag för 1,5 mnkr till största delen avseende socialt förebyggande och trygghetsskapande insatser, vidare visade lönebidrag till föreningar ett överskott på 0,6 mnkr. Övrig avvikelse rör övriga verksamhetskostnader, bland annat utredningsanslag och IT-utrustning till politiker.

Kommunstyrelseförvaltningen

Anslagsbindningsnivån visade sammantaget ett överskott på 4,3 mnkr. Personalkostnader redovisar ett överskott på 2,3 mnkr beroende på vakanser, sjukskrivningar och tjänstledigheter. Övriga överskott avser bla centrala medel för utbildning/utveckling, företagshälsovård, anpassningsåtgärder samt övrigt material och omkostnader kopplat till allmän återhållsamhet utifrån Kommunfullmäktiges beslut i juni.

Gymnasiet/Vuxenutbildning

Gymnasieverksamheten visade ett överskott på 2,1 mnkr och är kopplat till en lägre andel av antalet gymnasieelever i förbundet än budgeterat. Vuxenutbildningen visar ett överskott på 2,8 och beror på lägre volymer i vuxenutbildningen jämfört med budget 2023.

Räddnings- och Säkerhetsverksamhet

Anslagsbildningsnivån visade sammanlagt ett underskott på -2,0 mnkr mot budget. Räddningstjänsten ingår i Norra Älvsborgs Räddningstjänstförbund (NÄRF) där kommunens kostnader för räddningstjänst består av förbundsbidrag och pensionskostnader. Verksamheten redovisade ett underskott på -2,2 mnkr, beroende på högre kostnader pensioner än budgeterat. Kommunens egen verksamhet för säkerhet visade ett överskott på 0,2 mnkr mot budget, vilket beror på personalkostnader där man haft vakant tjänst ett par månader.

Åtgärder för budgetbalans

Ett kontinuerligt arbete med effektiviseringar och prioriteringar på tjänstemannanivå sker inom angiven budgetram. Verksamheterna har bedrivits med stor återhållsamhet utifrån Kommunfullmäktiges beslut i juni.

Investeringar

Investeringar, Mnkr	Investerings-plan	Utfall	Budget-diff
Inventarier	7,8	6,7	1,1

Investeringar

Av årets investeringsplan på 7,8 mnkr användes totalt 6,7 mnkr. Budget för IT -investeringar användes i sin helhet medan investeringsmedel för övriga inventarier inte nyttjats i så stor utsträckning.

5 Personal

Nyckeltal

Personal	2023	2022	2021
Tillsvidareanställda	117	109	110
Visstidsanställda	8	15	7
Summa	125	124	117
Sjukfrånvaro (%)	4,9 %	5,2 %	3,7 %
Medarbetarengagemang (HME)	81	80	78
Arbetsskador	8		
Tillbud	2		
Annonserade tjänster	20		

Kompetensförsörjning

Kommunstyrelseförvaltningen har några särskilt utmärkande utmaningar inom rekryteringsområdet. Uppdragen inom förvaltningen kräver generellt både bred och djup kompetens och lång erfarenhet och det är en svårrekryterad grupp över lag. Inom IT-drift där det ställs krav på specialistkompetens och gedigen erfarenhet är det särskilt bekymmersamt. Här konkurrerar vi med privata marknaden där löneläget ligger högre, men också med stat och region som rustar för digital utveckling. Av årets 20 utannonserade tjänster var drygt en tredjedel inom IT-kontoret.

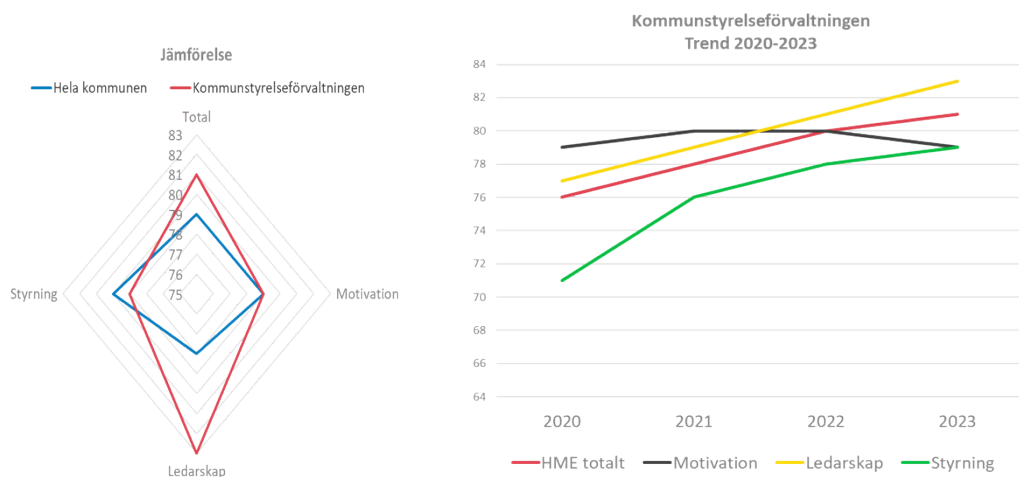
Vissa delar av organisationen närmar sig generationsskifte. Detta kräver en successionsplan och kommer att innebära ökande kostnader med dubbelbemanning för att förhindra kompetenstapp. Ett antal visstidsanställda på vikariat och vakanser har förändrats till tillsvidareanställningar. Två personer har visstidsanställts för att hantera EU-valet 2024.

Under året skapades en central kommunikationsavdelning genom förflyttning av fyra personer från samhällsbyggnadsförvaltningen (tryckeri och växel). Konsumentrådgivning och budget- och skuldrådgivning med sina tre medarbetare överfördes till socialförvaltningen.

Medarbetarundersökning

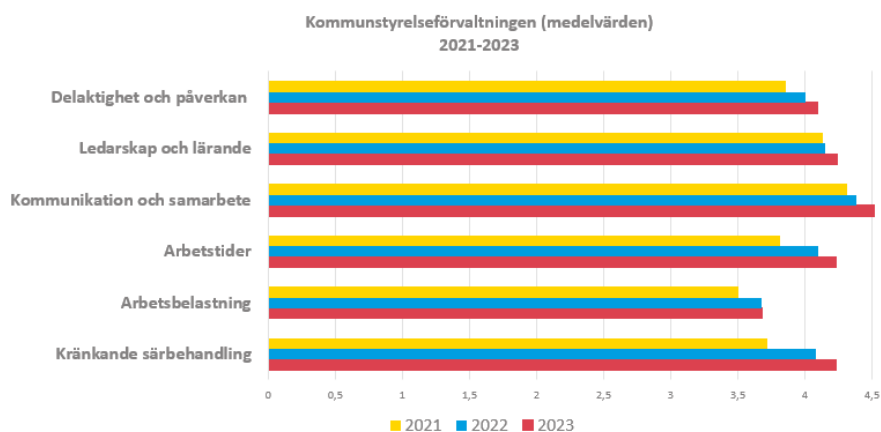
Förvaltningen har arbetat med en handlingsplan på flera olika nivåer efter förra årets medarbetarundersökning. Hela förvaltningen har arbetat med fokus på styrning, motivation och ambassadörskap. I gemensamma workshops lyftes bland annat vikten av tillitsfullt ledarskap och att en motivator för medarbetarna är att få bidra till kommunens utveckling. Grupperna fick även samtala kring hur vi ska värna det höga antalet ambassadörer. Här lyftes bland annat vikten av att känna stolthet över att arbeta i en trovärdig kommun som tål att granskas och att man får växa och lära sig nya saker.

Resultatet av årets medarbetarundersökning visar glädjande på ännu ett år med positiv förflyttning. Indexet (HME) förflyttades från 80 till 81 med hög svarsfrekvens 94 procent (jmf kommunen 77 procent). Områdena styrning och ledarskap fortsätter uppåt, medan fortsatt utmaning ligger på området motivation.



Arbetsmiljö

Kommunstyrelseförvaltningen har ett brett uppdrag enligt Kommunstyrelsens reglemente med en förhållandevis liten numerär medarbetare jämfört andra kommuner, vilket gör att arbetsituationen tidvis är hårt pressad. I medarbetarundersökningens frågor om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) syns att förvaltningens arbete med handlingsplaner ger resultat. Den stora utmaningen är även fortsatt att ha fokus på arbetsbelastning och ambitioner kopplat till befintliga resurser. I den årliga personalronden fördjupas detta för vidare dialoger på arbetsplatsmöten.



6 Verksamhetsuppföljning

Större händelser under året

Förändrat säkerhetsläge och statliga satsningar

Det pågår arbete kring att åter bygga upp motståndskraft i Sverige. Myndigheter i landet arbetar efter nya uppdrag från regeringen och detta styrs även ned till uppdrag och ansvar för kommunerna. Under året 2023 har kommuner fått riktade medel för insatser kring det brottsförebyggande arbetet.

Händelseutvecklingen i Sverige och omvärlden påverkar våldsbejakande extremister och främmande makts säkerhetshotande verksamhet. Att planera och förstärka personalförsörjningen för den kommunala verksamheten som helhet ingår som ett led för att nå en redundans och robust kommun. Samverkan med frivilligresurser inom kommunen är av vikt och pågår.

Nya arbetstidsregler

Baserat på ett EU-direktiv har kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) från och med 2023-10-01 uppdaterats med nya arbetstidsregler. De är kopplade till 11 timmars dygnsvila samt alternering av arbete och vila under en fastställd period om 24 timmar. Vissa undantag finns, där en del är förenade med tidskompensation och/eller särskilda dispensförfaranden.

Förändringen har inom vissa av kommunens verksamheter inneburit omfattande schemaändringar, särskilt inom dygnet-runt-verksamheter. Det ställs nu högre krav på ersättning och kontroll, vilket är resurskrävande både ur ett ekonomiskt- och personalperspektiv.

Implementeringstiden har varit relativt kort och dialoger har förts på flera håll i kommunen, mellan såväl chefer och medarbetare som HR och fack. Kommunen är i fas med implementeringen och arbetstidsfrågorna är ur avtals- och arbetsmiljösynpunkt ständigt levande.

Nytt pensionsavtal

Från och med 1 januari 2023 omfattas Sveriges alla kommuner av ett nytt pensionsavtal, AKAP-KR. Redan anställda medarbetare har haft valmöjligheten att fortsätta enligt gamla villkor eller gå över till de nya villkoren, som alla nyanställda medarbetare kommer omfattas av. AKAP-KR har en avtalskonstruktion där alla omfattas av premiebestämd pension. Avsättningsnivåerna har höjts 1,5 procentenheter och vissa åldersgränser har förändrats. För kommunen innebär det nya avtalet en markant höjning av pensionskostnader, å andra sidan innebär en premiebestämd pension att det är lättare för kommunen att prognostisera framtida kostnader då avsättning görs varje månad.

Energiutmaningen

Energifrågan är viktig för näringslivet. Den osäkerhet som just nu finns på marknaden gällande förväntad ökad kapacitetsbrist begränsar hastigheten på den gröna omställningen och förhindrar i vissa fall redan nya etableringar. Frågan har högt fokus nationellt, regionalt och delregionalt och kommer troligen påverka näringslivet under många år, tills dess elnätet är rätt dimensionerat. Många av de etableringsförfrågningar som kommer in till kommunen gäller olika typer av verksamhet kopplade till detta, så som batteriparker, solcellsparker och vätgasanläggningar.

Energiutmaningen har under året varit påtaglig och lett till ett ökat tryck på energi- och klimatrådgivningen, och även haft påverkan på konsumentvägledning och budget- och skuldrådgivningen. Fokus har varit både på effektivisering och smart användning och samtidigt på framställan och tillgång till mer energi för att möjliggöra expansion och nyetableringar.

AI och datadriven omställning

AI har fått mycket uppmärksamhet under år 2023, bland annat för att ett flertal kraftfulla verktyg blivit tillgängliga för allmänheten. Allt fler funktioner i mobiltelefoner, datorsystem och på internet bygger på AI och tekniken påverkar oss dagligen.

Det vi ser på IT-horisonten som har varit den största förändringen är tillgång till Generativ AI med Chat-GPT. Detta har påverkat både internt, arbetssätt och elevers arbete i skolan mm. Utöver det har vi bytt vår lagrings och servermiljö och skapat ytterligare ett serverrum för att möta NIS2 krav samt Cyber Security Act. Viktigt i detta och framtida arbete är att möta informationssäkerhetskraven som dokumenten beskriver. Vi behöver veta vilka datakällor vi har, vad som ligger lagrat var och vem som använder vår information. Detta styr vi på individnivå med rättigheter i hanterad användarinloggning och i applikationer. Vi provar nu med AI funktionalitet för att snabbare upptäcka en eventuell avvikelse från "normal" användning av information för att så snabbt som möjligt kunna stoppa en eventuellt informations stöld eller någon form av intrång.

Fyrbodalsamarbete

E-arkiv går in i en ny avtalsperiod och merparten av Fyrbodals kommuner deltar i den upphandling som Vänersborgs kommuns upphandlingsavdelning ansvarar för. Ansvar för den samordnade organisationen från och med 2025 har Trollhättan stad tagit på sig. I samarbete med fyrbodalskommunerna har också en översyn över Naturbruksavtalet med Västra Götalandsregionen initierats. Det är ett omfattande och komplext arbete för att ena 49 kommuner.

Det Goda Livet i Dalsland

Samarbetet mellan Dalslandskommunerna, Västra Götalandsregionen och Länsstyrelsen har under året arbetat med flera större aktiviteter, ex Förstudie digitaliseringssamverkan, Attraktiva boenden och Samhällsservice. Inom skolans område har påbörjats ett för oss i Vänersborg högtintressant projekt AI i Skolan där medel ska sökas från Västra Götalandsregionen 2024.

Gemensamt räddningsförbund

Kommunstyrelsen beslutade i mars 2023 efter förslag från direktionen vid Norra Älvsborgs räddningstjänstförbund (NÄRF), att tillsammans med övriga medlemskommuner verka för ett gemensamt räddningstjänstförbund mellan NÄRF och Räddningstjänstförbundet Mitt Bohuslän med start den 1 januari 2025. Bakgrunden är ett ökat behov av en robust organisation som kan hålla hög kompetens inom olika specialistområden och som kan hantera personalomsättning på annat sätt. Ovanstående förutsättningar ska även kunna hanteras mot bakgrund av kommunernas begränsade ekonomi, vilket innebär krav på effektiviseringar. Dialogmöten i frågan har genomförts under hösten mellan företrädare för direktionen och presidier och tjänstemän i medlemskommunerna.

Krisledningsövning

Inom samarbetet med Trollhättan stad och vårt Totalförsvarsråd med F7 genomförde delar av krisledningsnämnden genom kommunalråden, kommundirektör och nyckelpersoner en administrativ övning på Trollhättan/Vänersborgs flygplats.

Halle- och Hunneberg – avtalssamverkan

Ett mångårigt uppdrag om organisationsutveckling på Halle- och Hunneberg har äntligen kommit i mål. Från utredning till beslut om nytt aktiebolag, samverkansavtal och rekrytering av VD har flera chefs- och nyckelfunktioner varit delaktiga. 2024 börjar ett nytt kapitel.

Omorganisation

Den 1 september bildades en kommunikationsavdelning på kommunstyrelseförvaltningen. En kommunikationschef har anställts och tryckeriet och växeln har flyttat från samhällsbyggnadsförvaltningen. Detta har gjort att kompetens samlats och synergier kan uppnås. Men det visar också på vissa sårbarheter. Tidigare delades resurser mellan vaktmästeri och tryckeri för att kunna hålla verksamheten i gång och när detta inte längre är möjligt är det svårt att få de personella resurserna att räcka till. Detta begränsar tryckeriets verksamhet och möjlighet att ge bra service.

Styrdokument

Riktlinjer för Vänersborgs kommuns styrning och ledning beslutades i juni. Revideringen av styr- och ledningsmodellen har inneburit löpande utbildning för förtroendevalda både vad gäller struktur och kultur. Kommunstyrelsen, nämndernas presidium och kommunfullmäktiges presidium tillsammans med ledande chefer har genomfört workshops vid olika tillfällen. Strategi för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning beslutades i september.

Förvaltningsdagar

Ledningsgruppen har under året genomfört två halvdagar med alla kommunstyrelseförvaltningens medarbetare. Syftet är att tillsammans arbeta med våra inriktningsmål och skapa nya relationsytor. Dessa var mycket uppskattade enligt utvärdering. Teman under året har varit knutna till målen service och bemötande samt attraktiv arbetsgivare.

Flytt av arkiv

Till följd av upptäckt av skadlig miljö i arkivutrymme i kommunhuset fick allt material flyttas till Regionarkivet för förvaring. En utökning har skett av yta som kommunen hyr i Regionarkivet och kommunens arkivassistent arbetar i större utsträckning på plats där.

Uppdrag

Riktade uppdrag	Kommentar
MRP 2023-2025. Fördjupad uppföljning och utvärdering av uppdragsavtal för vuxenutbildningen på Kunskapsförbundet Väst (KFV) för att förbättra kommunens beställarkvalitet och analys.	Tvåstadssamverkan arbetar både gemensamt och självständigt med analys av resultaten av beställda och genomförda utbildningsinsatser.
MRP 2023-2025. Utforma styrdokument för arbetsmarknadspolitiken.	Styrdokument för arbetsmarknadspolitiken tas fram i samverkan med flera aktörer inom kommunstyrelseförvaltningen och socialförvaltningen. Arbetet inleds med en aktiv omvärldsbevakning som pågår.
MRP 2023-2025. Genomföra invånardialog om hur kulturaxeln ska utvecklas.	Under året har en sammanställning av tidigare genomförda invånardialoger kring kulturaxeln påbörjats för att kunna ligga till grund för nästa steg.

Riktade uppdrag	Kommentar
MRP 2023-2025. Driva och samordna insatser inom ramen för 2-årigt medborgarlöfte.	Nyckelpersoner Torpa - dessa är länken mellan personer som bor i området och kommunen/polisen. Åtgärdsplanen/aktivitetsplanen är den reella beskrivningen av samordnade insatser från alla aktörer inom medborgarlöftet. Själva arbetssättet är klart.
MRP 2023-2025. Utforma ett styrdokument för social hållbarhet	Framtagningen av styrdokumentet inleds med en omvärldsanalys och trendspaning. Förväntas slutföras inom perioden, inte året. Omvärldsspaning är genomförd och samskapande workshop med flera kompetenser.
MRP 2023-2025. Identifiera och utveckla arbetssätt för att i högre grad jämställdhetsintegrera verksamhet och tjänster	Vänersborgs kommun ingår som konceptkommun i samverkan med SKR kring fokus jämställdhet. Arbetet kommer att genomföras under två års tid.
MRP 2023-2025. Möjliggöra samordnat uppföljnings- och dialogtillfälle mellan Kommunstyrelsen, Direktionen Kunskapsförbundet Västs och Barn- och utbildningsnämnden.	Genomfördes i samband med Kommunstyrelsens sammanträde i oktober. Den politiska dialogen berörde områden elevers stress och bristande motivation och vikten av att ta ansvar för detta för att nå målet Fullföljda studier. Här lyftes komplexiteten där samarbete skola och föräldrar är viktigt, likväl som hur socialförvaltningen och kultur och fritidsförvaltningens områden kan bidra. Det är viktigt att alla resurser samverkar och vårt nystartade SPSF (Skola, Polis, Social, Föreningar kultur och fritid) blir en viktig kugge.
MRP 2023-2025. Revidera miljöprogrammet samt driva och samordna prioriterade miljöåtgärder.	Miljöprogrammet omvandlas till en strategi för att linjera med de uppdaterade riktlinjerna för styrande dokument. Bearbetning har skett i beredning och remiss, beslut väntas under 2024.
MRP 2023-2025. Samordna den strategiska långsiktiga samhällsutvecklingen för avvägd och attraktiv utveckling vad gäller bostadsförsörjning, infrastruktur och samhälle.	Planeringsstrategi sammanställs och förankras under första delen av 2024. Strategiska samordningsmöten sker kontinuerligt i Samhällsstrategiska gruppen. Vi har också genomfört följande delmoment: Möte om strategiska markinköp vilket kommer att upprepas och dokumenteras för ett nytt arbetssätt.
MRP 2023-2025. Driva och samordna genomförbarhet och uppföljning av kommunens klimatlöften	Vänersborgs kommun har anslutit sig till 24 av 30 klimatlöften. Genomförande och samordning pågår under hela perioden. Under 2023 informerar näringslivsavdelningen bland annat företag om möjligheter för dem att arbeta med omställningen genom klimatlöfte för företag.
MRP 2023-2025. Utreda lämpligheten för samordnande budget/resurser för IT/digital verksamhetsutveckling under kommunstyrelseförvaltningen i syfte att nå högre effektivitet.	Arbete påbörjat för att tydligare koppla digitalisering till verksamhetsutveckling. En förstudie tillsammans med Dalslandskommunerna pågår för att identifiera samverkansformer. Arbetet fortgår in i 2024.
MRP 2023-2025. Utreda införandet av en befolkningsbaserad resursfördelningsmodell för budgetarbetet, kopplad till kostnadsutjämningen i statsbidragssystemet.	Ett arbete med omvärldsbevakning och faktainsamling har påbörjats under hösten, inkluderande möten/kontakter med tjänstepersoner i andra kommuner som börjat tillämpa modellen. Arbetet fortskrider under kommande år.

Riktade uppdrag	Kommentar
MRP 2023-2025. Utvecklingsmedel ska aktivt sökas inom satsningsområden som bidrar till bättre måluppfyllelse och resurseffektivitet.	Näringslivsavdelningen letar kontinuerligt efter bra utlysningar för att söka medel som går i linje med våra mål och visioner. Pågår kontinuerligt under hela perioden även för hållbar utveckling. Metoder och arbetssätt för att informera, stödja och stimulera möjligheten att söka utvecklingsmedel utvecklas.
MRP 2023-2025. Fördjupa arbetet med stadskärnan för ökad attraktivitet samt inkluderande och hållbara urbana miljöer.	Arbetar med detta på olika sätt i samverkan med Fastighetsägarna och Forum. Dock finns ett behov av att kunna samordna ännu mer med investeringsbudget då många av de aktiviteter som visionsarbetet resulterat i kräver budgeterade medel för att bli verkliga.
MRP 2023-2025. Samordna informationssatsningar om Leader-period 2023-2027 för stärkt landsbygdsutveckling.	Vi genomför under året information om Leaders nya utlysningar och kommer även att stärka flera av våra landsbygdsaktörer som är intresserade att söka pengar via detta program.
MRP 2023-2025. Fortsatt implementering av plats- och arbetsgivarvarumärke kopplat till resultatorienterad verksamhetskommunikation.	<p>Personalpolicyn är en plattform för kommunens ledarskap och medarbetarskap samt den organisationskultur som eftersträvas. Det innebär att personalpolicy hänger samman med kommunens plats- och arbetsgivarvarumärke. Som en del av implementationen av arbetsgivarvarumärket ingår därför att revidera personalpolicyn. Revideringen påbörjas i samband med att personal- och förhandlingsutskottet tar ett sådant beslut.</p> <p>December är ännu inget beslut taget, därav är det inte påbörjat.</p> <p>Arbetet med implementeringen av platsavvarumärket fortsätter och är nu en del av kommunikationsavdelningens ordinarie verksamhet. Dialog förs med de kommunala bolagen och andra aktörer för att skapa samsyn i hur platsvarumärket ska användas.</p>
MRP 2023-2025. Initiera och utveckla arbetsformer för invånardialog som ökar delaktighet/förbättrar service och/eller effektiviserar verksamhet.	En konkretiserande handbok utifrån beslutad strategi och tillhörande implementeringsplan med kompetenshöjande insatser tas fram och verkställs under perioden. Från näringslivsavdelningens sida har vi arbetat i flera olika nätverk och projekt som har stärkt invånardialogen. Bland annat i projektet Våra rum i Brålanda där ungdomar har fått ge sina framtidsvisioner om platsen de lever på. Näringslivsstrategins framtagande har också resulterat i många workshops med företagare och vi har medverkat på Bo-mässan för att ha invånardialog där.
MRP 2023-2025. Genomföra kompetenshöjande insatser om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, för en ökad trygghet i chefsrollen.	<p>Utbildningssatsningen kommer, i ett första steg, bestå av en kommuninternt framtagna utbildningsfilm om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och kommunen rehabiliteringsprocess. Utbildningsfilmen kommer också innehålla goda exempel berättade av chefer i kommunen. Arbetet med filmen är i slutfasen.</p> <p>Processbeskrivning av rehabiliteringsprocessen i verktyget 2c8 pågår. Detta för att tydliggöra för chefer och medarbetare hur processen ser ut och tydliggöra arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. I samband med detta arbete ses också de styrande och</p>

Riktade uppdrag	Kommentar
	<p>stödjande dokumenten över så att de är uppdaterade, överskådliga och tydliga. Arbetet beräknas vara klart första kvartalet 2024.</p> <p>En internkontroll har genomförts under året där dokumentationen av rehabiliteringsärenden har granskats. Resultatet visar att kvaliteten på det som dokumenterats bör utvecklas.</p>
<p>MRP 2023-2025. Vidareutveckla kommunens rehabiliteringsprocess till stöd för att göra rätt sak i rätt tid.</p>	<p>Ett utvecklingsarbete med kommunens digitala stöd för rehabiliteringsärenden (Adato) har genomförts. Systemändringar har nu genomförts för att anpassas till gjorda förändringar i rehabiliteringsprocessen såsom rehabiliteringsutredning redan vid dag 14.</p> <p>Processbeskrivning av rehabiliteringsprocessen i verktyget 2c8 pågår. Detta för att tydliggöra förchefer och medarbetare hur processen ser ut och tydliggöra arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. I samband med detta arbete ses också de styrande och stödande dokumenten över så att de är uppdaterade, överskådliga och tydliga. Arbetet beräknas vara klart första kvartalet 2024.</p>
<p>MRP 2023-2025. Ta fram förslag på kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategi för att möta kompetensförsörjningsutmaningen.</p>	<p>Arbetet med framtagandet av en kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategi har påbörjats. En granskning av kommunens kompetens och personalförsörjning har genomförts av KPMG. Resultatet stämmer väl in med det arbetet som redan är planerat dvs att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi och att uppdatera befintlig riktlinje.</p> <p>I övrigt så visar granskningen att kommunstyrelsen har formulerat mål och indikatorer för att uppnå fullmäktiges vision att vara en attraktiv arbetsgivare. Granskningen visar också på att det finns ett system för att årligen fånga upp behov av kompetensutveckling i organisationen och att det inom kommunstyrelsen arbetas tillfredställande för att minska personalomsättningen. I granskningen görs också bedömningen att kommunstyrelsen i allt väsentlighet följer upp nämndernas arbete med kompetensförsörjning på ett tillfredsställande sätt.</p>
<p>MRP 2023-2025. Utred att införa "Breddad Rekrytering för grupper i utanförskap" som ett arbetssätt i Vänersborgs kommuns verksamheter.</p>	<p>Kommunstyrelseförvaltningen samordnar utvecklingsarbetet som kommer att pågå under en treårsperiod. Initialt togs kontakt med kommuner som infört breddad rekrytering med syfte att ta del av hur andra gjort. Socialförvaltningen startade med att genomföra ett pilotprojekt inom verksamheten vård och omsorg, särskilda boenden.</p> <p>Pilotprojektet innebär att Arbetsmarknadsenheten ledde arbetet med att kartlägga arbetsinnehåll i de olika rollerna inom den utvalda verksamheten. Kartläggningen görs enligt en fyrfälts modell, som sedan utgör underlag för arbetsinnehåll i de olika rollerna. Utöver undersköterskor och vårdbiträden läggs rollen serviceassistent till inom ramen för projektet. Nio personer har fått chansen att inom ramen för projektet arbeta som serviceassistenter, samtliga kommer från AME.</p>

Riktade uppdrag	Kommentar
	Nästa steg är att utvärdera årets arbete utifrån projektets båda syften, säkra framtida kompetensförsörjning inom kommunens verksamheter och inkludera grupper som idag står utanför arbetsmarknaden, samt att utarbeta ett arbetssätt för nästkommande två års period

Övrig verksamhet

Framgångar i förvaltningen

Kommunikationsavdelningen har sedan starten den 1 september jobbat med att skapa struktur och rutiner. Detta har bland annat resulterat i att ett förvaltningsnära kommunikationsstöd har införts, där avdelningens två kommunikatörer delat upp förvaltningarna mellan sig och jobbar närmare förvaltningarna. Detta har tagits emot väl i organisationen. Syftet är att detta ska resultera i att vår externa kommunikation får ett tydligare fokus på våra kärnverksamheter och blir mer resultatinkriktad.

I mars 2023 lanserades en ny webbplats med ett helt nytt utseende och fler funktioner än tidigare. Målet med den nya hemsidan är att den ska vara enkel att använda och att informationen ska vara mer tillgänglig. Den nya webbplatsen underlättar för medborgare att ta del av kommunal information, att hantera ärenden men förenklar också kontakten med kommunen.

Arbetet med att utveckla kommunens närvaro i sociala medier fortsätter och vi ser hur Facebook nu är en bärande del av vår externa kommunikation. Vi lockar nya följare kontinuerligt och ökade under året med drygt 800, till strax under 13 000 följare.

Inom IT-området har implementering av ett gemensamt processarbete enligt ny standard genomförts. E-tjänster har förflyttats till nytt verktyg, idag ca 170 processer och e-tjänster. I vårt system VisionFlow har processer förädlats och förändrats för att bättre styra, mäta och följa upp lösning och lösningsgrad och av erhållna supportuppdrag. Vidare har påbörjats en översyn av kommunens fysiska nätsäkerhet. Detta arbete kommer pågå även under 2024. Nytt sekundärt serverum är skapat, ny server och lagringslösning, flytt av samtliga system och information påbörjades 2023.

Under året har den fördjupade översiktsplanen för Vänersborg-Vargön beslutats. Insatser inom det suicidpreventiva arbetet har lett till att stora delar av organisationen nu är utbildad i psykisk livräddning. Hållbarhetsveckan genomfördes med ett uppmärksammat program med bland annat lunchdisco på biblioteket och föreläsning om hur ett hållbart liv kan skapas. Det internationella projektet Intec blev beviljat medel för att skapa utbyte med fokus på forskollärare och hållbar utveckling. Vänersborg blev utsedd till Member of the year inom SERN-nätverket. Strategin för full delaktighet beslutades samt även riktlinjerna för kommunens styrning och ledning och en konkretiserande handbok för invånardialog har tagits fram.

Utöver detta har planeringsarbete kring Brålanda station pågått, utredning genomförts angående fastigheten Krickan och ett nytt kollektivtrafikavtal är på plats.

I evenemangsverksamheten arbetar vi mycket aktivt med att stärka olika föreningar och aktörer i sina arrangemang för att göra kommunen levande och attraktiv. De arrangemang där vi står som huvudarrangör har i år blivit mycket bra. Nyårsfirandet i centrala Vänersborg blev mycket

stämningfullt och uppskattat och festivalen Aqua Blå blev, med hjälp av bra väder, en fantastisk folkfest.

Omorganisation och rumsflytt är interna händelser som har påverkat under året. Nya interna forum har skapats med målet att effektivisera och samtidigt skapa nytta i form av kvalitetssäkring av arbetsuppgifter och processer.

Den digitala resan fortsätter inom personalområdet. Medarbetarsamtalet flyttas över i en digital plattform för att minska sårbarheten och framåt få ytterligare mervärde kopplat till kurs och kompetens. Fler e-tjänster har tagits fram och blanketter tagits bort. Ett nytt system för personalanteckningar har införts. När det gäller arbetsmiljöarbetet har även det fortsatt att digitaliseras så att det uppfyller lagens krav och samtidigt blir ett stödjande verktyg i det dagliga arbetet.

Arbetsmiljöverket har gjort fem inspektioner inom kommunen under året. Fyra gällande hot och våld och en om digitalarbetsmiljö. Vissa anmärkningar framkom bland annat kring brister kring den centrala strukturen för att stödja verksamheterna i arbetet, vilket kommer att omhändertas genom det digitala dokumentationssystemets uppbyggnad. Arbetet går i linje med det processbeskrivningsarbete som pågår inom personalområdet där alla personalprocesser ska förtydligas, kvalitetssäkras och förenklas för chefer att göra rätt.

Personalklubbens aktiviteter utökas och förbättras kontinuerligt. Under 2023 ökade antalet medlemmar som använder medlemsappen med 15 procent. Aktiviteterna är populära och bokas snabbt upp, under 2023 har ca 1500 medlemmar fysiskt deltagit i aktiviteter.

Vänersborg samarbetar med Trollhättans stad och Kunskapsförbundet Väst kring Visselblåsning. Under året har en rapportering utretts där Vänersborg fått uppmaning att vidta åtgärder. Ärendet handlade om jäv.

Arbetet med att sänka sjukfrånvaron pågår i hela kommunen och hålls ihop av kommunstyrelseförvaltningen. Under året har samarbetet mellan kommunerna inom Fyrbodal förstärkts inom just detta område. Tillsammans med Högskolan Väst har ett projekt inletts, "Sjukfrånvaro, varför blir vissa sjuka och andra inte och vilka faktorer gör skillnaden?" Samarbetet med Försäkringskassan och vårdcentraler har fortsatt att utvecklas under året.

Utmaningar i förvaltningen

Vi kan se att vissa delar av näringslivet har ett tufft läge inför 2024, till exempel byggsektorn och handel. Här kommer vi under närmaste året att få arbeta med stödjande insatser och mycket dialog. När det gäller evenemang kan vi se att kostnadsbilden ökar för många av tjänsterna och möjlighet att utnyttja interna resurser för arrangemang tenderar att minska, de dessa inte finns tillgängliga i lika stor utsträckning.

Då efterfrågan på tryckt information minskar är det svårt att hitta en hållbarhet i kommunens tryckeri. Verksamheten har under de senaste åren ställt om och levererar nu i stor omfattning foto- och filmtjänster, vilket är något som har stor efterfrågan i organisationen. Det har varit omfattande personalfrånvaro under året, vilket begränsar tryckeriets verksamhet.

Vissa av kommunikationsavdelningens arbetsuppgifter; film, foto och formgivning, ska finansieras genom att verksamheterna köper timmar av kommunikationsavdelningen. Detta gör att kommunikationsavdelningen blir en beställar-utförar-verksamhet och inte en strategisk resurs där vi inte kan använda resurser där de gör mest nytta, utan där verksamheterna kan betala för sig. Detta leder till att kommunikationsarbetet inte kan bedrivas effektivt. Det gör också att tid behöver läggas på administration och fakturahantering och inte på kommunikationsarbete.

Kommunstyrelseförvaltningen har en viktig roll i att hålla ihop det övergripande gemensamma arbetet inom personalförsörjningsområdet. Under året har det gjorts en revision kring kompetens och personalförsörjning som visar på att vi har ett bra arbete och behöver ta fram och uppdatera styrdokument inom området.