

Ärende KS 2023/00018

Beslutsinstans: Kommunfullmäktige
Ärendets ursprung: Kommunledningsförvaltningen

Nämndernas verksamhetsberättelser 2022

Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att lägga informationen om nämndernas verksamhetsberättelser 2022 till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Inom ramen för kommunfullmäktiges insyn i den kommunala verksamheten redovisar kommunledningsförvaltningen nämndernas verksamhetsberättelser för 2022.

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

Ärendets beredning

Kommunledningsförvaltningen, avdelningen för styrning och utveckling

Ärendet faller inte inom ramen för MBL.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Inom ramen för kommunfullmäktiges insyn i den kommunala verksamheten redovisar kommunledningsförvaltningen nämndernas verksamhetsberättelser för 2022.

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

Analys

Analys av förslaget

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

Hållbarhetsanalys

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

Ärendets beslutsgång

Kommunfullmäktige
Kommunstyrelsen
Kommunstyrelsens personal- och ledningsutskott

Beslutsunderlag

Verksamhetsberättelser för:

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

Information om beslutet

-

Kommunledningsförvaltningen

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

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

Kommunstyrelsen

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Grunduppdrag	4
2.1	Struktur/input.....	4
2.2	Process/genomförande	4
3	Mål.....	5
3.1	Vi ska bedriva en professionell tillitsbaserad styrning	5
3.2	Vi ska stärka tilliten till och förtroendet för demokratin och oss som kommun.....	6
3.3	Vi ska stärka vår förmåga att leda, samordna och följa upp den koncerngemensamma utvecklingen	7
3.4	Riktade uppdrag från Planeringsdirektiv med budget	8
3.5	Vi ska utveckla kommunledningsförvaltningen till en mer attraktiv arbetsgivare	9
4	Kvalitet.....	11
4.1	Struktur/input.....	11
4.2	Process/genomförande	12
5	Resurser och förutsättningar.....	13
5.1	Ekonomi	13
5.2	Personal.....	19
6	Väsentliga händelser	23
7	Internkontroll	24
7.1	Utbetalning av ersättning för förlorad arbetsförtjänst, sammanträdesarvode, förrättningsarvode för förtroendevalda.....	24
8	Vertikal dialog	25

1 Inledning

2 Grunduppdrag

2.1 Struktur/input

Kommunstyrelsen är kommunens ledande politiska förvaltningsorgan. Den har ett helhetsansvar för kommunens verksamheter, utveckling och ekonomiska ställning.

Kommunstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders och eventuella gemensamma nämnders verksamhet. Styrelsen ska också ha uppsikt över verksamhet som bedrivs i kommunala bolag, stiftelser och kommunalförbund.

Kommunstyrelsen ska leda kommunens verksamhet genom att utöva en samordnad styrning och leda arbetet med att ta fram styrdokument för kommunen (ledningsfunktion).

Kommunstyrelsen ska följa de frågor som kan inverka på kommunens utveckling och ekonomiska ställning och fortlöpande i samråd med nämnderna och bolagen följa upp de fastställda målen och åiterrapportera till fullmäktige (uppföljningsfunktion).

Kommunstyrelsen ansvarar för att dess verksamhet samordnas med övriga nämnders och bolags verksamheter för att erhålla största möjliga kommunnytta (samordningsfunktion).

Kommunstyrelsens förvaltning är kommunledningsförvaltningen, som består av 197 medarbetare uppdelade på sju avdelningar.

2.2 Process/genomförande

Ledningsfunktionen

Kommunstyrelsen ansvarar för beslut om samordning mellan nämnderna och bolagen samt gränsdragning mellan deras kompetens. Kommunstyrelsen ansvarar för att en effektiv och ändamålsenlig organisation upprätthålls.

Ansvarsområden

Kommunstyrelsen ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning och föreskrifterna för arbetsmiljön.

Kommunstyrelsen är personuppgiftsansvarig för de personuppgifter som behandlas inom kommunstyrelsens verksamhetsområde.

Kommunstyrelsen är arkivmyndighet för hela kommunkoncernen.

Kommunstyrelsen ska leda och samordna utbyggnaden, förnyelsen och utvecklingen av det lokala samhället.

Kommunstyrelsen ansvarar för att leda, samordna och följa upp de verksamheter kommunen bedriver.

3 Mål

3.1 Vi ska bedriva en professionell tillitsbaserad styrning

Kopplad till

Struktur/input

Önskat läge/effekter

Vid slutet av 2022 ska kommunstyrelsen, kommunledningsförvaltningen och i förlängningen hela kommunen förstå den tillitsbaserade styrningen. KS och KLF ska pedagogiskt kunna förklara både tillitsbaserad styrning och vår styrmodell, bära tilliten i koncernen, och vara ambassadörer för styrningen. För att klara av detta behöver vi förstå var vi står och vart vi är på väg på ett djupare plan. Därför behöver både förtroendevalda och tjänstepersoner prata om tillit och styrning. Vid 2022 års slut ska alla på kommunledningsförvaltningen ha haft lärande dialog om tillitsbaserad styrning. Det gäller både tjänstepersoner och politiker.

När vi bedriver en professionell tillitsbaserad styrning är rollfördelningen och ramarna tydliggjorda. Det skapar både trygghet och tydlighet för medarbetare som arbetar i kommunen.

Tilliten ska synas genom att vi har förtroende för varandra samt ser incitament och fördelar i att följa de mål som är satta samt utveckla kvaliteten i grunduppdragen. En förhoppning är att en professionell tillitsbaserad styrning minskar byråkratin i kommunen.

Dessutom kan sammanträdena för KS och KS utskott utvecklas. Är det möjligt att göra föredragningar på nya sätt? Finns det möjlighet att prioritera frågor på andra sätt än tidigare? Det är viktigt att de frågor som behöver ta tid i KS också ges tid. För att det ska kunna fungera behöver vi tänka om kring sammanträdeshanteringen. Ingen fråga är mindre viktig, men kanske kan vi hantera frågor på olika sätt, beroende på frågans innehåll.

En omställning till tillitsbaserad styrning tar tid och vi behöver ha tillit till processen i sig. När vi är klara är modellen tydlig, begriplig och används av alla.

Målet följs upp genom en undersökning om upplevelsen av kommunledningsförvaltningen, som skickas ut till kommunens samtliga förvaltningar och bolag. En annan mät punkt kopplad till målet är förtroendevaldas upplevelse av mötesadministration, inklusive tjänsteskrivelser och föredragningar.



Kommentar

En hel del insatser är genomförda under året och en rad olika processer och arbeten har startats upp som kommer att stärka förståelsen kring styrningen och ett tillitsbaserat arbetssätt. Det genomförda arbetet tillsammans med pågående arbeten har tagit oss en bit på vägen men utifrån målbeskrivningen så är vi inte framme vid en måluppfyllnad. Utöver detta så saknas utfall på ett antal mätningar vilket gör det svårt att bedöma hur förvaltningen upplevs i sitt genomförande.

Styrnings och utvecklingsavdelningen har i sitt uppdrag att implementera styrmodellens principer även på koncernövergripande nivå samt att skapa förutsättningar för förvaltningen att kunna genomföra styrprocesserna fullt ut. Att detta arbete genomförs fullt ut är en förutsättning för att den tillitsbaserade styrningen ska fungera så som avsett. Detta innebär även en omställning i arbetssätt för förvaltningen

och för att lyckas i denna omställning behöver alla funktioner involveras i genomförandet.

Sammanfattningsvis bedöms målet inte varar uppnått. Arbetet kommer för att nå målet och implementera och bedrivna en professionell tillitsbaserad styrningen kommer att fortsätta under 2023. Under förutsättningen att planerade insatser för 2023 genomförs är bedömningen att målsättningarna kommer att uppnås.

3.2 Vi ska stärka tilliten till och förtroendet för demokratin och oss som kommun

Kopplad till

Struktur/input

Önskat läge/effekter

Vi har en kommunikation som är proaktiv, målgruppsanpassad och modig för att skapa förtroende, delaktighet och förankring i hela kommunen. Vi klarar av att tillvarata inspel från våra invånare. Detta ska skapa delaktighet och förtroende, och är ett sätt att förebygga polarisering. Här är inte minst kommunens kontakt med invånare via sociala medier central där det krävs mod att göra ställningstagande som förklaras genom aktiv och pedagogisk kommunikation.

När vi har nått målet känner invånarna en tillhörighet och en känsla av sammanhang vilket stärker inkluderingen och ökar tilliten.

Politikernas roll ska ha en nära koppling till invånarna, och vi hjälps åt att skapa förståelse för politikerrollen. Tjänstepersonsorganisationen har en samordnande roll för att skapa möten mellan invånare och politiker.

Målet mäts bland annat genom valdeltagandet.



Kommentar

2022 har viktiga insatser genomförts och vi har tagit steg både på KLF och inom koncernen som bidrar till måluppfyllelsen. Målet är dock svårt att nå fullt ut. Statliga bidrag från Delmos och medel från kommunfullmäktige kopplat vår lokala folkomröstning har möjliggjort många insatser och varit en bidragande orsak till större måluppfyllelse. För att lyckas framåt är det av betydelse att det finns finansiering och att området fortsatt är prioriterat.

Efter valet genomfördes en undersökning i de valdistrikten med lägst valdeltagande och 450 intervjuer genomfördes. Resultatet från denna undersökning är intressant att arbeta vidare med. Där fanns också frågor om tillit. Vi vet att personer med hög social tillit återfinns i etablerade och socioekonomiskt gynnade grupper och därför är det av yttersta vikt att arbeta vidare med dessa målgrupper även framåt.

Samverkan som byggdes upp för att samordna insatser för våra nya invånare som flytt kriget i Ukraina har fortsatt. Delvis har samverkan också stärkts under hösten kopplat det koncernövergripande arbete som görs för att minska människors utsatthet i och med den förändrade ekonomiska situationen med höga elpriser, hög inflation, dyrare mat etc. Halmstads kommun har också återupptagit samverkan med trossamfunden i Halmstad.

I regeringsuppdraget som Halmstads kommun deltar i tillsammans med Jämställdhetsmyndigheten har

en komparativ studie dels bland våra förtroendevalda och dels bland invånare i Oskarström genomförts under hösten kring delaktighet i den lokala demokratin. Det finns en hel del resultat i dessa undersökningar som blir intressant att arbeta vidare med dels tillsammans med förtroendevalda och dels tillsammans med ordsbor i Oskarström.

Kommunledningsförvaltningen har fortsatt sitt förändrade kommunikationsarbete både på webben och i sociala medier. Att systematisera delaktighetsarbetet och implementera detta i styrprocessen finns kvar att arbeta med under 2023. Under 2022 var mycket arbete kopplat till valet, under 2023 finns stora möjligheter att utveckla delaktighetsarbetet vidare. Riktlinjen för Halmstads kommuns politiska organisering har legat till grund för utbildningar som dragit igång för förtroendevalda under hösten och som även fortsätter under 2023.

Även fast kommunledningen varit ledande i flera insatser och drivande i förändringsarbete relaterat till målområdet finns det för underlag som styrker vilka effekter våra insatser haft. Detta är också också är den huvudsakliga anledningen bakom att målet kategoriseras som gult.

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

Kopplad till

Struktur/input

Önskat läge/effekter

Förvaltningen behöver stärka koncernens utvecklings- och omställningsförmåga genom olika insatser. Vid slutet av 2022 ska det vara tydligt vad leda, samordna, följa upp innebär för kommunstyrelsen och för förvaltningen, samt hur detta fungerar i kommunledningsförvaltningen. Vi har utvecklat strukturer och former för att kunna ha löpande dialoger mellan KS/KS utskott och nämnder/bolag. Detta gör vi för att skapa samförstånd mellan de organisatoriska gränserna i syfte att förflytta kommunen som helhet framåt, utan att ta för mycket tid i anspråk från verksamheternas grunduppdrag. Dialoger mellan KS och nämnder/bolag ska ha fokus på koncernnytta.

För att klara av detta behöver kommunstyrelsens sammanträden fyllas med rätt innehåll och disponeras på ett sådant sätt att sammanträdena fyller det syftet KS ska ha. KS sammanträden måste möjliggöra för KS att hinna utöva ledning, samordning och uppföljning. Detta börjar med att KS diskuterar hur leda, samordna och följa upp ska se ut och fungera, både kopplat till grunduppdragen och de koncernövergripande styrande planerna.

Målet följs upp genom en mätning av förvaltningars och bolags nöjdhet med kommunledningsförvaltningen, samt förtroendevaldas nöjdhet med mötesadministrationen.



Kommentar

Kommunledningsförvaltningen bistår kommunstyrelsen i att leda, samordna och följa upp koncernens verksamheter. En rad insatser har genomförts under året för att stärka den förmågan och vi ser en positiv utveckling inom målområdet.

Målindikatorerna har dessvärre få utfall 2022 eftersom enbart 1 av 4 mätningar har gjorts. Målet kommer

fortsätta vara en prioritet för kommunledningsförvaltningen under 2023. Ett framgångsrikt arbete har bedrivits kopplat till målområdet.

Insatserna avseende löpande dialog mellan KS och nämnder/styrelser är klar. Framsteg har gjorts i arbetet med att synliggöra planerings-, genomförande- och uppföljningsprocesser på koncernövergripande nivå vilket kommer att ge möjligheter till ökad systemförståelse för helheten och hur de olika delarna i styrningen hänger samman.

Ett större uppdrag har varit en utredning avseende kommun/koncerngemensamma tjänster och system. Ett annat arbete under året har handlat om säkerställandet av IT- och informationssäkerhet genom att en handlingsplan med 77 förbättringspunkter tagits fram och åtgärdas.

Digitaliseringsenheten har stärkt sin genomförandeförmåga genom att fyra rekryteringar har slutförts under året och personal är på plats i enlighet med budget och grunduppdrag.

En nödvändig insats för att möjliggöra långsiktigt, ändamålsenligt och effektivt arbete med stöd av data, är att säkerställa masterdata för organisation och person. Med detta på plats kan automatisering och BI-lösningar användas för effektiviserat och kvalitetssäkrat beslutstöd. Arbetet med masterdata är komplext och kommer fortsätta under 2023 och 2024.

Mognadsmätning avseende digital mognad har efter två år minskat med 3% och då ingår inte bolagen i mätningen. Förvaltningar med hög grad av digitalisering visar stora framsteg jämfört med 2020. Andra tappar stort. Fortsatta insatser kommer behövas under lång tid för utveckling av omställningsförmågan.

Den samlade bedömningen bakom varför målet bedöms vara uppfyllt är att förvaltningen jämfört med förgående år har betydligt bättre förutsättningar att omhänderta uppdraget om att leda, samordna och följa upp den koncerngemensamma utvecklingen.

3.4 Riktade uppdrag från Planeringsdirektiv med budget

Kopplad till

Struktur/input



Kommentar

Kommunledningsförvaltningen har lyckats omhänderta kommunstyrelsens samtliga uppdrag/ satsningar i planeringsdirektiv med budget 2022–2025. Totalt har tre uppdrag avslutats och tre uppdrag startats upp. De uppstartade projekten löper i olika former vidare 2023.

På basis av det inrapporterade underlaget går det att fastställa att samtliga insatser går i linje med uppdragens intentioner, men att det i dagsläget är för tidigt att definitivt uttala sig om insatsernas effekter. Kommunledningsförvaltningen har bland annat startat horisontella processer som på relativt kort sikt kommer fullfölja uppdragens direktiv och målsättningar.

Sammanfattningsvis har kommunledningsförvaltningen under året tagit tydliga steg mot att genomföra samtliga uppdrag/satsningarnas ambitioner.

Summering av uppdragen/satsningarna:

- **En generösare och flexiblare myndighetsutövning**
En utredning pågår och beräknas färdigställas första kvartalet 2023.
- **En mötesplats för kultur med unik karaktär**
Uppdraget är avslutat hos KLF och har i stället övergått i teknik- och fastighetsförvaltningens regi. KLF är inkluderade i styrgrupp för projektet.
- **Den dygnet runt-öppna kommunen**
Uppdraget har omhändertagits genom att inkluderas i utvecklingsprojekt som strävar efter att automatisera delar av den kommunala myndighetsutövning.
- **Stöd i arbetet med effektivisering**
Uppdraget är slutredovisat till kommunfullmäktige i december 2022 och är därmed avslutat.
- **Centrumsamordnare inom befintlig ram/satsningar**
Uppdraget är avslutat hos KLF och har i stället övergått i teknik- och fastighetsförvaltningens regi. KLF är inkluderade i styrgrupp för projektet.
- **Ett livfullt torg i Halmstads kärna**
Uppdraget är avslutat hos KLF och har i stället övergått i teknik- och fastighetsförvaltningens regi. KLF är inkluderade i styrgrupp för projektet.

3.5 Vi ska utveckla kommunledningsförvaltningen till en mer attraktiv arbetsgivare

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

I syfte att bibehålla rätt kompetens på förvaltningen och ha en hållbar personalomsättning hålls strukturerade avslutningssamtal med de som slutar. Under 2022 behöver samtalen fortsätta och orsakerna till att personal lämnar vår förvaltning analyseras och återkopplas till kommunstyrelsen för att ge möjlighet till kommunstyrelsen att åtgärda eventuella problem. Syftet är inte att nå en låg personalomsättning, utan att ha balans i och kontroll över personalomsättningen.

För att vara en attraktiv arbetsgivare behöver vi dessutom säkerställa våra medarbetares kompetensutveckling. Samhällsutvecklingen går snabbt och en attraktiv offentlig arbetsgivare behöver liksom andra arbetsgivare aktivt arbeta med kompetensutveckling och omställning. Vi behöver också tillvarata de nya insikter pandemin gett oss kring distansarbete och möjligheten till kompetenshöjning genom digitala kurser och konferenser för att skapa en smart och flexibel arbetsplats.

Ett annat viktigt område som vi behöver fortsätta prioritera är ledarskapsutvecklingen. Vi behöver chefer som har goda förutsättningar i sina uppdrag i syfte att skapa likvärdiga och rimliga förutsättningar för alla medarbetare.

Om vi lyckas med målet får vi goda ambassadörer för vår kommun, både inom Halmstads kommunala

organisation och i samhället.

Målet följs upp genom den kommunövergripande medarbetarundersökningen samt en nedbruten medarbetarundersökning som görs riktat till kommunledningsförvaltningen.



Kommentar

Att vara en attraktiv arbetsgivare är inte ett arbete som någonsin avslutas. Men vi har hunnit långt under 2022 och våra mätetal visar att vi har lyckats med våra ambitioner för året.

Vi har utvecklat både onboarding- och offboardingprocesserna (introduktion och avslut). Det gemensamma introduktionsmötet innehåller nu mer dialog än tidigare, så att alla får möjlighet att bygga relationer.

Vi har också systematiskt arbetat med att skapa en tydligare bild över varför medarbetare väljer att sluta på KLF genom att både chef och HR håller i olika avslutningssamtal. Samtalen med HR-funktionen har som mål att hitta eventuella mönster och om det finns gemensamma orsaker till varför medarbetare lämnar förvaltningen. Analys görs under första kvartalet 2023.

Vi har även utvecklat stödet till förvaltningens chefer. Genom gemensamma checklistor och underlag blir vi både effektivare och förmedlar samma budskap till medarbetarna, bland annat i implementering av nya rutiner, det systematiska arbetsmiljöarbetet samt verksamhetsplaneringen. Det gör att vi framstår som en arbetsgivare och har lättare att arbeta gränsöverskridande.

Kompetensutveckling sker på många olika sätt. Vi ser stora möjligheter i att man numera ofta kan välja att delta på plats eller digitalt på kurser och konferenser. Utvecklingen inom offentlig sektor går snabbt inom många områden och kompetensutvecklingen behöver därför ske löpande. Vi ser även behov av regelbunden intern kompetensutveckling för att kunna arbeta tvärfunktionellt och effektivt tillsammans och där nyttjar vi bland annat våra KLF-dagar för att bygga intern kännedom och nätverka över gränserna.

Många av förvaltningens chefer deltar även i det koncerngemensamma Strategiskt chefs- och ledarprogram som en del i sin kompetensutveckling.

Intern kommunikation är en förutsättning för att vi ska lyckas bidra till måluppfyllelse och en god arbetsmiljö. Gemensamma möten, nya skyltar i Rådhuset, kommunikation från ledningsgruppen samt löpande information på både intranät och tv-skärmar ger förutsättningar för alla medarbetare att få en helhetsbild av pågående arbete, både på egna avdelningen och på förvaltningen.

De mätningar som görs för att se om vi lyckas med vår kulturutveckling och målet att bli en attraktiv arbetsgivare visar goda resultat med en uppåtgående trend inom alla områden. Vårt HME (hållbart medarbetarengagemang) från den stora medarbetarundersökningen som genomfördes i höstas visar goda resultat, framför allt kopplat till ledarskapet.

4 Kvalitet

4.1 Struktur/input

4.1.1 Nöjda förvaltningar och bolag

Beskrivning

Kommunledningsförvaltningen leder, samordnar och följer upp arbetet i kommunkoncernen. En av de viktigaste kvalitetsfaktorerna är våra mottagares nöjdhet.

Kommentar



Eftersom tidigare genomförda enkäter haft mycket låg svarsfrekvens, valde kommunledningsförvaltningens ledningsgrupp att ändra arbetssätt för uppföljningen och mätningen av nöjdhet. Fler samordningsforum har skapats under året för att öka kvalitet i samverkan mellan kommunledning och övriga verksamheter. I dialog mellan kommundirektör och förvaltnings- och bolagschefer uttrycks positiva kommentarer om att förvaltningen gör goda utvecklingssteg och blir allt tydligare i sitt lednings- och samordningsuppdrag.

4.1.2 Måluppfyllelse

Beskrivning

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

Kommentar



Under året har kommunfullmäktige haft nio mål och sex utredningsuppdrag. Utredningsuppdragen är delvis verkställda, några kommer att återrapporteras under kommande vinter.

Av de nio målen bedöms tre inte uppnådda, fyra delvis uppnådda och två mål (övervägande) uppnådda. Samtliga mål gör en helt eller delvis positiv förflyttning i önskad riktning, inget mål rör sig i negativ riktning i förhållande till förväntat resultat. Samtliga mål har rapporterade insatser och arbete har skett inom hela kommunkoncernen i olika utsträckning för olika mål men samtliga mål har tagits omhand. En utmaning liksom föregående år, har varit att målen har höga ambitioner som ska uppnås på kort tid, ibland med önskade effekter som kommunen själva inte kan påverka. Det gör att bedömningen av måluppfyllelse påverkas åt en mer återhållsam riktning.

4.2 Process/genomförande

4.2.1 Resultat medarbetarundersökning (KLF)

Beskrivning

Kommunledningsförvaltningen ska ha högt resultat i medarbetarundersökningen.

Kommentar



Hållbart medarbetarengagemang mäts i den kommunövergripande medarbetarundersökningen. Undersökningen genomfördes under perioden augusti-september 2022. Totalt inkom 153 svar på kommunledningsförvaltningen vilket gav en svarsfrekvens på 92%.

Totalt HME på kommunledningsförvaltningen höjdes från tidigare mätning HME 71% (2020) till ett HME på 77%. Analysen består av tre delindex Motivation, Ledarskap och Styrning som tillsammans skapar detta total index (HME).

Resultatet för följande delindex; HME-Motivation 78%, HME-Ledarskap 84% samt HME-Styrning 71%.

Vi kan se goda resultat både i ledarskap och motivation. HME-Ledarskap 84% var det högsta resultatet inom detta delindex i hela kommunen. Även HME-Motivation på 78% var ett starkt resultat.

Jämförelsevis ligger vi på kommunledningsförvaltningen något lägre på HME-styrning där vi fick ett resultat på 71%.

4.2.2 Minskad miljöpåverkan

Beskrivning

Kommunledningsförvaltningen och kommunstyrelsen har en viktig roll sett till ledning och uppföljning av arbetet mot miljöpåverkan.

Kommentar



Ett samlat klimatbokslut 2022 avseende samtliga kommunens förvaltningar genomförs under 2023.

5 Resurser och förutsättningar

5.1 Ekonomi

Driftredovisning

	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Avvikelse
'011 Kommunstyrelse	-26 521	-19 247	-26 745	7 498
'031 Kommunledning	-99 072	-81 439	-104 002	22 562
'051 Samhällsbyggnadskontor	11 695	227 876	-27 402	255 278
371 Färdtjänst och kollektivtrafik	-48 849	-60 030	-56 993	-3 037
540 VA-verksamhet	-17 222	-31 808	-4 510	-27 298
SUMMA	-179 969	35 352	-219 652	255 003

Driftredovisning

Anslagsområde 011 Kommunstyrelse

Årets resultat uppgår till -19 247 tkr jämfört med -26 521 tkr föregående år.

Skillnaden mellan åren påverkas av att nettot av kommunens ersättning från staten för höga sjuklönekostnader i år uppgår till +631 tkr jämfört med föregående år då det var en nettokostnad om -6 400 tkr. Vidare är lönekostnaderna ca 1 100 tkr högre än föregående år vilket beror på en utökning av antalet kommunråd efter valet samt fortsatt ersättning till avgående kommunråd.

Avvikelse mot budget uppgår till +7 498 tkr och utgörs till största del av att Region Halland beslutade att inte debitera någon samverkansavgift till kommunerna under 2022 heller med hänvisning till att man inte kunnat utföra sina åtaganden för denna avgift fullt ut med anledning av pandemin, +4 886 tkr. Vidare utgörs avvikelsen av ej förbrukade projektmedel till Insatser för studiero i skolan, +677 tkr, nettoersättning för höga sjuklönekostnader +631 tkr samt lägre kostnader för tillfälliga beredningar, resor och kurser med mera, 1 304 tkr.

Anslagsområde 031 Kommunledning

Årets resultat uppgår till -81 439 tkr jämfört med -99 072 tkr föregående år.

Skillnaden mellan åren utgörs främst av högre intäkter 2022, +6 230 tkr, från bland annat intern debitering så som bemanningscenter och upphandlingstjänster samt lägre övriga kostnader i år, +11 552 tkr. I föregående årsutfall ingår en engångskostnad för energiskatt, -21 136 tkr. I år har kostnaderna för resor och utbildningar, både interna och externa, ökat då fler sammankomster varit fysiska jämfört med 2021 då mycket ställdes in eller genomfördes digitalt. Kostnaderna för konsulter och licenser är högre, bland annat med anledning av införande av nytt ledningssystem. Årets lönekostnader är i nivå med föregående år.

Avvikelsen mot budget uppgår till +22 562 tkr och utgörs av lägre kostnader för konsulter och marknadsföring, resor och utbildningar, +6 548 tkr, lägre personalkostnader till följd av vakanser och sjukskrivningar, +4 685 tkr samt ej nyttjade medel för politiska utredningsuppdrag, +3 900 tkr. Vidare utgörs avvikelsen av högre intäkter från försäljning av personaltjänster, momsåtersökning och management fee, +3 803 tkr samt ersättning för administration av EKB (ensamkommande barn), +2 302 tkr.

Anslagsområde 051 Samhällsbyggnad

Utfall – årsresultat

Årets resultat uppgår till ca 227 900 tkr och består av intäkter om 339 600 tkr och kostnader om 111 800 tkr. Jämfört med föregående år har resultatet ökat med ca 216 200 tkr vilket främst beror på ökade intäkter från försäljning av exploateringsfastigheter men också på minskade kostnader för medfinansiering.

Under året uppgår intäkterna från försäljning av exploateringsfastigheter till 248 000 tkr varav försäljningar inom projektet Ranagård står för merparten av intäkten, 233 500 tkr. Ranagård är ett osedvanligt stort projekt för kommunen och merparten av försäljningen har skett under 2022. Jämfört med föregående år har intäkterna från försäljning av exploateringsfastigheter således ökat med 193 900 tkr. Tillhörande omkostnader har ökat med 5 900 tkr till 13 600 tkr och resultatet för sålda exploateringsfastigheter 2022 landar därför på 234 400 tkr vilket är 188 000 tkr högre än föregående år.

Resultat försäljning av exploateringsfastigheter 2022

Ranagård	222 052	tkr
Åled/Himmelkulla	6 096	tkr
Fsg inom Södra Infarten	1 822	tkr
Fyllinge	1 082	tkr
Kistinge ny deponi	1 055	tkr
Getinge stationsomr	664	tkr
Oskarström. Santagård, Kolarstigen	656	tkr
Getinge indomr	498	tkr
Övrigt	472	tkr
Summa	234 396	tkr

Under året har exploateringsersättningar avseende utbyggnad av allmän plats inom projekten Flygaregatan och Trönninge 12:4 erhållits om ca 14 200 tkr. Jämfört med föregående år är det en ökning med ca 5 600 tkr vilken beror på skillnad i utbyggnadstakt mellan åren. Även intäkter för fastighetsregleringar och förlängda reservationsavtal (350 tkr) har erhållits inom exploateringsverksamheten. Årets övriga kostnader för exploatering uppgår till ca 3 500 tkr, vilket är i linje med föregående år, och består av kostnader inom exploateringsprojekt utan försäljning samt etableringsskötsel.

Upplösning av medfinansieringsbidrag till Trafikverket för projekten Södra infarten, Stationsstaden samt GC-väg mellan Haverdalsbro och Harplinge belastar perioden med 8 800 tkr. Detta är 30 200 tkr lägre än föregående år då vi löste upp ett större bidrag avseende Södra infarten.

Intäkter för detaljplaner uppgår till 4 500 tkr för perioden vilket är 1 200 tkr lägre jämfört med föregående år. Detta beror på flera orsaker, till exempel har vi i år upparbetat mindre på externa detaljplaner än vid samma tid föregående år dels på grund av att några projekt blivit uppskjutna, dels på grund av lägre bemanning än föregående år (sjukdomar och personalomsättning).

I övriga kostnader ingår kostnader för detaljplaner om ca 18 000 tkr varav ca 5 200 tkr avser kostnader för detaljplaner på privat mark som till stor del bekostas av exploitören. Det finns fortfarande några ”gamla” aktiva ramavtal med takpris vilket är skälet till att kostnaderna inte täcks fullt ut.

Årets arrendeintäkter uppgår till ca 43 600 tkr vilket är ca 4 900 tkr lägre jämfört med föregående år. Detta beror främst på att Industristaden upphörde som bolag vid årsskiftet, därmed försvann

tomträtsintäkterna från parkeringshusen. Förändringen beror också på att föregående år fakturerades HEM 2 300 tkr retroaktivt för deponi. Kostnaderna för arrendemark har ökat med ca 1 200 tkr till 12 000 tkr jämfört med föregående år. Detta beror främst på ökade kostnader för fastighetsskatt.

Under året har tomträtter sålts med en total realisationsvinst om 7 400 tkr och två före detta förskolor i Steninge och Skipås har även de sålts med en realisationsvinst på 7 400 tkr. Bostadsrätter på Österängsgatan (två lägenheter), Snöstorpsvägen och Bergsgatan (två lägenheter) har genererat realisationsvinster om ca 5 800 tkr. Tillhörande omkostnader har förts till resultatet med ett positivt utfall om ca 800 tkr vilket är en reglering som avser kostnader som ej fördes till balansräkningen föregående år.

Årets intäkter från tomtkän uppgår till 1 400 tkr vilket är ca 400 tkr högre än föregående år och beror på att den årliga avgiften har ökat från 400 kr till 600 kr. Övriga intäkter som erhållits under året avser bland annat två tjänster inom Strategienheten (800 tkr) som finansieras till 50% av HEM respektive LBVA samt intäkter för planbesked (300 tkr).

Årets lönekostnader uppgår till ca 33 800 tkr vilket är ca 1 500 tkr lägre än föregående år. Detta beror bland annat på flertalet sjukskrivningar och vakanser vilket också påverkar utfallet för sålda tjänster (tid) som under perioden uppgår till 18 300 tkr (f å 19 900 tkr).

Utfall – budgetavvikelse

Årets budgetavvikelse uppgår till ca 255 300 tkr och beror främst på att exploateringsverksamheten helt saknar budget. Den största budgetavvikelsen beror således på att försäljning av exploateringsfastigheter har skett under året till ett resultat av 234 400 tkr där försäljningar inom projektet Ranagård står för merparten av intäkten (222 100 tkr). Ranagård är ett osedvanligt stort projekt för kommunen och merparten av försäljningen har skett under 2022.

Exploateringsersättningar (14 200 tkr) har under året fakturerats inom projekten Flygaregatan och Trönninge 12:4 och ska ersätta utgifter för iordningställande av allmän platsmark samt ledningsdragning för VA. Kostnader för övrig exploatering såsom etableringsskötsel och åtgärder inom projekt som saknar tomtförsäljning uppgår till ca 3 100 tkr. Realisationsvinster för sålda tomträtter, bostadsrätter samt två före detta förskolor i Steninge och Skipås ökar resultatet ytterligare med 20 600 tkr.

Intäkter och kostnader för externa detaljplaner och detaljplaner som delvis finansieras av extern exploatör budgeteras inte då kostnadstäckning förutsätts. Avvikelsen för dessa planer motsvarar därmed årets utfall och redovisas enligt nedan tabell.

Detaljplaner	Utfall 2021	Utfall2022	Budget 2022	Avvikelse 2022
Intäkter för externa DP	4 986	3 800	0	3 800
Intäkter för DP i kommunala projekt med försäljning	700	656	0	656
Intäkter totalt DP	5 686	4 456	0	4 456
Kostnader för externa DP	-6 211	-5 749	0	-5 749
Kostnader för DP i kommunala projekt med försäljning	-10 882	-10 137	0	-10 137
Kostnader kommunala DP	-2 741	-2 650	-7 000	4 350
Kostnader totalt DP	-19 835	-18 536	-7 000	-11 536

För externa detaljplaner uppgår kostnaderna till 5 700 tkr vilka genererar intäkter om 3 800 tkr genom plankostnadsavtal/ramavtal. Skälet till att kostnaderna inte täcks fullt ut beror på att vi fortfarande har några pågående äldre ramavtal med takpris men även på återförda upplupna intäkter från 2021 för avbrutet projekt. Alla nya avtal (plankostnadsavtal) har full kostnadstäckning.

För kommunala detaljplaner som är delvis intäktsfinansierade uppgår kostnaderna till 10 100 tkr medan intäkter för dessa planer uppgår till ca 700 tkr. Dessa detaljplaner finansieras främst via exploateringsintäkter från tomtförsäljning. Resterande avvikelse härrör sig till detaljplaner i kommunala projekt där kostnaderna för året uppgår till 2 650 tkr vilket ger en positiv avvikelse med 4 350 tkr mot budgeterade 7 000 tkr.

Årets arrendeintäkter har minskat med ca 900 tkr främst på grund av upphörda tomträttsavtal med Industristaden. Kostnaderna för arrendemarken har dock ökat med ca 8 000 tkr mot budget på grund av ökade kapitalkostnader, fastighetsskatt och fastighetsavgifter.

Kostnad för upplösning av medfinansieringsbidrag till Trafikverket för investering i statlig infrastruktur inom projekten Södra infarten, Stationsstaden och GC-väg Harplinge-Haverdalsbro uppgår för året till 8 800 tkr.

Lönekostnaderna har under året minskat mot budget med 4 500 tkr på grund av sjukskrivningar, vakanser och tjänstledigheter vilket delvis vägs upp av ökade kostnader för ny tjänst, Projektledare förorenad mark, 400 tkr. Sålda tjänster (tid i projekt) ökar med 2 800 tkr mot budget för året vilket visar sig som en positiv intäkt för löneobjekten.

Från kommunledningsförvaltningen har verksamheten under året erhållit budget för Kartläggning utveckling av laddinfrastruktur där avvikelsen för året landar på ca 160 tkr, vilken kommer begäras resultatbalanseras till 2023.

Anslagsområde 371 Färdtjänst och kollektivtrafik

Utfall – årsresultat

Utfallet för år 2022 uppgår till ca -60 000 tkr jämfört med ca -48 800 tkr föregående år. Nedan följer en sammanställning av årets utfall och hur den skiljer sig mot föregående år.

Belopp i tkr	2022	2021
Intäkter	5 000	2 600
Gratis kollektivtrafik 75+	-8 100	-7 900
Prisskillnadsersättning	-1 800	-1 600
Lokal färdtjänst	-47 500	-34 900
Övrigt	-7 600	-7 000
Summa	-60 000	-48 800

Vi kan se att kostnaden för lokal färdtjänst i år är 12 600 tkr högre än föregående år, intäkterna inom verksamheten har ökat med 2 400 tkr. Ökningen förklaras med att restriktionerna avseende Covid-19 lättade under början av 2022 och att fler då nyttjar färdtjänst.

Utfall – budgetavvikelse

Verksamheten visar en negativ budgetavvikelse på 3 000 tkr. Budgetavvikelsen består främst av en högre kostnad för färdtjänst både inom administration (1 800 tkr) och lokal färdtjänst (1 500 tkr). Även

intäkterna har ökat mot budget, det med 1 500 tkr.

Gratis kollektivtrafik 75+ överskridit budget med 1 000 tkr. Detta med anledning av nytt avtal där maxbeloppet att betala är högre för kommunen.

Anslagsområde 540 VA-verksamhet

Utfall – årsresultat

Årets resultat uppgår till -31 800 tkr, vilket är 14 600 tkr sämre än föregående år, och består av intäkter om 155 300 tkr och kostnader om 187 100 tkr.

Jämfört med föregående år har intäkterna minskat med 1 400 tkr vilket främst beror på lägre bruksavgifter då vattenförbrukningen under året har minskat. Detta vägs delvis upp av att VA-avgifterna och upplösningen av anslutningsavgifterna har ökat något mot föregående år.

Kostnaderna har ökat med 13 100 tkr jämfört med föregående år. Under året har en utrangering av delar av ett pågående projekt avseende införandet av Scada systemet genomförts. Projektet blev inte som planerat och delar av det pågående projektet har därför direktavskrivits och påverkar således årets utfall med 5 300 tkr. Kapitalkostnaderna har ökat med 4 100 tkr jämfört med föregående år och uppgår till 50 000 tkr fördelat på avskrivningar (44 500 tkr) och internränta (5 500 tkr).

Övriga kostnader för driftverksamheten uppgår för året till 131 900 tkr vilket är 3 800 tkr högre än föregående år. Detta beror till stor del på ökade kostnader per nyttighet vilket är en konsekvens av de ökade kostnaderna generellt i samhället (ex el, drivmedel, transportkostnader, kemikalier etc) samt ett ökat underhållsbehov under årets sista månader.

Utfall – budgetavvikelse

Årets budgetavvikelse uppgår till -27 300 tkr och beror framför allt på att den kostnadsbudget som LBVA gick in i året med var 14 000 tkr högre än beslutad budget. Främst är det alltså ökade driftkostnader inom bolaget LBVA (22 400 tkr) som är orsaken till den stora avvikelser.

Driftkostnaderna har ökat mot budget trots en hög ambitionsnivå att prioritera i verksamheten på grund av under året ökade kostnader i samhället. Mot budget har kostnaderna ökat för el (1,7 mnkr), ledningsrätt och analysprover (1 mnkr) samt varor och material (3,5 mnkr). Gällande köp av externa tjänster har de minskat utfallsmässigt mot tidigare år, men mot budget har de ökat (2,7 mnkr). Vidare fanns inte utköp av IT-utrustning från Halmstads kommun med i driftsbudgeten (1 mnkr), vilken är en följd av att bolaget har separerat sin IT-infrastruktur från Halmstads Kommun. Till sist har försäkringskostnaderna har ökat med ca 0,5 mnkr.

Övrig avvikelse beror bland annat på utrangering av ett pågående projekt vilket belastar resultatet negativt och ger en budgetavvikelse om 5 300 tkr. Projektet som utrangeras avser införandet av Scada systemet vilket inte blev som planerat och delar av det pågående projektet behöver därför direktavskrivas. Kostnader för internränta ökar med 500 tkr mot budget och årets intäkter avviker med 3 200 tkr mot budget pga minskad vattenförbrukning hos kommuninvånarna som går att relatera till rådande energipriser. Detta vägs delvis upp av att årets avskrivningskostnader minskar med 4 100 tkr på grund av bristande beräkningsmodell vid framtagande av budgetunderlaget.

Investeringsredovisning

	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Avvikelse
*031 Kommunledning				
*051 Samhällsbyggnad	12 374	-107 828	-169 405	61 577
<i>Inkomster</i>	36 576	15 332	5 000	10 332
<i>Utgifter</i>	-24 202	-123 160	-174 405	51 245
540 VA-verksamhet	-99 138	-100 404	-145 000	44 596
<i>Inkomster</i>	19 722	42 814	20 000	22 814
<i>Utgifter</i>	-118 860	-143 218	-165 000	-143 218
SUMMA	-86 764	-208 232	-314 405	106 173

Investeringsredovisning

Investeringsredovisning anslagsområde 051 Samhällsbyggnad

Utfall – årets nettoinvesteringar

Årets investeringsnetto uppgår till -107 800 tkr och består av 15 300 tkr i investeringsinkomster och 123 200 tkr i investeringsutgifter. Årets höga utgifter beror främst på att Industristadens fastigheter förvärvades vid årsskiftet för ca 109 400 tkr. Bland fastigheterna som förvärvades ingår bland annat sex parkeringshus, livräddartornet i Tylösand samt byggnaderna på Stora Torg. En jordbruksfastighet i Gullbranna har förvärvats på grund av att den omfattas av ett vattenskyddsområde. Övrig utgift om 12 100 tkr avser markutfyllnad i hamnen där ny verksamhetsmark skapas för framtida exploatering.

Investeringsinkomsterna beror på försäljningar av bebyggda fastigheter och är fördelade enligt nedan:

Försäljningar	
Tomträtter	7 482 tkr
Förskola Hulabäck/Steninge	5 300 tkr
Förskola Skipås	2 550 tkr
	15 332 tkr

Utfall – budgetavvikelse

Kommentera avvikelsen mot kommunfullmäktiges fastställda ram vid årets slut.

Årets budgetavvikelse uppgår till ca 61 600 tkr och beror främst på en avvikelse för förvärv av råmark till framtida exploateringsfastigheter om 48 000 tkr. Anledningen till det låga utfallet är att det under året endast har påbörjats förhandlingar med fastighetsägare och att förvärv planeras genomföras 2023.

Projekt för Trygghetskameror (350 tkr) och Klimatanpassningsbehov och översvänningsåtgärder (15 100 tkr) har inte genomförts som planerat under året varför budgetavvikelsen här motsvarar hela anslagen.

Även investeringsinkomsterna avviker från budget med 10 300 tkr vilket beror på att fler försäljningar är genomförda under året än planerat.

Tillkommande utgifter avser markutfyllnaden i hamnen. Denna utgift var inte budgeterad för och har uppstått på grund av möjligheten att erhålla fyllnadsmassor inklusive transport från andra pågående projekt till ett kraftigt reducerat pris. Avvikelsen om 12 100 tkr motsvarar årets utfall för projektet.

Anslagsområde 540 VA-verksamhet

Utfall – årets nettoinvesteringar

Årets investeringsnetto uppgår till -100 400 tkr och består av inkomster om 42 800 tkr och utgifter om

143 200 tkr. Jämfört med föregående år har både inkomsterna och utgifterna ökat med 23 000 respektive 24 400 tkr vilket ger ett ökat investeringsnetto om 1 300 tkr.

Investeringsinkomsterna avser anslutningsavgifter för nya anläggningar mot befintligt ledningsnät och finansieras av respektive fastighetsägare. Detta är ett resultat av att kommunen växer och under året har flera stora avgifter fakturerats. En annan orsak till att avgifterna är högre i år är att några fakturaunderlag avseende 2021 blev liggande och fakturerades först i början av 2022.

Projektkategori	Utfall (tkr)	Budget (tkr)
Gemensamt	3 424	9 000
Vattenprod	21 326	24 300
Avloppsren	14 500	31 700
Huvudledn.	40 895	51 000
Expl bostäder	17 875	19 000
ExPI industri	-321	1 000
Förny. bef ledningsnät	45 173	27 000
Utbyg dagvatten	345	2 000
Total	143 217	165 000

Utfall – budgetavvikelse

Investeringsinkomsterna ökar med 22 800 tkr mot budget på grund av att Halmstad växer och att flertalet exploateringar där fastighetsägare är i behov av nya anslutningar. Flertalet av de anslutningar som faktureras i år har genomförts under tidigare år

Årets investeringsutgifter minskar med 21 800 tkr mot budget vilket varav 19 300 tkr främst beror på problematik med upphandlingen gällande ombyggnad av Busörs avloppsreningsverk vilka ombudgeteras till 2023.

5.2 Personal

5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

Kommunledningsförvaltningen hade den 31 december 2022 totalt 182 tillsvidareanställda medarbetare vilket är en ökning med 18 tillsvidareanställda sedan 2021 års mätning. Anledningen till ökningen av medarbetare beror på det nya tillsatta bemanningscentrat på kommunledningsförvaltningen. Av de 182 tillsvidareanställda medarbetare är det 134 kvinnor (74%) och 48 män (26%). Statistiken visar att merparten av förvaltningens tillsvidareanställda återfinns inom ålderskategorin 30-49 år (110), följt av ålderskategorin 50 år och äldre (63) och ålderskategorin 29 år och yngre (9).

Antalet visstidsanställda uppgick den 31 december 2022 till 11 medarbetare, vilket är en minskning med 3 medarbetare sedan december 2021. Inom de 11 visstidsanställda ser vi en fördelning av 6 kvinnor och 5 män. Visstidsanställningarna är delvis vikariat pga föräldraledighet eller långtidssjukskrivning samt särskild visstidsanställning pga arbetstopp. Vi ser också visstidsanställningar för att täcka behov vid tillfälliga vakanser samt studentmedarbetare.

Begreppet årsarbetare avser tillsvidareanställda, hel- och deltider, omräknat till heltidstjänster. Detta är vanligtvis det begrepp som används när man i jämförande syfte beskriver volymen anställda. Den 31 december 2022 fanns det 181 årsarbetare inom förvaltningen.

	Totalt T3 2022	Antal kvinnor T3 2022	Antal män T3 2022	Totalt T3 2021
Antal tillsvidareanställda	182	134	48	164
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	9	6	3	9
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	110	84	26	104
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	63	44	19	51
Antal visstidsanställda	11	6	5	14
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	181	133	48	164

5.2.2 Timavlönad personal

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

	Totalt T3 2022	Totalt T3 2021
Timavlönad personal - totalt antal timmar	2 714	1 181
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	1	1

5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron omfattar samtliga anställda (tillsvidare-, visstid- och timanställda) inom förvaltningen. Av den totala ordinarie arbetstiden utgör 5,3% sjukfrånvarotid inom förvaltningen, detta är en ökning sedan 2021 då den totala sjukfrånvaron låg på 2,4%. Vi kan se en ökning inom samtliga åldersgrupper.

Långtidssjukfrånvaron (mer än 60 dagar) uppgår till 70,2% under 2022, detta är en ökning jämfört med samma period 2021 då den var 55,2%. Långtidssjukfrånvaron beror på att några fåtal av medarbetarna är sjuka och har behov av att vara frånvarande under en längre tid.

	Utfall (%) T3 2022	Kvinnor (%) T3 2022	Män (%) T3 2022	Utfall (%) T3 2021
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	5,3%	5,6%	4,6%	2,4%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	70,2%	66,6%	81,2%	55,2%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	4%	5,8%	1,2%	0,6%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	3,7%	4,5%	1,5%	1,4%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	8,1%	7,5%	9,5%	4,6%

5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet med uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppföljning av arbetsmiljöarbetet sker med hjälp av kommunens gemensamma checklista. Den årliga uppföljningen har genomförts per avdelning, samtliga checklistor har därefter sammanställts till en gemensam sammanställning för förvaltningen.

Det framkommer i uppföljningen att det finns en god kännedom om det systematiska arbetsmiljöarbetet och att det fungerar bra. Under året har det arbetats aktivt med att klargöra delar både kopplat till brandskydd i rådhuset, ny rutin för hot och våld samt skyddsron. Det har kommunicerats ut

information rörande tydlighet i arbetsmiljön till medarbetare på förvaltningen. Det framkom i uppföljningen att det finns behov för vissa av förvaltningens chefer att uppdatera arbetsmiljöutbildning inom vissa områden då det är längre än 3 år sedan senast.

Samverkan samt APT hålls på förvaltningen och fungerar bra, arbetsmiljö diskuteras men kan utvecklas ytterligare något med gemensamt material utifrån behov som vi identifierar förvaltningsövergripande samt med hjälp av stöd från systemet KIA för att uppmärksamma och diskutera eventuella tillbud för att arbeta ytterligare mer förebyggande. Detta har påbörjats under året och kommer att arbetas vidare med under 2023.

Under 2022 har arbetet med utveckling av organisationskulturen på förvaltningen varit fortsatt prioriterat. Mätningar har genomförts under året där man mäter nuläge och även kan identifiera områden inom arbetsmiljön. Arbetet med förvaltningens kultur har flera olika syften men en viktig del i det är att det skall bidra till medarbetarnas välmående. En positiv förflyttning kan utläsas i resultaten i mätningarna vilket kan vara effekter av det arbete som gjorts inom kulturutvecklingen.

5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Under året samordnades förvaltningsgemensamma aktiviteter i syfte att stärka hälsan och förvaltningens samhörighet. Detta bland annat med hjälp av det hälsofrämjande bidraget. Förvaltningens hälsoinspiratörer har under året arbetat aktivt i flera olika delar i syfte att främja hälsan samt förebygga ohälsa bland förvaltningens medarbetare.

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

5.2.5 Sammanfattande analys

Kommunledningsförvaltningen redovisar vid T3 2022 en personalstyrka på 182 tillsvidareanställda medarbetare. Anledningen till ökningen av medarbetare beror på det nya tillsatta bemanningscentrat på kommunledningsförvaltningen. Det finns även vakanser som ej är tillsatta ännu, det pågår rekrytering och tillsättning på flera avdelningar. Avgångsintervjuer genomförs med de medarbetare som sagt upp sig på egen begäran under 2022 i syfte att fånga in eventuella behov för vidare utveckling på förvaltningen på ett övergripande plan. Sammanfattning och analys kommer arbetas fram utifrån insamlat underlag.

Det går även att utläsa att visstidsanställningarna har minskat något sedan förra årets mätning, förvaltningen har nu 11 visstidsanställda. Visstidsanställningarna är delvis vikariat på grund av föräldraledighet eller långtidssjukskrivning samt särskild visstidsanställning på grund av arbetstopp. Det finns även visstidsanställningar för att täcka behov vid tillfälliga vakanser samt studentmedarbetare. Visstidsanställningarna styrs av det tillfälliga behovet för att lösa verksamheten tills att läget är stabilt inom det uppkomna behovet.

Den totala sjukfrånvarotiden av ordinarie arbetstid har ökat på förvaltningen sedan förra årets mätning och uppgår nu till 5,3%. Efter en tid med förändringar i vår omvärld med anledning av pandemin har det under året succesivt skett en återgång till arbetsplatsen från distansarbete. Då förvaltningen har följt folkhälsomyndigheternas rekommendationer och har haft en ökad försiktighet i form av exempelvis mer noggrann handhygien, hålla avstånd till kollegor, distansarbete samt att medarbetare i viss utsträckning arbetar hemifrån med milda förkylningssymtom än tidigare kan detta ha en påverkan på att den totala sjukfrånvaron har varit väldigt låg på förvaltningen under en tid tillbaka. I kommunen i stort redovisas

en sjukfrånvaro på 8,9% per samma period (förvaltningsorganisationen).

Inom långtidssjukfrånvaron (mer än 60 dagar) redovisas en ökning till 70,2% jämfört med samma period 2021 då det redovisades en siffra på 55,2%. Långtidssjukfrånvaron beror främst på sjukdomsbild där vi ej ser koppling till arbete där några fåtal av medarbetarna är sjuka och har behov av att vara frånvarande under en längre tid. Det går dock att utläsa några fall där det är en kombination av det privata ihop med arbetsrelaterade orsaker där vi även kan se effekter av hög arbetsbelastning kopplat till måendet. Kontakt hålls kontinuerligt, dialog kring rehabilitering och behov av insatser sker vid återgång till arbete.

Kommunledningsförvaltningen har fortsatt fokus på arbetet med organisationskulturen på förvaltningen. Under året har det gjorts en pulsmätning och en medarbetarundersökning där vi kan mäta och se om utveckling skett inom kulturen, följa upp samt få en nulägesbild. Sedan förra genomförda medarbetarundersökningen har det genomförts tre pulsmätningar samt en ny medarbetarundersökning under hösten 2022, i dessa går det att utläsa en positiv förflyttning och bättre resultat kopplat till de uppsatta målvärdena för kulturen på förvaltningen. Mätningar görs regelbundet och ger förvaltningen en möjlighet till att fånga trender och behov vilket skapar förutsättningar för ett mer proaktivt arbetssätt. Detta kopplas även till kommunstyrelsens mål om att förvaltningen ska bli en ännu mera attraktiv arbetsgivare.

Under 2022 har det även skett strukturella förändringar på förvaltningen då vi bildat en ny avdelning, samhällsutvecklingsavdelningen. Arbetet har också pågått med att utveckla kommunikationsavdelningen, ny organisation inom kommunikation startade from 2022. HR-avdelningen har utökats med ett bemanningscenter som arbetar med en kommunövergripande samordnad bemanning. Det har även skett mindre strukturella förändringar på andra avdelningar i syfte att utveckla förvaltningen strategiskt i linje mot vårt gemensamma uppdrag.

6 Väsentliga händelser

Pandemihantering, upprustning av den civila beredskapen, mottagandet av ukrainska flyktingar och energikris.

7 Internkontroll

7.1 Utbetalning av ersättning för förlorad arbetsförtjänst, sammanträdesarvode, förrättningsarvode för förtroendevalda.



I kommunens arvodesbestämmelser medges att vid sammanträde inom kommunen eller förrättning utgår ersättning för förlorad arbetsförtjänst. För egen företagare ska årsinkomsten utgöra underlag för beräkning av förlorad arbetsförtjänst. Ersättning för förlorad arbetsförtjänst ska, på begäran, kunna styrkas genom intyg från arbetsgivare eller motsvarande.

Därutöver har man som förtroendevald rätt till sammanträdesarvode och förrättningsarvode.

För att kunna säkerställa att ersättning utgår enligt kommunens arvodesregler ska ett antal stickprovskontroller genomföras.

En stickprovskontroll av fem slumpmässigt utvalda förtroendevalda har genomförts under nov/dec avseende ersättning för förlorad arbetsförtjänst och utbetalning av arvode. Denna kontroll har inget att anmärka avseende rätten till ersättning.

8 Vertikal dialog

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

Barn- och ungdomsnämnden

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Grunduppdrag	5
2.1	Struktur.....	5
2.2	Process.....	6
2.3	Resultat.....	7
3	Mål	8
3.1	I Halmstad utbildas barn och elever av kompetenta och engagerade medarbetare som ges möjlighet att utvecklas i sin profession	8
3.2	I Halmstads förskolor, skolor och fritidshem ska måluppfyllelsen öka genom en utvecklad undervisning	11
3.3	I Halmstads förskolor, skolor och fritidshem ska alla barn och elever få likvärdiga förutsättningar till en bra start i livet.....	13
3.4	I Halmstads förskolor, skolor och fritidshem har barn och elever ett reellt inflytande och förbereds till att bli aktiva demokratiska världsmedborgare	15
4	Kvalitet	17
4.1	Struktur.....	17
4.2	Process.....	17
4.3	Resultat.....	18
5	Resurser och förutsättningar	20
5.1	Ekonomi	20
5.2	Personal.....	22
6	Väsentliga händelser	27
7	Internkontroll	28
7.1	Risk att uppgifter om barn och elever med skyddade personuppgifter hanteras felaktigt.....	28
7.2	Risk för att utredning kring målgruppsstillhörighet grundsärskola ej slutförs inom skälig tid.....	28
7.3	Brist på krisberedskap på enheterna	29
7.4	Representation sker vidlyftigare än vad som kan anses rimligt. Regler för representation följs inte i bokföringen.	29
7.5	Inköp görs ej enligt ramavtal.	30
7.6	Risk att inte dubbla belastningsregister lämnas vid anställning inom LSS	30
7.7	Risk att medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) inte involveras i nyanställning av skolsköterskor.....	31
7.8	Risk att bisyssla inte anmäls enligt rutin	31

Bilagor

Bilaga 1: Uppföljning av kvalitetsindikatorer 2022

1 Inledning

Barn- och ungdomsnämndens styrmodell innebär att verksamhetsberättelse och bokslut sammanställs inom tre styrområden; kvalitetsstyrning, prioriterad målstyrning och ekonomistyrning.

2022 års verksamhetsberättelse blir det sista bokslutet för mandatperioden. Det har varit en stor styrka att nämnden låtit de fyra prioriterade målen ligga fast över alla fyra år. Detta särskilt då mandatperioden i ganska stor utsträckning har präglats av oro och kris (läs Covid-pandemin, krig i Europa och kostnadskris).

De fyra prioriterade målen syftar till att verka för en mer likvärdig utbildning för kommunens barn och elever och trots exempelvis en pandemi kan förvaltningen se att målen har skapat avtryck och rörelse i organisationen. Målen är kända långt ut i organisationen och de har skapat engagemang kring frågor som skolegregation, kompetensförsörjning, barn- och elevers inflytande och demokratifrågor. Från förvaltningens sida har en mängd insatser genomförts som siktar mot att förbättra förutsättningarna för likvärdighet, inte minst inom undervisningsområdet.

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

Mindre positiva indikatorer i vår kvalitetsstyrning pekar dock på att kunskapsutvecklingen i många fall inte är tillräcklig. På totalen ses fallande kunskapsresultat i den övergripande gymnasiebehörigheten och i andelen elever som når kunskapskraven i alla ämnen. De elevgrupper som verkar ha svårast att nå målen är elever med föräldrar utan högre utbildning, pojkar och med utländsk bakgrund. I Halmstad är vi idag långt ifrån en likvärdig skola med höga och jämna resultat!

Det är dock viktigt att påpeka att många insatser i styrningen som igångsatts de senaste åren faktiskt kan göra skillnad! Särskilt riktade insatser mot sex skolor med stora utmaningar, samverkansmodellen Samsynk mot fler områden och planering för en framtida skolstad med mer allsidigt sammansatta skolor är några viktiga exempel på detta.

När det kommer till **ekonomistyrningen** så har 2022, liksom de senaste åren, präglats av hög ekonomisk osäkerhet - både nationellt och inom kommunkoncernen. Kommunens skolor har haft generellt haft svårt att hålla en budget i balans. Förklaringar till detta är flera; ett ökat antal barn- och elever i behov av stöd, fler elever i grundsärskolan och ett utökat uppdrag i skollagstiftningen med bland annat studiestöd och lovskola. Förskolorna har generellt i högre grad lyckats hålla en budget i balans. På totalen har barn- och ungdomsnämndens effektiviseringskrav enligt planeringsdirektiv klarats av med hjälp av tillfälliga statsbidrag, bland annat från tiden i pandemi. Detta innebär att bokslutet för 2022 hamnar nära noll.

Mot de kommande åren finns en stor ekonomisk oro. När de tillfälliga statsbidragen försvinner och effektiviseringskraven enligt gällande planeringsdirektiv ökar i snabb takt tvingas förvaltningen slå på tvärbromsen för att kommande år hålla en budget i balans. Det kommer att ställas stora krav på både nämnd och förvaltning de kommande åren att klara grunduppdraget om en likvärdig utbildning. Ett uppdrag som behöver lösas med krympande ekonomiska ramar samtidigt som Halmstad är i tillväxt,

exempelvis ska flera nya skolor byggas under den kommande perioden.

Kraften i utbildningsverksamheten kommer alltid att ligga hos personalen. De har stått pall och kämpat för en likvärdig utbildning under pandemi och kostnadskris. Att framåt ta vara på den kraften som finns hos dem, ge dem friutrymme och rätt förutsättningar är ett måste för ett Halmstad som ska utvecklas mot de fina inriktningar som finns i strategisk planer.



2 Grunduppdrag

2.1 Struktur

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

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

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

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

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

Vi har ett demokrati- och kunskapsuppdrag

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

Vi har en idé om lärande

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

Vi har en idé om verksamhetsutveckling

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

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

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

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

- Förskola: 4 500–5 000 barn i 71 enheter
 - Förskoleklass och grundskola: 11 100 elever i 31 skolor varav 4 000 elever också är inskrivna i fritidshem
 - Grundsärskola: 130 elever på fyra enheter inklusive fritidshem exklusive individintegrerade elever i grundskola
 - Pedagogisk omsorg: 15 barn
 - Halmstads kulturskola: 2 100 barn och unga
- Halmstads kommun utövar tillsyn och insyn samt lämnar bidrag till fristående utbildning och annan fristående pedagogisk verksamhet.
- Barn- och ungdomsnämndens verksamheter omfattar 2 931 tillsvidareanställda och 336 visstidsanställda medarbetare.

Nämndens budget omfattar cirka 2,3 miljarder kronor 2022.

2.2 Process

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

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

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

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

2.3 Resultat

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

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

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

3 Mål

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

Kopplad till

Struktur



Kommentar

Bedömning av målet

Arbetet har under 2022 svarat mot de åtaganden som gjordes för perioden och har i huvudsak följt planeringen. Flera kvalitetsindikatorer i kvalitetsstyrningen som kopplas till kompetensförsörjning bedöms också nationellt sett relativt goda. Bedömningen är därför att målet i nuläget görs grönt.

Vart och ett av de fyra målen har en styrgrupp. Styrgruppen för kompetensförsörjning har under året även försökt svara mot önskemål och behov som uppkommit efter det att insatserna för året beslutades. Ett exempel på detta är framtagandet av en valideringsprocess där barnbiträden kan validera sin kompetens för att få lokal behörighet och titel som barnskötare.

Ny insats för 2022 är uppdragsutbildning som möjliggör för utbildade barnskötare (barnbiträden) att läsa vidare till barnskötare. Insatsen startade upp i september. Ett mer medvetet och strategiskt samarbete med kommunikation gällande kompetensförsörjningen har också startat under hösten likväl som arbetet med hållbar bemanning.

Skolor som ingår inom ramen för riktade insatser har påverkat och kommer fortsätta påverka arbetet framöver, dels för att ett mer prioriterat och riktat stöd kräver resurser men det påverkar också hur arbetet inom målområdet behöver utformas framöver.

Det är även värt att nämna arbetet med förskolans "kulturresa" som är ett övergripande arbete med syfte att förbättra rektors förutsättningar, frigöra engagemang och stärka prestationen.

I förlängningen är ambitionen att effekten ska omfatta all personal i förskolan.

Nedan följer korta kommentarerna kring pågående insatser inom målområdet.

Studentmedarbetare

Sex nya studentmedarbetare rekryterades under 2022 med start i september. Alla sex återfinns inom skola och skolor med högre skolyngd (riktade insatser) har prioriterats. Utbildningsdelen för studentmedarbetarna som forskning- och utvecklingsavdelningen ansvarar för har förändrats till att fokusera på ett fördjupningsområde. För denna grupp har det handlat om undervisning i en flerspråkig kontext, dels för att studentmedarbetare ska få möjlighet att fördjupa sig men också för att rusta dem för den verkliga kontext de i framtiden kommer arbeta i. Det har fortsatt varit svårt att få forskollärostudenterna till studentmedarbetarsatsningen men ett utvecklingsarbete är påbörjat i syfte att bättre nå ut till denna grupp.

Introduktionsperiod för nyutexaminerade lärare

Insatsen är på väg att avslutas i sin nuvarande utformning och istället integreras i det dagliga löpande arbetet. Uppföljningsenkäter till nyanställda, gällande hur de har upplevt sin introduktionsperiod, skickas ut löpande från HR-avdelningen för att få information om medarbetares upplevelser. Inför varje terminsstart har mejl gått ut till rektorer som har nyexaminerade medarbetare för att påminna om vikten av introduktionsperioden. Under sommaren arbetades en film fram tillsammans med kommunikatör, rektorer, nyutexaminerade och mentorer. Filmen handlar om betydelsen av introduktionsåret. Syftet är att inledningsvis använda filmen i sociala medier, på mässor och andra digitala plattformar. Ytterligare informationsmaterial är framtaget för att nya chefer i förvaltningen redan från start får kunskap om introduktionsperioden genom möten med HR. Under hösten har informationsinsatser gjorts i samtliga rektorsgrupper för att stärka rektorernas kunskaper kring introduktionsåret.

Uppdragsutbildning legitimerade lärare i fritidshemmet

Vid årsskiftet till 2023 var 23 studenter fortsatt kvar i utbildningen och har då avslutat sin fjärde termin. Det har varit en intensiv studieperiod för studenterna med tunga teoretiska ämnen, vilket gjort att förvaltningen på olika sätt försökt stödja studenterna så mycket som möjligt. Majoriteten av studenterna är i fas med sina studier. Arbetet framåt kommer i huvudsak handla om att studenterna ska klara sina sista två terminer men också om att förbereda för att de i samband med examen ska kunna gå in i nya uppdrag som legitimerade lärare i fritidshemmet eller lärare i något av sina valbara ämnen.

Barnbiträde till barnskötare

Detta är en av förvaltningens senaste insatser där syftet är att stärka kompetensen för tillsvidareanställda barnbiträden som saknar en pedagogisk grundutbildning. Idag deltar 23 medarbetare i utbildningen som genomförs helt på distans av utbildningsanordnaren Hermods. Utbildningen avslutas med en muntlig tentamen i mars-april. Responsen från deltagarna har varit positiv och flera barnbiträden som inte deltar i satsningen har uttryckt intresse om att medverka om utbildningen erbjuds igen.

Barnskötare till förskollärare

Under året har 16 medarbetare omfattats av satsningen. Två av dem avslutade sina studier i november 2022 och kommer att få anställning som förskollärare i förvaltningen. Framåt finns fortsatt behov av ett utökat antal platser till satsningen då rekryteringsbehovet av förskollärare är stort. Det är positivt att det samtidigt finns ett stort intresse att ta del av satsningen.

Stöd till förskolor med få förskollärare

Ett åtgärds paket är framtaget för att stödja förskolor med få förskollärare. Åtgärds paketet ligger vilande till eventuellt behov uppstår.

Karriärtjänster i grundskolan

Det är fortsatt svårt att tillsätta förstelärartjänster, framförallt till vissa skolor. Ett arbete har påbörjats under hösten för att utreda om det finns sätt att hjälpa skolor rekrytera förstelärare.

Utbildning till specialpedagog och speciallärare

Under 2022 har sju nya medarbetare fått en plats i satsningen samtidigt som nio medarbetare har avslutat sina utbildningar. Av dessa nio har åtta fått tjänster som speciallärare eller specialpedagoger inom förvaltningen. Både speciallärare och specialpedagoger är sedan flera år svårrekryterade grupper, främst inom grundskola och grundsärskola. På grund av bristen har alla tjänster heller inte kunnat tillsättas med behörig personal vilket innebär att satsningen utgör en viktig del i kompetensförsörjningsarbetet. Inom förskolan upplevs inte bristen lika stor. Under 2022 har därför platserna i satsningen främst prioriterats

till grundskolan.

Kompetensförsörjning särskolan

En rapport är framtagen utifrån ett utredningsarbete som genomfördes av HR-avdelningen i samarbete med rektorer i särskolan. Arbetet mynnade ut i en rapport med förslag på insatser som skulle kunna hjälpa särskolan med sin kompetensförsörjning. Arbetet är just nu vilande i väntan på klargörande kring budget för insatserna.

Hållbar bemanning

Ett arbete är påbörjat i syfte att se över hur förvaltningens arbete med kortidsbemanning ska se ut. Arbetet leds av förvaltningens bemanningsenhet där rektorer i både förskola och skola deltar. Ambitionen är att arbeta fram förslag till förändrade arbetssätt under våren 2023. Fokus i arbetet är att genom nya arbetssätt försöka minska det stora behovet av korttidsvikarier. Ett annat viktigt fokus är kontinuitet och kända vuxna bland våra barn och elever.

Kommunikation och employer branding

Under 2023 har ett samarbete mellan HR och kommunikatörer på förvaltningen etablerats. Samarbetet syftar till att använda kommunikation som verktyg för att underlätta arbetet med vårt kompetens- och ledarförsörjningsarbete.

Introduktion av nya chefer

Insatsen kommer under våren 2023 integreras i ordinarie arbete på förvaltningens stödavdelningar och kommer därför avslutas som insats. Under våren kommer dock chefers upplevelse av sin introduktion börja följas upp genom en gemensam enkät som täcker in alla avdelningarnas introduktioner. Uppföljningen görs av HR-avdelningen. Enkäten har till syfte att bidra till att arbetet utvecklas kontinuerligt.

Professionsprogram/ledarprogram

Sju deltagare påbörjade i september barn- och ungdomsförvaltningens ledarprogram för framtida skolledare. Flera av dem har redan blivit anställda som skolledare och ambitionen är att på sikt erbjuda samtliga deltagare uppdrag som skolledare. Det går att konstatera att flera av deltagarna erbjuds anställning som skolledare innan de har genomgått hela ledarprogrammet. Det är positivt att deltagarna erbjuds tjänster med det vittnar också om att behovet av skolledare är fortsatt stort.

Implementering av biträdande rektor

Flera biträdande rektorer har anställts under 2022. En planerad uppföljning av införandet har genomförts under hösten. Uppföljningen visar på både positiva och negativa effekter. Det behövs fördjupad dialog innan slutsatser kan fastställas men en försiktig slutsats är att de negativa effekterna inte verkar handla om själva rollen biträdande rektor, utan snarare om hur huvudmannen har hanterat implementeringen.

Teamutveckling

Teamutveckling har fått ett förnyat fokus, bland annat på grund av arbetet med förskolans kulturrese. Ett huvudområde inom det arbetet är att bygga starka team. Arbetet har fått bra respons från rektorer och kommer fortsätta under 2023.

3.2 I Halmstads förskolor, skolor och fritidshem ska måluppfyllelsen öka genom en utvecklad undervisning

Kopplad till

Struktur



Kommentar

Arbetet har i huvudsak rört sig i en riktning som följer planering och många bra insatser har genomförts för att skapa rörelse mot nämndens mål om en utvecklad undervisning. Bara det faktum att nämnden sätter ett fokus på undervisningen kan i sig sägas vara en positiv rörelse. Det ger förvaltningen och de professionella en signal att prioritera sitt grunduppdrag och det har hjälpt nämndens mål och arbete att slå rot långt ut i vår stora organisation.

Den samlade målbedömningen behöver dock bli att målet inte nås. Trots flera insatser som skapat rörelse så ses inte en ökad måluppfyllelse inom ramen för kvalitetsstyrningen. Goda indikatorer inom värdegrundsmål uppväger inte fallande behörighetsiffror och ej förbättrade resultat i exempelvis matematik och svenska som andraspråk.

Nedan redogörs kortfattat en sammanfattning av de insatser som genomförts från förvaltningens sida under året. Någon insats har avslutats under året och någon insats har tillkommit under 2022.

Förskolans underlag

Det remissarbete som har pågått fram till våren 2022 utmynnade i implementeringsdagar som genomfördes i september 2022. Rektorer och medledare bjöds in för att fördjupa sig i underlagen och hur de skulle kunna vara ett stöd för deras verksamhet och hur de kan användas av förskolorna i det löpande arbetet med språkutveckling och matematik. Det innebär att insatsen avslutas i utvecklingsplanen och går därefter in i ordinarie kvalitetsarbete.

Fritidshemmens underlag

Under året har en arbetsgrupp bestående av rektorer för fritidshem och tjänstepersoner fortsatt sitt utvecklingsarbete med att arbeta fram underlag som stödjer ett undersökande av utbildningens kvalitet i fritidshemmet. Utifrån arbetsgruppens definition av kvalitet har ett stödmaterial tagits fram för att få syn på undervisningskvalitet. Stödmaterialen ska ses som en del i en större helhet och kan vara ett underlag i fritidshemmets/arbetslagets kartläggning, uppföljning och dialog kring undervisningens kvalitet.

Under läsåret 22/23 erbjuds samtliga fritidshem att delta i en dialog kring undervisningskvalitet i fritidshem och ta del av arbetsgruppens stödmaterial. Dialogträffarna genomförs vid fyra tillfällen under läsåret och riktar sig till rektor/biträdande rektor med ansvar för fritidshem samt medledare på fritidshemmet.

Läsa-skriva-räkna garantin

Mot bakgrund av identifierade utvecklingsbehov av att förstärka de tidiga insatserna skrevs en ny insats in i barn- och ungdomsförvaltningens utvecklingsplan 2022. Under läsåret har flertalet F-3 skolor deltagit i Skolverkets konferensserie om åtgärdsгарantin med syfte skapa en gemensam grund för kunskaper kring åtgärdsгарantin samt Skolverkets rekommendationer. Detta för att i nästa steg kunna

identifiera skolornas behov av huvudmannens stöd för att utveckla verksamhetens arbete och beredskap i förhållande till garantin.

Riktade insatser genom stöd till lokalt kapacitetsbyggande

I syfte att tillgodose stöd till skolor med särskilt stora utmaningar samlar barn- och ungdomsförvaltningen resurser som kan bistå skolor med ett riktat och operativt stöd, vilket benämns riktade insatser. Under 2022 har sex grundskolor varit en del av riktade insatser. Arbetet följs kontinuerligt upp och verksamhetschef ansvarar för processen.

Skolutvecklingsprocess för utvecklad undervisning i matematik

Med stöd av föreståndare för Nationellt centrum för matematikutbildning, NCM, planerades en skolutvecklingsprocess i matematik som inte kom igång. Syftet med satsningen var att bygga kapacitet för att fler elever ska tycka att matematik är intressant och stimulerande, att måluppfyllelsen ska öka och ge alla elever samma goda möjligheter att lära sig matematik. Syftet kvarstår men under nästa år kommer orsakerna till de låga utbildningsresultaten i matematik att undersökas för att därefter tillsammans med skolorna inleda ett utvecklingsarbete för att öka elevernas måluppfyllelse i matematik.

Utvecklad undervisning i svenska som andraspråk

Huvudmannen har i dialog med en referensgrupp av rektorer tagit fram ett önskat läge för svenska som andra språk och utifrån det görs insatser kopplat till behovsbedömning, organisation och undervisning. Insatserna riktar sig både till rektorer och lärare och förhåller sig både på huvudmannanivå och på enhetsnivå. Under året har en förstärkning av utvecklare med inriktning svenska som andra språk på Resurscentrum Kärnhuset gjorts.

Särbegåvade och högpresterande

I barn- och ungdomsförvaltningens utvecklingsplan finns en insats som syftar till att undersöka om undervisningen behöver utvecklas utifrån högpresterande och särbegåvade elevers behov. För att få ta del av bilder av hur undervisningen möter särskilt begåvade respektive högpresterande elevers behov har en kvalitativ undersökning i form av en enkät skickats ut till ett urval av skolor, vilket lärare och rektorer fått möjlighet att svara på. Sammanställningar av enkätsvaren presenteras för barn- och ungdomsnämnden i december 2022.

Huvudmannens insats kring implementering av reviderade kursplaner Lgr22

Huvudmannens stöd till implementering av reviderade kursplaner har pågått från februari 2021 och avslutades samt utvärderades i slutet på vårterminen 2022. Syftet med insatsen var att skapa förutsättningar för verksamheter och rektors lärande om de nya kursplanerna. Utvärderingen visar att rektorer och nätverksdeltagare (pedagogers) värderar sitt lärande utifrån insatserna kring Lgr22 till mellan 7,5 - 9,0 av 10.

Bland de övergripande insatser som gjorts har nätverksledarträffar och ämnesnätverk uppfattats särskilt positivt av deltagarna och viktiga för såväl professionsutveckling som en utvecklad undervisning. Rektorerna har därtill identifierat att det finns delar de behöver lära mer om framåt i förhållande till en utvecklad undervisning och Lgr22. Kompetensutvecklingsbehov uttrycks kring Betyg och bedömning, Läroplanens inledande delar, Extra anpassningar och särskilt stöd, Åtgärdsgarantin och Process-/samtalsledning.

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

Kopplad till

Process



Kommentar

Målet har höga ambitioner om likvärdiga förutsättningar till en bra start i livet, att barn och elever mår väl och får det stöd de behöver samt att nämnden kompenserar för och bryter skolegregationen.

I enkäter under året anger en överväldigande merpart av förskolans vårdnadshavare och elever att barn och elever trivs och känner sig trygga i förskola och skola. Flera aktiviteter är genomförda som exempelvis berör tillgänglighet i lärmiljön och språkfrämjande undervisning i utsatta områden samt att den politiska satsningen Samsynk innefattar fler skolor. Vi ser en positiv förflyttning i att förvaltningen tillsammans med samverkande förvaltningar har tagit oss an utmaningar som finns inom målområdet.

Trots flera kompensatoriska insatser på huvudmannanivå och arbete på de enskilda förskolorna och skolorna, finns få tecken på att måluppfyllelsen utjämnas mellan enheter med olika socioekonomiska förutsättningar. Ett betydande arbete pågår, med både kunskapsinhämtning och åtgärder för att kunna minska effekterna av och på sikt även bryta segregationen.

Den sammantagna bedömningen av målområdet är att det görs ett bra och viktigt arbete inom samtliga identifierade områden, men att det trots det inte går att säga att alla elever har likvärdiga förutsättningar. Flera indikatorer i nämndens kvalitetsstyrning pekar också på en betydande olikvärdighet; mellan enheter, mellan pojkar och flickor, mellan barn med föräldrar med olika utbildningsbakgrund, mellan de som har utländsk bakgrund och dem som inte har det och mellan stad och landsbygd.

Tillgängliga lärmiljöer

Inom ramen för processen Tillgängliga lärmiljöer har insatser genomförts med mål att bidra till och fördjupa verksamhetens kunskaper och erfarenheter, ge dem verktyg för kartläggning och analys, synliggöra deras arbete och utveckling samt visa på möjligheter och ge stöd.

Resultat i förhållande till mål och förväntade effekter ses t ex i:

Andelen utvecklingsområden och insatser med fokus tillgängliga lärmiljöer har ökat markant i årets lokala utvecklingsplaner. Rektorer hänvisar till den kartläggning och analys de genomförde tillsammans med sina medarbetare under förra läsåret.

Rektorerna beskriver att insatsen har gett bättre förutsättningar för ett användande av olika möjliga resurser som kan vara ett stöd för utvecklingsarbetet kring tillgängliga lärmiljöer samt för att bygga lokal kapacitet.

Rektorerna beskriver en ökad kunskap kring tillgängliga lärmiljöer, en kunskap som de också delar med sina medarbetare tack vare insatsens upplägg.

Rektorerna beskriver hur deras analys av behov i relation till tillgängliga lärmiljöer synliggör ytterligare

utmaning som de behöver förhålla sig till och få stöd kring.

Samverkan kring barn och elever i behov av omfattande stöd

Utvecklare och rektorer från Buf har tillsammans med representanter för socialförvaltningen utvecklat en systematik för hur socialförvaltningens arbete och information till vårdnadshavare, förskola och skola ska ges kontinuerligt. Socialförvaltningen utarbetade en handbok och i augusti fick samtliga rektorer tillsammans med skolors kuratorer handboken presenterad. Då påbörjades också arbetet om hur detta ska tas om hand på varje förskola och skola.

Representanter för ledningsgrupp i båda förvaltningarna har under hösten träffats och fattat beslut om att initiera ett samverkansarbete kring föräldrastöd och problematisk skolfrånvaro. Detta kommer att starta våren 2023.

Implementeringen av Tidiga samordnade insatser (TSI)/Samsynk inom de uttalade områdena har pågått hela året inom grundskola. Berörda skolor har besatt roller och ansvar inom elevhälsa för detta syfte och har kommit igång med strukturerad samverkan med bl.a. socialförvaltningens representanter och följer upparbetade arbetssätt enligt modell. För att förbereda förskola, som ska implementera TSI/Samsynk under 2023, har utbildningsinsatser genomförts för rektorer och medarbetare under hösten.

Tillgången till god utbildning för flerspråkiga barn i förskolan

Förvaltningens forskningsgenomgång som presenterats för nämnden visar att förstärkt bemanning för att erbjuda 25 timmars vistelsetid på förskolor med hög andel flerspråkiga barn samt att ge personalen kontinuerlig handledning har hög träffsäkerhet för ökad måluppfyllelse i skolan. Eftersom insatsen inte ännu prioriterats i budgetarbetet för 2023 har inga förberedelser gjorts för att genomföra insatsen.

Den kompetensutvecklingsinsats som genomförts kring språkutveckling i flerspråkig kontext har avslutats med nöjda deltagare. Viss dokumentation från forskningen om språkmiljöer och språkutveckling har publicerats under året. Den visar kamrateffektens betydelse för språkutvecklingen på förskolor i gynnade områden.

Riktning och gränssnitt för barn- och elevhälsan

BUF ledningsgrupp har presenterat ett förslag till berörda funktioner avseende en förändrad organisering av några av elevhälsans professioner samt tydliggörande av uppdrag och ansvar för den centrala barn- och elevhälsan. Medarbetare har getts möjlighet att lämna synpunkter och medskick utifrån förslaget och förändringsprocessen fortsätter genom att en sammanställning av dessa medskick och synpunkter görs och presenteras för ledningsgrupp och berörda medarbetare. Utifrån denna sammanställning behöver beslut fattas huruvida förslaget kan genomföras i sin nuvarande utformning eller behöva revideras. Processen med en förändrad organisation för några av elevhälsans professioner och ett tydliggörande av uppdraget och ansvaret för den centrala barn- och elevhälsan fortsätter under vt 2023.

Bryta segregationen

Att bryta segregationen har varit ett av förvaltningens viktigaste fokus. Ett flertal insatser har genomförts under året för att på sikt bryta segregationen. Bland annat har barn- och ungdomsförvaltningen i samarbete med kommunledningsförvaltningen, bygg- och miljöförvaltningen och teknik- och fastighetsförvaltningen utvecklat en ny analysmodell där man med stöd av ett geografiskt informationssystem (GIS) kan synliggöra hur olika elevflöden till skolor och förskolor påverkar

sammansättningen utifrån socioekonomi.

Det är viktigt att hålla i denna insats flera år framåt. Dels tar det tid att förändra barn- och elevsammansättning och effekterna av detta i form av barn och elevers resultat tar ytterligare en tid att se.

Parallellt med det långsiktiga arbetet görs ett flertal kompensatoriska insatser. Bland annat används en resursfördelningsmodell som bygger på var behoven är som störst och särskilda insatser görs för att attrahera lärare till skolor i socioekonomiskt svaga områden. Både långsiktiga och kompensatoriska insatser kommer även fortsättningsvis att behövas.

Effektiv resursanvändning och utveckling av administrationens roll som stöd till utbildningen

Ledningen beslutade december 2020 att alla skolor ska använda sig av Stratsys Resursplanering. Systemet hjälper rektorerna att planera sin organisation och ger stöd att uppnå en effektiv resursanvändning av personal. Stratsys synliggör resurser och behörigheter, samt hur dessa kan nyttjas på bästa sätt inom skolans verksamheter för att få en budget i balans.

En första utvärdering gjordes våren 2022, vilket visade på fortsatt behov av stöd att lägga in informationen i systemet på ett korrekt sätt. Fortsatt stöd erbjöds under hösten från Stratsys i form av workshops, filmer och löpande kontakt med styrgruppen.

Förvaltningen utbildar skolcontrollers och de skoladministratörer så att de kan fungera som ett lokalt nära stöd för rektorerna i arbetet med resursfördelning och tjänsteplanering i Stratsys.

Samtliga skolor har lagt in sina resurser och fullgjort tjänsteplaneringen inför budget 2023. Särskolans rektorer har ännu inte behörighet i systemet, något som förväntas ske under nästa år. När all information är på plats kommer verktyget att kunna användas till att ta ut underlag och nyckeltal för att kunna göra relevanta jämförelser mellan skolorna.

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

Kopplad till

Process



Kommentar

Arbetet har under 2022 svarat mot de åtaganden som gjordes för perioden och har i huvudsak följt planeringen. Förvaltningen ser att flera goda indikatorer på förflyttning mot det barn- och ungdomsnämnden vill se i målskrivningarna. Bedömningen är därför att målet i nuläget görs grönt.

I barn- och ungdomsförvaltningens utvecklingsplan finns tre insatser kopplade till målet; nedan redogörs kort för dessa.

Utveckla arbetet med barnkonsekvensanalyser

Under våren har erbjudits utbildning i metoden barnkonsekvensanalys för tjänstepersoner på såväl förvaltningsnivå som i verksamheten. Syftet är att få igång ett levande arbete där barns röster blir hörda i

beslut som rör dem och där barnets bästa blir tydliggjort i alla beslut som rör barn. Utbildningsinsatsen är avslutad för den här gången men nu startar arbetet med att implementera arbetssättet. Vi ser redan en rörelse i insatsen där fler använder sig av metoden som beslutsunderlag. Ledningsgruppen har haft utbildning gällande barnsyn och att leda arbetet med barnkonsekvensanalys. Arbetet fortsätter kommande år och konkretiseras i verksamheterna under kommande år.

Organisera referensgrupper på förskola och skola (kan inkludera elevråd) bestående av en bred representation av barn och elever

För att göra det enklare för tjänstepersoner och politiker som inte har barn kring sig i sin professionella vardag ska barn- och ungdomsförvaltningen starta referensgrupper av barn som kan bidra med sina perspektiv till beslut som fattas på alla nivåer. Arbetet startades under höstterminen och referensgrupperna har redan fått en rad frågor att ge sin syn på. Arbetssättet kommer följas upp i början av 2023.

Gör alla röster hörda

Elevenkäten för grundskolan har arbetats fram av en tvärprofessionell grupp. Enkäten genomfördes digitalt under hösten och svarsfrekvensen blev god på knappt 80 %. Tanken är att arbetet ska utvärderas och att enkäten ska bli årligen återkommande varje höst.

4 Kvalitet

4.1 Struktur

4.1.1 Kvantitativ kompetens

Beskrivning

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

Kommentar

—

4.1.2 Bemanning

Beskrivning

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

Kommentar

—

4.1.3 Medarbetares förutsättningar

Beskrivning

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

Kommentar

—

4.2 Process

4.2.1 Medarbetares engagemang

Beskrivning

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

Kommentar

—

4.3 Resultat

4.3.1 Totalresultat grundskola

Beskrivning

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

Kommentar

—

4.3.2 Likvärdighet i grundskola

Beskrivning

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

Kommentar

—

4.3.3 Progression i grundskola

Beskrivning

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

Kommentar

—

4.3.4 Kunskapsämnen i grundskola

Beskrivning

Barn- och ungdomsnämnden vill följa kunskapsämnens utveckling över tid.

Kommentar

—

4.3.5 Måluppfyllelse i förskola

Beskrivning

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

Kommentar

—

4.3.6 Värdegrundsresultat i skola

Beskrivning

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

Kommentar

—

5 Resurser och förutsättningar

5.1 Ekonomi

Driftredovisning

Verksamhet Grundskola och barnomsorg (641)

(belopp i tkr)	Helårs- utfall2021	Helårs- utfall2022	Budget2022	Helårs- utfall2022	Budget- avvikelse 2022	Periodutfall jmf fg år
Verksamhetens Intäkter	311 954	342 217	288 787	342 217	53 430	30 262
Lönekostnader	-1 556 800	-1 630 443	-1 623 068	-1 630 443	-7 374	-73 643
Lokalkostnader	-365 853	-357 694	-358 388	-357 694	693	8 159
Kapitalkostnader	-12 515	-13 473	-17 850	-13 473	4 377	-959
Övriga kostnader	-625 647	-678 338	-626 226	-678 338	-52 112	-52 690
Verksamhetens kostnader	-2 560 815	-2 679 948	-2 625 532	-2 679 948	-54 416	-119 133
Periodens resultat	-2 248 860	-2 337 731	-2 336 745	-2 337 731	-986	-88 871

Årets resultat blev -2 337 731 tkr att jämföra med -2 248 860 tkr föregående år. Det är en förändring med -88 871 tkr jämfört med föregående årsresultat.

Budgetavvikelsen för verksamhet grundskola och barnomsorg landade på - 986 tkr. Det resultat som står som föremål för resultatbalansering är i själva verket -5 363 tkr, då årets överskott av kapitalkostnader med 4 377 tkr inte får balanseras över till nästkommande år.

I årets budgetavvikelse på -986 tkr ingår resultatbalansering från år 2021 med +12 477 tkr. Under året har verksamheterna tilldelats statsbidrag från skolverket och sjuklöneersättningar med anledning av pandemin. Migrationsverket har också bidragit med medel p g a kriget mellan Ryssland och Ukraina. Det har också noterats att nämnden under 2022 fått mer i volymkompensation i budget än vad den faktiska volymökningen blev. Utan dessa medel hade underskottet blivit väsentligt större.

Anledningen till det redovisade underskottet förklaras främst med ökade skolskjutskostnader. Under hösten aviserade Hallandstrafiken om en prisjustering med anledning av höjda trafikskostnader.

Skolskjutsbudgeten på 37 800 tkr överskreds med 5 636 tkr, vilket motsvarar 15 procent.

Enligt riktlinjer för ekonomistyrning och god ekonomisk hushållning balanseras underskottet regelmässigt, såvida det inte beror på särskilda eller extraordinära händelser utanför nämndens kontroll. I förslag till resultatbalansering görs därför ett försök att inte balansera ökade kostnader för skolskjuts till 2023, då dessa regleras i avtal mellan Halmstads kommun och Hallandstrafiken.

Verksamhet Kulturskola (649)

(belopp i tkr)	Helårs- utfall2021	Helårs- utfall2022	Budget2022	Helårs- utfall2022	Budget- avvikelse 2022	Periodutfall jmf fg år
Verksamhetens Intäkter	7 410	9 311	9 010	9 311	301	1 902
Lönekostnader	-26 480	-27 654	-28 110	-27 654	456	-1 174

(belopp i tkr)	Helårs- utfall2021	Helårs- utfall2022	Budget2022	Helårs- utfall2022	Budget- avvikelse 2022	Periodutfall jmf fg år
Lokalkostnader	-5 266	-5 619	-5 368	-5 619	-251	-353
Kapitalkostnader	-401	-402	-426	-402	24	-1
Övriga kostnader	-3 742	-5 784	-5 717	-5 784	-67	-2 042
Verksamhetens kostnader	-35 889	-39 458	-39 621	-39 458	163	-3 569
Periodens resultat	-28 480	-30 147	-30 611	-30 147	464	-1 667

Årets resultat blev -30 174 tkr att jämföra med -28 480 tkr föregående år. Det är en förändring med -1 667 tkr jämfört med föregående år resultat.

Budgetavvikelsen för kulturskolan landade på positiva 464 tkr (varav 24 tkr kapitalkostnader som inte får tas med till nästa år).

I förslag till resultatbalansering har förvaltningen begärt att få överskottet på 440 tkr balanserat till 2023. Enligt riktlinjerna för resultatbalansering medges av 0,5 procent av bruttokostnadsbudgeten, vilket för kulturskolans del motsvarar 184 tkr. Överskott balanseras endast under förutsättning att för verksamheten uppsatta mål, resultatmått, verksamhetsmått eller dylikt har uppnåtts.

Investeringsredovisning

Investeringsredovisning i tkr	Helårs- utfall2021	Helårs- utfall2022	Budget2022	Helårs- utfall2022	Budget- avvikelse 2022	Periodutfall jmf fg år
Investeringsutgifter Grundskola och barnomsorg	-13 428	-19 737	-52 733	-19 737	32 996	-6 310
Investeringsutgifter Kulturskolan	-375	-247	-429	-247	182	128
Periodens investeringar	-13 802	-19 984	-53 162	-19 984	33 178	-6 182

Verksamhet 641 grundskola och barnomsorg

Av 2022 års investeringsmedel för grundskola och barnomsorg blev det kvar 32 996 tkr. Förslag om ombudgetering av hela beloppet till år 2023 har lämnats in i samband med bokslutet. Investeringsmedel balanseras i regel till nästa år enligt kommunens riktlinjer.

Verksamhet 649 kulturskolan

Av 2022 års investeringsmedel blev det kvar 182 tkr, som förvaltningen bett att få ombudgeterade till 2023.

Redovisning av några utvalda budgetavvikelser

Skolområdenas resultat

Skolområde A och B avser förskolor, medan skolområde C-E avser grundskolor och fritids. Förskoleområdena redovisar ett överskott på +8 445 tkr. I detta överskott ingår den resultat

resultatbalansering på +9 710 tkr som förskolorna fick med sig från 2021 års överskott.

Skolområdena C-E redovisar ett underskott på -11 331 tkr. Skolorna fick med sig +1 589 tkr i resultatbalansering av 2021 års överskott.

I sammanställningen nedan redovisas också att resursenheterna avslutade året med en positiv budgetavvikelse med 276 tkr och särskolan med negativbudgetavvikelse -772 tkr.

belopp i tkr	Helårsbudget 2022	Budgetavvikelse 2022
Skolområde A - förskola	236 779	3 368
Skolområde B - förskola	253 208	5 077
Skolområde C - grundskola	239 357	-5 099
Skolområde D - grundskola	303 306	-3 746
Skolområde E - grundskola	221 024	-2 486
Resursenheter	19 139	275
Särskolan	48 723	-772
Summering:	1 321 536	-3 384

Friskolorna

Friskolornas avvikelse gentemot den budget som lades för år 2022 blev sammanlagt -8 972 tkr. Utbetalningarna till fristående har med andra ord varit högre än vad som budgeterats för året.

Fristående	Helårsbudget 2022	Budgetavvikelse 2022
Fristående förskola/pedagogisk omsorg	140 560	-6 308
Fristående skola inkl fritidshem	133 729	-2 665
Summa friskolor:	274 289	-8 972

Förvaltningsgemensamma poster

Förvaltningsövergripande poster, inklusive nämnd och stöd- och utvecklingsavdelningarna, redovisade sammantaget ett positivt resultat på 11 370 tkr, som till största delen beror på att nämnden fick för mycket i volymkompensation. I summan finns också ett överskott för kapitalkostnader med 4 377 tkr.

5.2 Personal

5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

	Totalt T3 2022	Antal kvinnor T3 2022	Antal män T3 2022	Totalt T3 2021
Antal tillsvidareanställda	2 950	2 425	525	2 888
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	337	247	90	354
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	1 532	1 248	284	1 460
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	1 081	930	151	1 074
Antal visstidsanställda	352	246	106	362

	Totalt T3 2022	Antal kvinnor T3 2022	Antal män T3 2022	Totalt T3 2021
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	2 853	2 337	515	2 776

Antalet tillsvidareanställda medarbetare har ökat med 62 sedan bokslutet 2021. Antalet visstidsanställda medarbetare har minskat med 10, en total ökning med 52 månadsanställda medarbetare mellan åren 2021 och 2022. 80,9 % av förvaltningens medarbetare är kvinnor. Motsvarande siffra för 2021 var 81,4 %, d v s en liten ökning av andelen manliga medarbetare.

5.2.2 Timavlönad personal

	Totalt T3 2022	Totalt T3 2021
Timavlönad personal - totalt antal timmar	320 305	299 928
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	162	151

I jämförelse med 2021 har antalet bokade timmar för timvikarier ökat med 20 377 vilket motsvarar 11 årsarbetare.

Vi ser en fortsatt hög frånvaro p g a sjukdom, vård av barn och fortbildningar och även i det dagliga arbetet söks vikarier som förstärkning. Även behovet av långtidsvikarier är fortsatt stort och många av timvikarierna planeras ut på längre vikariat för att lösa bemanningen på enheterna. Vi ser också en minskning av antalet sökande timvikarier som uppfyller kriterierna.

Arbete pågår med att öka annonseringen för längre vikariat och dialog har förts med rektorer och verksamhetschefer om vilka vikariebeställningar som ska prioriteras för att på bästa sätt möta behoven vid korttidsfrånvaro.

5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har ökat marginellt jämfört med 2021, från 8,3% till 8,4% av all frånvaro. Den långa frånvaron (frånvaro över 60 dagar) har ökat med 1,4% jämfört med 2021. den största ökningen ser vi bland de kvinnliga medarbetarna under 29 år där det har ökat med nästan en procentenhet.

	Utfall (%) T3 2022	Kvinnor (%) T3 2022	Män (%) T3 2022	Utfall (%) T3 2021
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	8,4%	9%	6,1%	8,3%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	37,3%	39,2%	26,3%	35,9%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	9,5%	11,1%	6,4%	8,6%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	8,1%	8,6%	5,7%	8,3%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	8,4%	8,8%	6,4%	8,2%

Sjukfrånvaron har ökat marginellt jämfört med 2021, från 8,3% till 8,4% av all frånvaro. Den långa frånvaron (frånvaro över 60 dagar) har ökat med 1,4 procentenheter jämfört med 2021. Den största ökningen ser vi bland de kvinnliga medarbetarna under 29 år.

5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2022

Varje höst gör arbetsgivaren en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att säkerställa

att arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med de krav som ställs i arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

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

Det är glädjande att se att årets uppföljning visar att många delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar bra. Exempelvis finns en god kännedom om systematiskt arbetsmiljöarbete men även inom området krisorganisation och brandskyddsarbete. Det finns dessutom en god samverkan i arbetet genom arbetsplatsträffar och samverkansgrupper.

Följande områden har identifierats som utvecklingsområden där det finns behov av utbildning och uppdatering;

- Arbetsmiljölagstiftning (kunskap, befogenhet) för chefer
- Riskbedömning
- Upprätta arbetsmiljömål på huvudmannanivå

Vidare lyftes KIA, tillbuds- och incidentrapporteringsystemet, som ett viktigt område att förbättra och utveckla. Där pågår ett arbete med att säkerställa att anmälningar och hantering i systemet görs korrekt. Vidare lyftes förslag att ta fram utbildningsmaterial för att nå ut till alla medarbetare och därmed också öka anmälningarna i KIA.

Incidentrapportering 2022 (KIA)

Under 2022 rapporterades 582 tillbud, 183 olycksfall samt 92 fall av hot och våld.

Hot- och våld-situationer sker främst inom grundsärskola. Rapporterna inom förskola gäller i första hand hög arbetsbelastning och inom skola rapporteras främst tillbud mellan skolpersonal och elever i affekt.

Fem ärenden har anmälts till Arbetsmiljöverket.

Sedan ett par år används incidentrapporteringsystemet KIA för att rapportera arbetsskador och tillbud för personal. Det finns fortfarande ett mörkertal i rapporteringen. Förvaltningen arbetar på att minska på detta och ger stöd åt verksamheterna med sin rapportering.

Incidenter mellan barn/elever rapporteras in på olika sätt till respektive Loksam. Där har det inkommit 411 fall av olyckor, 259 tillbud och 34 stycken hot och våld.

Under 2023 kommer KIA-systemet med en modul för att rapportera in tillbud och olycksfall för elever. Det kommer att ge förvaltningen en bättre möjlighet att ge ett förebyggande stöd i och med att det går att följa upp tillbud och olycksfall från centralt håll.

Tillbudsrapportering är en viktig del, då det möjliggör för det förebyggande arbetet, att förhindra att skador sker. Under 2022 har ett förbättringsarbete genomförts i form av utbildning i bland annat definitioner av olycksfall och tillbud där syftet är att förbättra hanteringen och säkerställa att de anmälningar som kommer in rapporteras och hanteras rätt. Det har under året uppmärksammats att ett antal anmälningar har blivit felaktigt anmälda. Det vanligaste felet är att tillbud rapporteras som olycksfall. Arbetet med att kvalitetssäkra och förbättra incident-rapporteringen kommer att fortgå.

5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Sedan tre år tillbaka har ett stort arbetsmiljöarbete gjorts i det som kallas "Myndighetsprojektet". Så här långt har 33 förskolor renoverats och setts över för att förbättra ventilation och för att leva upp till myndighetskrav, både inne och ute. Projektet pågår ytterligare ett par år och därefter är det dags att se över alla skolor.

Under året har 6 miljoner kronor investerats i att öka likvärdigheten på våra förskolor. Investeringarna har lett till förbättringar av möbler, lekutrustning ute och inne, kapprum, skugginsatser mm.

Det systematiska brandskyddsarbetet har setts över både på chefs- och medarbetarnivån. Samtliga medarbetare har genomgått en digital brandskyddsutbildning

Ett flertal förskolor och skolor har utbildats gällande pågående dödligt våld (PDV) och inrymning. Ett antal har dessutom genomfört inrymningsövningar. Arbetet kommer att fortsätta under 2023.

5.2.5 Sammanfattande analys

Förvaltningens personalredovisning 2022 visar att antalet tillsvidareanställda ökat och antalet visstidsanställda minskat. Jämfört med 2021 har totala antalet månadsanställda medarbetare ökat med 52. Det totala antalet medarbetare var vid årsskiftet 3 302 varav 126 chefer. Andelen manliga medarbetare har ökat något sedan 2021 och ligger på 19,1%.

I grupperna visstidsanställda medarbetare och chefer är andelen män något högre; 30,1% respektive 25,4%.

Under året har timuttaget ökat med 7% eller 11 årsarbetare. Trots att restriktionerna upphörde i början av året har behovet av vikarier varit fortsatt stort och bemanningsenheten har inte haft möjlighet att lösa alla inkomna beställningar, detta till följd av brist på timvikarier samt att vikarierna också blir sjuka. Liksom tidigare år var sommarmånaderna betydligt lugnare utifrån ett bemanningperspektiv.

Den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron visar precis som vid föregående bokslut en marginell ökning, från 8,3% till 8,4% frånvaro. Den längre frånvaron (frånvaro över 60 dagar) har ökat från 35,9% till 37,3%. Sjukfrånvaron är högre inom förskolans verksamhet jämfört med sjukfrånvaron inom skola och fritidshem.

Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, visar på väl fungerande arbetsplatsträffar och samverkan samt behov av utbildningsinsatser inom områdena arbetsmiljölagstiftning och riskbedömning. Arbetet med att kvalitetssäkra och öka användandet av incidentrapporteringsystemet Kia har fortsatt under 2022 och behöver utvecklas vidare, bl a genom utbildningsinsatser för medarbetare.

Barn- och ungdomsförvaltningens hälsofrämjande medel har gått till hälsofrämjande insatser som sker genom förvaltningens 44 hälsoinspiratörer. Förvaltningen har under året även arbetat med förebyggande insatser såsom anpassning för att undvika sjukskrivning, anpassning vid återgång i arbete, coaching och

samtalsstöd. Utöver detta har medarbetare erbjudits möjlighet till influensavaccination via Pe3.

Under sensommaren genomfördes medarbetarundersökningen. Förvaltningen hade i stort goda resultat. Undersökningen visade utvecklingsområden inom arbetsmiljöområdet såsom rimliga förutsättningar och möjlighet till återhämtning.

Beskrivning av förvaltningens olika insatser inom ramen för arbetet med kompetens- och ledarförsörjning återfinns i målredovisningen.

6 Väsentliga händelser

7 Internkontroll

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



Kommentar + Ansvariga

Barn- och elevenheten har under våren 2022 skickat ut en kort enkät till 42 rektorer som har skyddade barn och elever. 31 av 42 rektorer har svarat på enkäten. Av dessa 31 rektorer svarade 29 st att de har en upprättat handlingsplan och 2 rektorer svarade att de inte har det. De rektorer som svarat att de inte har upprättat handlingsplan har motiverat detta med att vårdnadshavare vägrat.

I början av december skickar barn- och elevenheten ut en enkät till rektorer som har skyddade barn eller elever i sin verksamhet. Syfte att se över om rektorer har handlingsplaner för barn eller elever med skyddade uppgifter. 38 av 45 rektorer har svarat på enkäten. 37 av 38 rektorer har svarat att de har handlingsplaner på barn och elever med skyddade personuppgifter. En av rektorerna har svarat att hen inte har handlingsplan. Det beror på att barnet just nu inte befinner sig i verksamheten vilket har gjort att det har varit omöjligt att upprätta handlingsplan.

Under våren 2022 har barn- och elev genomfört utbildningsinsatser för rektorer i skola och förskola. Vid två separata har medarbetare på barn- och elevenheten gått igenom syftet med en handlingsplan och arbetsgång. Tillfällena skapar förståelse över processen och rektorer har kommit med inspel. Ansökningsblanketten till förskola/skola har uppdaterats av barn- och elevenheten under vårterminen. På blanketten kan vårdnadshavare skriva in fiktiva uppgifter och administratörer på barn- och elevenheten kan sedan möjliggöra att skyddade barn och elever med fiktiva uppgifter kommer in i skolsystemet.

Under 2022 har barn- och ungdomsförvaltningen sökt medel från digitaliseringsfonden för att utveckla hantering av skyddade i skolsystemet. Ett arbete pågår tillsammans med leverantören.

7.2 Risk för att utredning kring målgruppstillhörighet grundsärskola ej slutförs inom skälig tid



Kommentar + Ansvariga

Vid kontroll den 8 december 2022 är det 10 utredningar för målgruppstillhörighet grundsärskola som pågått mer än ett år. 10 utredningar för målgruppstillhörighet grundsärskola har pågått mer än ett halvår men mindre än ett år.

Kommunen har ett ansvar att driva utredningarna framåt och att ärenden handläggs inom rimlig tid. Ett år eller mer kan inte anses vara en rimlig tid.

Vad gäller vissa av dessa utredningar finns det dock förklaringar till varför utredningarna dragit ut på tiden. Det handlar framförallt om att vårdnadshavare har avbrutit utredningen men att skolan missat

informera huvudmannen om detta. Det kan även handla om att barnets mående under perioden inte varit bra vilket gjort det olämpligt att genomföra testningar. En annan förklaring kan också vara att barnet följs hos habiliteringen och att kommunen överenskommit med habiliteringen att psykologbedömning och (i vissa fall) medicinsk bedömning ska genomföras där; eftersom habiliteringen inte arbetar på kommunens uppdrag innebär det att bedömningar som genomförs på habiliteringen genomförs enligt deras vårdplan vilket inte nödvändigtvis är det samma som när eleven utreds för grundskola.

Övriga förklaringar till varför utredning inte genomförs inom rimlig tid och där huvudmannen har större påverkansmöjligheter handlar om att rutin för utredning inte följs och utredningen "stannar" någonstans på vägen vilket innebär att formellt beslut inte fattas.

Den enskilt största förklaringen handlar dock om den interna psykologkön. För att komma till rätta med denna har centrala barn och elevhälsan anlitat psykologkonsulter som genomfört psykologbedömningar. Kön har minskat betydligt det senaste året och sedan senaste kontroll som gjordes i juni 2022 så har antalet utredningar som pågått mer än ett år halverats. Detta kan framförallt härledas till att fler utredningar köpts in av psykologkonsulter samt att centrala barn och elevhälsan har utökat antalet psykologer.

7.3 Brist på krisberedskap på enheterna



Kommentar + Ansvariga

Det finns överlag en bra krisberedskap i förskolor och skolor. Kontrollpunkten ingick i samtliga verksamheters skyddsrand.

Av de fem förskolorna som ingick i stickprovet har samtliga angett att de har förberedd krisorganisation och väl kända rutiner. På en av förskolorna anges att de har behov av HLR-utbildning.

Även på de fem skolor som kontrollerades i stickprovet, anger man att det finns en god beredskap för att hantera en kris. En av skolorna saknar en dokumenterad plan för PDV (pågående dödligt våld) och inrymning.

Det finns dagsläget inget krav att det ska finnas en dokumenterad plan för PDV, men det har under året gjorts ett förberedande arbete på flertalet skolor och förskolor.

7.4 Representation sker vidlyftigare än vad som kan anses rimligt. Regler för representation följs inte i bokföringen.



Kommentar + Ansvariga

Kontrollen har utförts av sammanlagt 220 fakturor, där 7 avvikelser konstaterades, vilket motsvarar 3%. Jämfört med föregående års granskning (2021) då 237 underlag granskades och det konstaterades 9 avvikelser, 4 %. Den låga avvikelseprocenten förklaras med att representationsfakturor i huvudsak hanteras centralt av förvaltningens ekonomiavdelning innan dessa går vidare för slutattest i verksamheterna.

De avvikelser som hittades handlade om en felkontering och att 6 av underlagen saknade rätt eller komplett information om syfte eller deltagande vid representation. Åtgärden blir att respektive redovisningsassistent tar kontakt med berörd rektor för att förklara och beskriva vad som behövs för att redovisningen ska bli korrekt.

7.5 Inköp görs ej enligt ramavtal.



Kommentar + Ansvariga

Kontrollen som genomförts av förvaltningens representant i inköpsrådet har avsett att kontrollera att inköp görs enligt kommunens ramavtal och barn- och ungdomsnämndens inköpsorganisation.

Kontroll har gjorts på den avgift som Kommunledningsförvaltningen har debiterat barn- och ungdomsförvaltningen under period T1 samt T2 2022.

- Den totala avgiften för dessa perioder (jan-aug 2022) var 60 138 kr. Avgiften uppskattas bli totalt lägre för hela 2022 vid jämförelse med hela 2021 då den totala avgiften var 190 365 kr.
- Tidsbrist samt upphandlade storpack som inte går att hantera anges bland annat som orsak till felköpen.

Kontroll av hur barn- och ungdomsförvaltningens inköpsorganisation har sett ut under året har gjorts. Antal har hämtats från Ekonomiweb under Inköpsorganisation, där det redovisas vilka medarbetare som har vilka behörigheter avseende att göra inköp.

- Antalet användare med tillgång till Doris är 855 stycken, varav 587 är certifierade avropare.
- Antalet inköpare är 20 stycken.
- Antalet medarbetare som har First Card är 117 stycken.

Antal externa fakturor som hanterats av förvaltningen var fram till kontrolldatum den 28 december 31 939 st. Dessa uppgick till ett belopp av 459 876 426 kr, varav 21% var enligt avtal, 75% var undantag, samt 4% Nej/Vej ej.

Förvaltningen behöver fortsätta att sätta inköpsorganisationen och tydliggöra rollerna. Den lista som hänvisas till vid kontrollen är i behov av uppdatering, vilket är något som behöver ses över den närmaste tiden. Det finns behov av att tydliggöra för medarbetarna vilka beloppsgränser och vilket beslutsmandat som ingår i de olika rollerna som avropare och inköpare för att minska felköp framöver. Förvaltningen håller på att se över antalet attestanter och begränsa antalet användare av First Card.

7.6 Risk att inte dubbla belastningsregister lämnas vid anställning inom LSS



Kommentar + Ansvariga

Vid anställning uppvisas alltid belastningsregister inför upprättande av anställningsavtal, men det finns en risk att inte särskilt belastningsregistret för LSS verksamhet lämnas in för de medarbetare som berörs

av detta. Det är enbart rektor och medarbetare som har kännedom om vederbörande berörs av detta eller ej.

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

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

7.7 Risk att medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) inte involveras i nyanställning av skolsköterskor.



Kommentar + Ansvariga

Totalt har det skett 10 nyanställningar av skolsköterskor under 2022. Verksamhetschef för medicinsk elevhälsa har varit involverad i samtliga. Inga avvikelser.

7.8 Risk att bisyssla inte anmäls enligt rutin



Kommentar + Ansvariga

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

I samband med implementering av digital anmälan om bisyssla 2020 fick rektorer information av HR-administratör i samband med arbetsplatsträff. Rektorerna hade sedan i uppdrag att föra ut informationen i sina verksamheter.

I början av oktober 2022 fick samtliga rektorer och chefer via ett mejl med en sammanställning över hur deras medarbetare besvarat eller inte besvarat anmälan om bisyssla. Under hösten har HR-administratör även påmint rektorer och chefer om att lyfta frågan kring bisyssla i samband med medarbetarsamtal. Därefter har HR-administratör tagit fram en rapport från Heroma. Rapporten innehöll totalt 3238 medarbetare. Stickprov gjordes på 20 slumpvis utvalda medarbetare. Av dessa 20 hade 11 medarbetare anmält att de inte har bisyssla. Nio stycken hade inte tagit ställning till bisyssla.

Vid en totalkontroll av samtliga 3 238 månadsanställda medarbetare kan vi konstatera att 36% inte har besvarat om de har en bisyssla eller ej.

För att kunna säkerställa tillförlitligheten av bisyssla ser vi att registrering sker varje år likväl som att det följs upp varje år genom en dialog vid medarbetarsamtalet. Medarbetaren ska därefter registrera i Heroma självservice om det finns eller inte finns bisyssla.

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

Fastighetsnämnden

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Inledning	4
2	Grunduppdrag	5
2.1	Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv	5
2.2	Process/genomförande - Verksamhetens arbetssätt, processer, kultur och värderingar	5
2.3	Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc.	5
3	Mål	6
3.1	Kapitalförstöring ska undvikas.	6
3.2	Vid nybyggnation av kommunens byggnader ska de projekteras minst enligt Miljöbyggnad nivå silver eller motsvarande. Vid ombyggnationer ska certifiering av aktuell byggnad övervägas. Motsvarande ska även gälla förhyrningar.....	6
3.3	Vid nybyggnation ska en bedömning av behov av flexibla lokalanpassningar göras.	7
3.4	Laddningsmöjligheter ska finnas för hundra procent av kommunens laddningsbara fordon/maskiner.	8
3.5	Förbättra och utveckla styrning och ledning	8
4	Kvalitet	11
4.1	Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv	11
5	Resurser och förutsättningar	12
5.1	Ekonomi	12
6	Internkontroll	22
6.1	Överlämnandeprocess	22
6.2	Verkställighet av beslut.....	22
6.3	Garantibesiktningar.....	22
6.4	Inköp enligt ramavtal.....	22
6.5	Leverantörsfakturer	23
6.6	Arkiv	23
6.7	Diarieföring	23
6.8	Dataskyddsförordningen GDPR.....	24
6.9	Artwise	24
6.10	Dokumenthantering.....	24
6.11	Hot och påtryckningar.....	24
7	Vertikal dialog	26

Bilagor

Bilaga 1: FN ekonomiuppföljning

Bilaga 2: FN ekonomiuppföljning

Bilaga 3: Projektsammanställning Förvaltningsfastigheter

Bilaga 4: Projektsammanställning Övrig fastighetsförvaltning

Bilaga 5: Verksamhetsberättelse TFN och FN 2022

Bilaga 6: Ombudgetering FN

Bilaga 7: Resultatbalansering FN

1 Inledning

Fastighetsnämnden ansvarar för:

- kommunens lokalförsörjning - uppgiften inkluderar att hyra in och hyra ut lokaler för kommunens behov,
- utveckling och förvaltning (drift och underhåll) av kommunens byggnader och bebyggda fastigheter, om inget annat avtalas,
- ny-, om- och tillbyggnader av kommunens byggnader och bebyggda fastigheter
- fördelning av bidrag åt föreningar enligt KF:s fastställda riktlinjer för föreningsbidrag

Kommunens bebyggda fastigheter och byggnader/lokaler utgör en stor del av kommunens anläggningstillgångar och här har fastighetsnämnden ett stort ansvar för att bidra till att säkerställa och bevara värdet av dessa både långsiktigt och hållbart.

Vi ska bygga och renovera hållbart och då måste alla parametrar finnas med i bilden; energi, klimat, miljö, ekonomi.

Vi har varken tid eller råd att ta en sak i taget. Det krävs ett livscykelperspektiv när det gäller planering, projektering, byggande och användning av vår bebyggda miljö.

Investeringsstakten är fortsatt hög och uppdraget att färdigställa nya lokaler, främst förskole- och skollokaler, som täcker behovet i rätt tid, är en viktig del i fastighetsnämndens uppdrag. Här pågår det viktiga arbetet med att få samhällsbyggnadsprocessen, lokalförsörjningsplanen och –processen samt investeringsprocessen att gå i takt och samtidigt utvecklas.

Fastighetsnämnden fortsätter att tydliggöra och markera behovet av att öka resurserna för fastighetsunderhåll. Det saknas fortsatt reinvesteringsmedel för att säkerställa det ekonomiska värdet av kommunens fastigheter, dvs. för att undvika kapitalförstöring. Målet under mandatperioden är att nå balans mellan planerat och avhjälpande fastighetsunderhåll.

Kommande mandatperiod innebär förändringar i uppdraget pga sammanslagning med teknik- och fritidsnämnden.

Gällande uppföljningen av nämndens beslutade mål för 2022 är ett mål uppnått under året, medans de resterande fyra målen är delvis uppnådda.

Carl-Johan Berthilsson (M), ordförande fastighetsnämnden

2 Grunduppdrag

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

Fastighetsnämndens förvaltning -teknik- och fastighetsförvaltningen - har cirka 250 medarbetare, varav cirka 200 arbetar mot teknik- och fritidsnämnden och övriga mot fastighetsnämnden. Yrkesrollerna är många inom förvaltningen som bedriver sin verksamhet genom fyra avdelningar: förvaltningsledning, infrastruktur- och lokalförsörjning, drift och projekt.

Fastighetsnämnden ansvarar för förvaltning och utveckling kommunens fastigheter och byggproduktion. Nämnden utför arbete inom ny- och ombyggnation, inhyrning av lokaler från externa fastighetsägare, fastighetsunderhåll och teknisk fastighetsdrift.

Teknik- och fastighetsförvaltningens lokalförsörjningsenhet förvaltar cirka 800 000 kvm lokalytor, totalt cirka 600 objekt.

Fastighetsnämnden investerar årligen cirka 500 mnkr i nya fastigheter.

Verksamheten vänder sig till alla som vistas i Halmstads kommun, både invånare och besökare. Samverkan sker bland annat med andra förvaltningar och bolag i Halmstads kommun, andra kommuner samt myndigheter, förbund och föreningsliv.

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

Fastighetsnämndens förvaltning – teknik- och fastighetsförvaltningen - är en beställar- och utförarorganisation där infrastruktur- och lokalförsörjningsavdelningen fungerar som beställare och driftavdelningen och projektavdelningen är utförare. Förvaltningsledning fungerar som en övergripande ledningsstöd- och ekonomistyrningsfunktion.

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

Nämnden arbetar för att verksamheterna ska få ändamålsenliga lokaler till en rimlig lokalkostnad samt kvalité.

3 Mål

3.1 Kapitalförstöring ska undvikas.

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 3: Halmstads kommun ska aktivt driva omställning till ett miljömässigt hållbart samhälle

Önskat läge/effekter

Genom väl planerade och tillräckliga drift- och underhållsinsatser bibehåller vi värdet i våra nuvarande fastigheter och kan säkerställa friska byggnader med ett gott inomhusklimat.



Kommentar

REPAB faktaböcker redovisar normal årskostnad för planerat underhåll på flera olika fastighetskategorier. Inom kategorierna skola och förskola redovisas en normal årskostnad per kvm på tre olika fastighetstyper. Årskostnaden/kvm för skola är 128-297 kr/kvm vilket ger ett snitt på 208 kr/kvm och för förskola 138-317 kr/kvm vilket ger ett snitt på 223 kr/kvm.

Planerade underhållsåtgärder/reinvesteringar på förvaltningens skolfastigheter har under året varit budgeterade till 169 kr/kvm och på förskolorna 56 kr/kvm. Under 2022 uppgick de nedlagda kostnaderna till 157 kr/kvm på skolorna och 80 kr/kvm på förskolorna.

På skolorna ligger reinvesteringarna inom det nedre spannet för REPABs nyckeltal. Inom förskola ligger det dock lägre, en förklaring till detta är att nämnden har fått särskilda investeringsmedel för "myndighetsprojekt förskolor" där bl.a. stora ventilationsåtgärder utförts, vilket dock till viss del kan ses som underhåll/reinvesteringar.

Underhålls-/reinvesteringsbehovet i snitt per år på samtliga fastigheter de kommande 10 åren är dock 139 mnkr. Tilldelad budget enligt planeringsdirektiv 2022 har varit 66 mnkr. Detta motsvarar ca 47,5 % av behovet. Detta är en positiv ökning sedan tidigare, men mer medel begärdes i nämndens investeringsönskan i verksamhetsplan inför 2022.

3.2 Vid nybyggnation av kommunens byggnader ska de projekteras minst enligt Miljöbyggnad nivå silver eller motsvarande. Vid ombyggnationer ska certifiering av aktuell byggnad övervägas. Motsvarande ska även gälla förhyrningar.

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 3: Halmstads kommun ska aktivt driva omställning till ett miljömässigt hållbart samhälle

Önskat läge/effekter

Nybyggnationer ska motsvara lägst miljöbyggnad silver el likvärdigt.



Kommentar

Genom att bygga enligt BBR så uppfyller nämnden flera av de olika kategorierna i Miljöbyggnad silver. Nämndens projekteringsanvisningar ställer högre krav än BBR vilket ytterligare bidrar till deluppfyllelse av målet.

3.3 Vid nybyggnation ska en bedömning av behov av flexibla lokalanpassningar göras.

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 3: Halmstads kommun ska aktivt driva omställning till ett miljömässigt hållbart samhälle

Önskat läge/effekter

I de fall man utifrån gjord analys bedömer det lämpligt ska ett nytt objekt kunna byggas mer flexibelt om det går att göra med rimliga insatser. Detta för att i framtiden kunna anpassas efter nya behov utan att en total ombyggnad eller nybyggnad behöver göras. Det kan t.ex. innebära att bärande väggar anpassas så att innerväggar lättare kan flyttas.



Kommentar

Målet berör i första hand tidiga skeden i detaljplanarbetet och när man ska besluta om omfattningen av förstudien. Syftet är att t.ex. att kunna omvandla en förskola till äldreboende eller bostadslägenheter när behoven förändras.

Av Framtidsbild 2050 beslutad av kommunfullmäktige 191031 framgår av visionsberättelsen för framtidens välfärd: *"Kommunens verksamheter är samlokaliserade och samarbetet mellan olika verksamheter underlättas av de flerfunktionella och flexibla miljöerna. Samarbetet både sparar resurser och ger invånarna ett mervärde."*

Frågan har förts dialog kring i kommunens projektsamordningsgrupp. Planenheten på kommunledningsförvaltningens samhällsutvecklingsavdelning kommer att inför kommande detaljplaner där frågan är aktuell, utreda hur man ska gå till väga för att hantera de politiska målen om ökad flexibilitet. Vilka åtgärder kan vidtas och vilka positiva och negativa konsekvenser får det för aktuell detaljplan? Utmaningar som har identifierats är bl.a:

- Svårt att förutse framtida behov.
- Ett brett användningsområde kan försena detaljplanen både i utrednings- och remisskedet och öka risken för överklagande.
- Olika användningsområden har ofta olika ytbehov.
- Förstudien blir mer omfattande.

- Kostnaderna ökar vid utbyggnad.

3.4 Laddningsmöjligheter ska finnas för hundra procent av kommunens laddningsbara fordon/maskiner.

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 3: Halmstads kommun ska aktivt driva omställning till ett miljömässigt hållbart samhälle

Önskat läge/effekter

Utbyggnad av laddinfrastruktur för kommunala verksamheter bidrar till att uppfylla kommunfullmäktiges miljömål.



Kommentar

För att målet ska vara uppfyllt krävs enligt gjorda beräkningar 502 uttag på de fastigheter/byggnader som kommunen äger idag, av dessa har det nu satts upp 33 st dvs 7 %. För att kunna uppfylla målet framöver krävs utökad investeringsbudget.

3.5 Förbättra och utveckla styrning och ledning

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 7: I Halmstads kommun ska välfärden vara nytänkande, framtidsorienterad och under ständig utveckling

Önskat läge/effekter

Att nämnden och förvaltningens styrning på ett förbättrat och mer utvecklat sätt utgår från kommunens värdegrund och vision, samt från dess nämnders och verksamheters grunduppdrag enligt statliga och kommunala styrande dokument.

Nämndens och förvaltningens arbete ska på ett tydligare sätt konkretisera hur de styrande dokumenten ska uppnås och förverkligas. Nämnden och förvaltningen ska även upprätta rutiner, tillsammans med andra inblandande förvaltningar och nämnder, kring arbetssättet i samhällsbyggnadsprocessen där nämnden och förvaltningen behöver vara med i ett tidigare skede än i dagsläget. För att kunna vara med tidigare i samhällsbyggnadsprocessen behöver en kompetensutveckling kring denna process ske. En annan effekt med målet är att nämnden och dess förvaltning ska ha ett tydligare helhetsperspektiv. Det innebär en sammanhållen styrning inom en modell där flera perspektiv ingår. Målstyrning – för att utveckla verksamheten, kvalitetsstyrning – för att säkra genomförande av verksamheten och ekonomistyrning – för att resursfördela för utveckling och genomförande av verksamheten. Effektivisering ska vara en naturlig del i nämndens och förvaltningens arbete, vilket bland annat handlar om att hantera nya uppgifter inom befintlig ekonomisk ram samt att hantera befintliga uppgifter inom sänkt ekonomisk ram. Hela organisationen behöver känna ansvar för att arbeta med ekonomiskt hållbarhet genom att minska kostnadsutvecklingen, omprioritera för att möta omställnings- och

investeringsbehov samt att arbeta medvetet för kvalitativa och effektiva verksamheter. Målet ska även leda till att nämnden och förvaltningen, tillsammans med andra nämnder och förvaltningar, har ett helhetsperspektiv för att göra Halmstads kommun till en ännu attraktivare plats, där rollen i samhällsbyggnadsprocessen åter igen är ytterst viktig. Verksamheten behöver ha ett helhetsperspektiv utifrån såväl invånares som besökares och företagares perspektiv. Där exempelvis företagares behov behöver lyftas och där nämnd och förvaltning ska erbjuda stöd och service som inte begränsas av organisatoriska strukturer.

Nämndens och förvaltningens styrning ska baseras på tillit. Det innebär att strukturer och arbetssätt ska kännetecknas av tillit till att varje organisatorisk nivå och medarbetare skapar bästa möjliga resultat och lösningar utifrån sitt ansvar. Styrningen ger tydliga uppgifter, och samtidigt ett stort handlingsutrymme, för de som ska utföra verksamheten. Modiga lösningar för att på ett nytänkande sätt genomföra verksamhet ska uppmuntras, exempelvis genom digitala lösningar. Nämndens och förvaltningens verksamhet ska känna att det finns en tillit för att pröva nya idéer. Viktigt är även att kommuninvånarnas förtroende till både kommun och samhälle ökar - de ska känna tillit till nämndens och förvaltningens arbete. Målet ska även genom detta leda till ett utvecklat och nära samarbete med andra aktörer, exempelvis civilsamhället.

För att i en växande kommun som Halmstad kunna styra och utveckla verksamheten, behöver förutom en successiv implementering av nya styrmodellen, de viktigaste processerna för en förbättrad styrning och ledning identifieras, tydliggöras och utvecklas.

Ytterligare effekter av målet:

- Förvaltningen ska ha större fokus på medborgare/kunder – styrningen ska fokusera på att säkerställa kvaliteten i leverans till medborgare/kunder i verksamhetens uppdrag.
- Förvaltningen ska öka medarbetarens frihet och eget ansvar – styrmodellen ska på sikt skapa möjlighet för medarbetare att tänka nytt och ta ansvar för att fatta egna beslut för förbättring.
- Förvaltningen ska förbättra systemsyn för samverkan – modellen ska öka den sammanhållna styrningen i organisationen genom att titta på helhetsperspektivet för de professioner/verksamheter som behöver samarbeta i tjänsteleverans till kund.
- Förvaltningen ska utgå från ett process- och projektorienterat arbetssätt där kommunen har målgruppsfokus och strävar efter de bästa lösningarna i arbetet, oavsett organisatorisk tillhörighet.
- Förvaltningens verksamhetsprocesser inom kommunens olika delar ska bli tillgängliga, transparenta och skalbara.
- Förvaltningen ska utifrån uppsatta processer, roller och arbetssätt minimera potentiella intressekonflikter och att frågor ”faller mellan stolarna”.
- Förvaltningen ska ha en mer proaktiv och kostnadseffektiv verksamhetsutveckling.
- Förvaltningen ska slutligen vara självbärande när det gäller ledningsstödsresurser.



Kommentar

Nämndens och förvaltningens styrning har under året förbättrats och utvecklats för att tydligare utgå från kommunens värdegrund och vision, från grunduppdragen samt statliga och kommunala styrande dokument. Arbete har påbörjats för att tydligare konkretisera hur de styrande dokumenten ska uppnås och förverkligas, ett arbete som även utförs tillsammans med andra berörda förvaltningar och nämnder,

detta främst kring samhällsbyggnadsprocessen där nämnden och förvaltningen bland annat behöver vara med i tidigare skeden än som tidigare varit fallet. Lokalförsörjningen är en annan sådan process där stora kliv tagits under 2022.

Fokus under året har också legat på att tydliggöra vikten av att nämnden och förvaltningen har och tar ett större helhetsperspektiv. Helhetsperspektivet innebär bland annat att vi måste lösa integration och en växande stad/kommun samtidigt som vi ska tänka på miljö och klimat för att göra Halmstads kommun till en hållbar och ännu attraktivare plats och här är nämndens/förvaltningens roll i samhällsbyggnads- och samhällsutvecklingsprocessen ytterst viktig. Verksamheten verkar för ett helhetsperspektiv utifrån såväl invånares som besökarens och företagares perspektiv, där exempelvis företagarens behov lyfts och där nämnd och förvaltning erbjuder stöd och service som inte begränsas av organisatoriska strukturer.

En successiv implementering av kommunens nya tillitsbaserade styrmodell pågår där de viktigaste processerna för en förbättrad styrning och ledning håller på att identifieras, tydliggöras och utvecklas. Som grund för styrmodellen återfinns Målstyrning – för att utveckla verksamheten, Kvalitetsstyrning – för att säkra genomförande av verksamheten och Ekonomistyrning – för att resursfördela för utveckling och genomförande av verksamheten. Effektivisering och verksamhetsutveckling är och ska fortsatt vara en ännu mer naturlig del i nämndens och förvaltningens arbete, där hela organisationen känner ansvar för att arbeta med detta. styrmodellen ska på sikt skapa möjlighet för medarbetare att tänka nytt och ta ansvar för att fatta egna beslut för förbättring. Styrmodellen ska på sikt skapa möjlighet för våra medarbetare att tänka nytt och ta ansvar för att fatta egna beslut för förbättring.

Medarbetarundersökningen som genomfördes under hösten 2022 visar att vi har en del kvar att göra kopplat till styrningen - resultaten avseende frågorna "Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt" och "I min arbetsgrupp för vi en dialog kring mål och måluppföljning" fick förhållandevis låga utfall.

Genom att delta i SCB:s medborgarundersökning (en attitydundersökning som görs för att mäta hur invånarna ser på kommunen och dess verksamheter) under hösten 2022, kan nu styrningen framåt fokusera på att verka för att säkerställa kvaliteten i leverans till medborgare/kunder i våra uppdrag.

Förvaltningen är på god väg att vara självbärande när det gäller ledningsstödsresurser, vilket var ett av uppdragen i samband med att nya förvaltningen skapades.

Flertalet av de planerade insatserna för att uppnå målet pågår och har pågått under året. Bland dessa kan nämnas utveckling av ekonomistyrningen i första hand kopplat mot KS/MEX, implementering av barnrättsfrågan och barnkonsekvensanalyser i nämnd och förvaltning, deltagande i det kommunövergripande arbetet med ledningssystem via intern processkartläggning, förberedelse för upphandling av ett projektverktyg, utredning och tydliggörande av gränsdragningar mellan tidigare teknik- och fritidsnämndens/fastighetsnämndens vs KS (eg. TFFs vs KLF/SBK/MEX) delar och ansvar i samhällsbyggnadsprocessen, arbetet för att samla förvaltningen av kommunens skogar under en nämnd, utveckling av förvaltningens nyhetsbrev, kontinuerlig utveckling av webben, samt arbete med framtagande av en digital plattform som ersätter flera program.

4 Kvalitet

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

4.1.1 Fastighetsunderhåll

Kommentar



Underhållsbehovet i snitt per år de kommande 10 åren är 139 mnkr. Tilldelad budget enligt planeringsdirektiv 2022 har varit 66 mkr. Detta motsvarar ca 47,5 % av behovet.

4.1.2 Energianvändning (i byggnader)

Kommentar



För 2022 uppnåddes en energiminskning om 4,5 % av den totala energianvändningen/kvm för verksamhet 209, förvaltningsfastigheter. Viss korrigerings är gjord för pandemin under årets två första månader. Nyckeltal för 2022 landade på 171 kWh/kvm använd energi dvs. inklusive solcellsel.

Anledningarna till minskningen är många. Nybyggda energieffektiva fastighetsobjekt har tillkommit. Uppvärmningssäsongen för Simstadion var kortare 2022 jämfört med 2021. De senaste årens arbete med att löpande optimera driftparametrar och uppgradera de tekniska installationerna inklusive styr ger nu resultat. Därutöver har den kommungemensamma insatsen för att minska elanvändningen i slutet av året haft en positiv påverkan på resultatet.

5 Resurser och förutsättningar

5.1 Ekonomi

Driftredovisning 209 Förvaltningsfastigheter

(alla belopp i tkr)	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Budgetavvikelse
Intäkter	728 256	743 207	747 029	-3 822
Lönekostnader	-959	-1 027	-780	-247
Lokalkostnader	-252 365	-254 449	-246 405	-8 044
Kapitalkostnader	-222 005	-238 620	-270 333	31 711
Övriga kostnader	-270 132	-282 700	-280 369	-2 330
Verksamhetens kostnader	-745 461	-776 796	-797 887	21 090
Periodens resultat/nettokostnad	-17 205	-33 589	-50 858	17 268

Utfall – årsresultat

Verksamheten innefattar fastighetsförvaltning av lokaler för kommunal verksamhet, inklusive utredningar och särskilda driftkostnader vid byggprojekt. Medel är avsatta för driftomkostnader inom projekt Nyhemsskolan, Östergårdsskolan samt Kattegattsgymnasiet.

Verksamhetens utfall för perioden är ca -33 600 tkr. Intäkterna är 15 000 tkr högre än föregående år. Detta beror främst på högre internhyror pga. nya avtal samt högre övriga intäkter beroende på försäkringsersättning. Kostnaderna är 16 400 tkr högre än föregående år främst beroende på kapitalkostnader, utrangeringar, fastighetsdrift och särskilda omkostnader inom byggprojekt. Även underhållskostnaderna är högre än föregående år.

Lokalförvaltning

Resultatet för hyresfinansierad lokalförvaltning är -13 500 tkr. Det innebär att hyresintäkterna inte täcker kostnaderna för förvaltningen av lokalerna.

Detta beror främst på:

- Kostnaderna för FM-service har ökat markant de senaste åren
- Driftunderhållet har ökat, delvis beroende på utredningar inför PCB-sanering
- Kimbogårdens förskolepaviljong står outhyrd. Denna används som evakueringslokal, budgetmedel för att täcka dessa kostnader kommer först från år 2023
- Kostnader för sålda tjänster åt hyrande förvaltningar som ska faktureras har uppstått sent på året, dessa kommer faktureras år 2023
- Garantibesiktningar och mindre åtgärder efter besiktning täcks ej av internhyran

Internhyresintäkterna är högre i år (11 200 tkr) främst på grund av att verksamheten från årsskiftet har tagit över förvaltningen av parkeringshusen som tidigare Industristaden ägde. Även ny- och ombyggda objekt har inneburit högre hyra än föregående år, t ex Galgbergets förskola, Kattegattsgymnasiet, Nyhemsskolan samt Kvibille skola. Dessa objekt har även gett högre kapitalkostnader jämfört med föregående år (16 600 tkr).

Lokalkostnaderna är ca 2 000 tkr högre än föregående år främst beroende på nytt avtal för inhyrningen av Bäckagårds korttidsboende samt hyra av paviljonger som evakueringslokaler.

Kostnaderna för fastighetsdrift är högre i år jämfört med föregående år (7 200 tkr), främst beroende på höga kostnader för FM-service. I avtalet med FM-service ingår bland annat snöröjning där kostnaden har ökat med ca 1 500 tkr jämfört med föregående år. I kostnadsökningen ingår även skadegörelse, prisökningar pga. inflationen och elarbeten efter kontroller.

Energikostnaderna är ca 2300 tkr lägre än föregående år. De lägre kostnaderna har flera olika förklaringar. Bäckagårds korttidsboende gick i år till att ha en hyra som är inklusive el och värme. En stor förändring syns på Kattegattsgymnasiet som ger betydligt lägre energikostnader efter nybyggnationen och rivningen av de äldre lokalerna. De lägre energikostnaderna är också ett resultat av de senaste årens arbete med att löpande optimera driftparametrar och uppgradera de tekniska installationerna inkl. styrsystem i våra fastigheter. Den gemensamma insatsen för att minska elanvändningen i slutet av året har också haft en positiv påverkan på resultatet.

Utrangeringar och försäkringsersättning

Årets kostnader för utrangeringar är 16 500 tkr. Utrangeringarna är följande:

- Östergårdsskolan, utrangering på grund av rivning i samband med byggprojekt (9 000 tkr)
- Vitsippan rives och ersätts med nybyggd förskola (4 800 tkr)
- Getinge skola, utrangering av komponenter som bytts ut i samband med renovering (2 200 tkr)
- Paviljonger på Skånegatan, paviljongerna har tidigare använts av Kattegattsgymnasiet (200 tkr)
- Övriga mindre utrangeringar, 300 tkr

Halmstads kommun har erhållit en försäkringsersättning på 12 600 tkr. Ersättningen är för förskolan Vallgården som totalförstördes i en brand i april 2020.

Särskilda anslag

Av särskilda anslag på grund av ny- och ombyggnadsprojekt har 18 700 tkr förbrukats:

- Nyhemsskolans provisoriska lokaler (4 400 tkr)
- Etablering och hyra av evakueringslokaler vid Östergårdsskolan, inkl rivning (6 400 tkr)
- Kattegattsgymnasiet rivning av 80-talsbyggnaden (7 800 tkr)

Av utredningsmedel har ca 1 300 tkr förbrukats av avsatta 1 400 tkr. Utredningar som pågått under året är exempelvis en förstudie paviljonger för Fyllingeskolan, förstudie paviljongsskola vid Kattegatt, ny förskola 8 avd Oskarström, samt utredning byggprogrammet vid Kristinehed.

Utfall – budgetavvikelse

Budgetavvikelsen mot den fastställda ramen är ca 17 300 tkr. Avvikelsen beror på försäkringsersättning för Vallgårdens förskola (12 600 tkr), utrangeringskostnader över budget (-3 500 tkr), kostnader lägre än budget för särskilda anslag (22 500 tkr) samt höga driftkostnader för lokalförvaltning (-13 500 tkr).

Lokalförvaltning

Budgetavvikelsen för hyresfinansierad lokalförvaltning är -13 500 tkr. Den stora negativa budgetavvikelsen för hyresavtalen beror främst på:

- Ökade kostnader för FM-service inkl sophämtning (-8 400 tkr)
- Driftunderhållet har ökat, delvis beroende på PCB-sanering (-2 000 tkr)
- Kimbogårdens förskolepaviljong står outhyrd (-1 500 tkr). Denna används som evakueringslokal, budgetmedel för att täcka dessa kostnader kommer först från år 2023
- Kostnader för sålda tjänster åt hyrande förvaltningar som ska faktureras har uppstått sent på året, dessa kommer faktureras år 2023 (-900 tkr)
- Garantibesiktningar och mindre åtgärder efter besiktning täcks ej av internhyran (-700 tkr)

Internhyresintäkterna är 23 800 tkr högre än budget. Det beror på främst på att verksamheten har tagit över ägandet av parkeringshusen som Industristaden tidigare ägt (ca 9 100 tkr). Hyran är även högre än budget för Kattegattsgymnasiet (6 300 tkr) och Kvibilleskolan (3 300 tkr) på grund av ombyggnadsprojekt. De nya avtalen ger även högre driftkostnader, främst kapitalkostnader (-23 300 tkr).

Utrangeringar och försäkringsersättning

Verksamheten har fått budgetmedel med 13 000 tkr för att täcka kostnader för utrangeringar av Vitsippan och Östergårdsskolan. Budgetavvikelsen är -3 500 tkr för övriga utrangeringar, främst för Getingeskolan.

Halmstads kommun har erhållit försäkringsersättning på 12 600 tkr. Ersättningen är för förskolan Vallgården som totalförstördes i en brand i april 2020.

Särskilda anslag

Anslagen för särskilda omkostnader vid ombyggnadsprojekt samt utredningar är 42 400 tkr, budgetavvikelsen för detta är 22 500 tkr i kostnader lägre än budgeterat.

Rivning av 80-talsbyggnaden på Kattegattsgymnasiet pågår, anslaget för detta är i år 17 600 tkr. Den positiva budgetavvikelsen är 9 800 tkr eftersom anbudet för rivningen blev mycket lägre än beräknat. Dock kommer 2 000 tkr behövas för fortsatta åtgärder år 2023.

Anslaget för rivning och ersättningslokaler för Östergårdsskolan är i år 15 000 tkr. Den positiva avvikelsen är ca 8 500 tkr, de sista åtta modulerna sattes på plats under hösten.

Kostnaderna för paviljongerna som fungerat som evakueringslokaler under ombyggnaden av Nyhemsskolan visar en positiv avvikelse med ca 5 500 tkr.

Investeringsredovisning 209 Förvaltningsfastigheter

(alla belopp i tkr)	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Avvikelse 2022
Investeringsinkomster	450	0		0
Investeringsutgifter	-341 619	-699 672	-1 153 695	454 023
<i>därav förskolor</i>	<i>-52 398</i>	<i>-82 595</i>	<i>-85 240</i>	<i>2 645</i>
<i>därav skolor</i>	<i>-105 784</i>	<i>-308 753</i>	<i>-745 826</i>	<i>437 073</i>
<i>därav gruppboende/daglig vht</i>	<i>-13 580</i>	<i>-6 078</i>	<i>-7 547</i>	<i>1 469</i>
<i>därav gymnasieskolor</i>	<i>-34 819</i>	<i>-14 577</i>	<i>-32 629</i>	<i>18 052</i>
<i>därav reinvesteringar</i>	<i>-55 908</i>	<i>-71 936</i>	<i>-59 889</i>	<i>-12 047</i>
<i>därav idrottsanläggningar</i>	<i>-8 821</i>	<i>-17 519</i>	<i>-19 155</i>	<i>1 636</i>
<i>därav äldreboende/korttidsboende</i>	<i>-36 662</i>	<i>-150 829</i>	<i>-100 637</i>	<i>-50 192</i>
<i>därav övrigt</i>	<i>-33 647</i>	<i>-47 385</i>	<i>-102 772</i>	<i>55 387</i>
Investeringsnetto	-341 169	-699 672	-1 153 695	454 023

Utfallet för året är 699 672 tkr, jämfört med 341 200 tkr i investeringsnetto föregående år är det en ökning av investeringsutgifterna med 358 500 tkr. Projekten som avser grundskolor utgör de största investeringsutgifterna, ca 44 % av det totala utfallet.

Projekten med de största utgifterna är följande:

Förskolor	82 600 tkr
------------------	-------------------

Varav störst utfall på projekten:

Nybyggnad Strandvallen fsk	42 800 tkr
Albinsro förskola	33 400 tkr
Nybyggnation Vitsippan fsk (Hallägra förskola)	5 200 tkr

Skolor	308 800 tkr
---------------	--------------------

Varav störst utfall på projekten:

Östergårdsskolan, nybyggnation	103 500 tkr
Ranagårdsskolan	94 400 tkr
Ny skola Fyllinge	57 600 tkr
Getingskolan, Klockhuset	25 800 tkr
Nyhemsskolan, om- och tillbyggnad	23 900 tkr

Gruppboende/daglig vht	6 100 tkr
-------------------------------	------------------

Varav störst utfall på projektet:

Gruppboende Åled	3 100 tkr
Gruppboende LSS Albinsro	3 000 tkr

Gymnasieskolor	14 600 tkr
-----------------------	-------------------

Varav

Kattegattsgymnasiet	14 600 tkr
---------------------	------------

Reinvesteringar	71 900 tkr
------------------------	-------------------

Idrottsanläggningar	17 500 tkr
----------------------------	-------------------

Varav störst utfall på projektet:

Prästgården i Harplinge, anpassning för ridskoleverksamhet	10 500 tkr
Mickedala ridskoleverksamhet	4 000 tkr
Halmstad Arena, utdragbara läktare	2 000 tkr

Äldreboende/korttidsboende	150 800 tkr
-----------------------------------	--------------------

Varav störst utfall på projekten:

Korttidsboende Ekorren	87 500 tkr
Äldreboende Ranagård	62 500 tkr

Övrigt	47 400 tkr
Varav störst utfall på projekten:	
Ventilationsåtgärder förskolor	24 600 tkr
Förändringsarbeten kommunala lokaler	9 200 tkr
Utemiljöförbättringar	3 200 tkr
Kök, förändringsarbeten och köksutrustning	2 500 tkr

Årets investeringsnetto är det dubbla mot föregående år vilket främst beror på att stora projekt inom grundskolor och äldreboenden/korttidsboenden, se tabell, är inne i genomförandefasen samt att priser på material har ökat under året med anledning av bland annat kriget i Ukraina.

Projekt	Utfall 2021 (tkr)	Utfall 2022 (tkr)
Östergårdsskolan nybyggnation	13 900	103 500
Ranagårdsskolan	12 000	94 400
Äldreboende Ranagård	7 400	62 500
Korttidsboende Ekorren	24 400	87 500
Totala investeringsutgifter	57 700	347 900

Utfall – budgetavvikelse

År 2022 blev investeringsnettot -699 700 tkr, vilket innebär en budgetavvikelse med 454 000 tkr och en förbrukning av investeringsbudgeten med 61%. Om det som finns kvar av tilläggsanslaget för krigs- och pandemieffekter bortses ifrån är förbrukningen av investeringsbudgeten ca 80 % för 2022. De största budgetavvikelserna är listade nedan.

Budgetavvikelse förskolor	2 600 tkr
Varav störst avvikelser på:	
Nybyggnation Hallägra förskola	13 400 tkr
Strandvallen fsk, 8 avdelningar	-4 300 tkr
Galgberget förskola, 8 avdelningar	-3 900 tkr
Albinsro fsk, 4 avdelningar	-1 800 tkr

Hallägra förskola är en nybyggnation av tidigare Vitsippans förskola som rivits, 9 000 tkr av tilläggsanslaget för krigs- och pandemieffekter har tilldelats projektet. Budgetavvikelsen beror på att årets budget inte hinner förbrukas. Strandvallen förskola är tagen i bruk av barn- och ungdomsförvaltningen, projektet har 5 000 tkr i budget 2023. Avvikelsen beror främst på förhöjda materialkostnader med anledning av krig och pandemin. 5 000 tkr av tilläggsanslaget för krigs- och pandemieffekter har fördelats till projektet. Galgbergets förskola är färdig och tagen i bruk men inte slutredovisad ännu. Slutkostnaden beräknas landa på ca 3 900 tkr över budgeterade 56 000 tkr, vilket framför allt beror på teknikrum och att trapphusen fick byggas större än vad som först antogs. Dessutom behövde delar av utemiljön göras om på grund av dagvattenhanteringen. För Albinsro förskola beror budgetavvikelsen på att årets budget kommer överskridas, det kan förklaras med att projektet ligger lite före budgeten i tid. Projektet beräknas klart till våren 2023 och har budget 2023.

Budgetavvikelse grundskolor	437 000 tkr
Varav störst avvikelser på:	
Tilläggsanslag krigs- och pandemieffekter	271 200 tkr
Ranagårdsskolan	87 100 tkr

Budgetavvikelse grundskolor	437 000 tkr
Nyhemsskolan, om- och tillbyggnad	28 600 tkr
Tillfälliga grundskolelokaler vid Kattegatt	24 300 tkr
Östergårdsskolan, nybyggnation	19 100 tkr
Kvibilleskolan, om- och tillbyggnad	3 800 tkr
Ny grundskola Kärleken	2 900 tkr
Grundskola Andersberg/Snöstorp åk 4-9	2 900 tkr
Getingeskolan ombyggnation	1 000 tkr
Ny grundskola Fyllinge åk F-3	-6 800 tkr

Av tilläggsanslag för krigs- och pandemieffekter på totalt 295 000 tkr finns 271 200 tkr kvar. Pengarna fanns till för att möta kostnadsökningar för investeringsprojekt inom vård-, skol- och omsorgsområdena med anledning av ökade priser på grund av Corona-pandemin och Rysslands krig i Ukraina. 9 000 tkr har fördelats till projektet för Hallägra förskola, 5 000 tkr till projektet Strandvallens förskola och 9 800 tkr till projektet Getingeskolan ombyggnation under 2022.

Budgetavvikelsen för Ranagårdsskolan och Östergårdsskolan förklaras med att årets budget inte kommer att förbrukas. Det är projekt som pågår minst ett år till och har budget kommande år. Ranagårdsskolan beräknas stå klar år 2024. Östergårdsskolans nybyggnation står klar år 2024 men projektet fortsätter med rivningar av befintlig skola även år 2025. Nyhemsskolans budgetavvikelse beror främst på att man fått ett bra anbud i upphandlingen. Projektet blev färdigt i slutet på 2022 med en slutkostnadsprognos lägre än anslaget. Ett tilläggsanslag på 25 000 tkr har tillkommit för tillfälliga grundskolelokaler inom Kattegattsområdet då fördröjningar i genomförandet av permanenta elevplatser i närtid medför ett behov av tillfälliga elevplatser till dess att permanent kapacitet förverkligats. Under 2022 kommer endast projektering hinnas med vilket medför en budgetavvikelse på ca 24 000 tkr.

Kvibilleskolan är tagen i bruk efter om- och tillbyggnationen men inte slutredovisad ännu, arbeten med bland annat byte av syll i yttervägg tillkom. Projektets slutkostnadsprognos är ca 3 000 tkr lägre än anslaget på 70 000 tkr. Kärlekens nya grundskola är klar sedan tidigare men ÄTA-regleringar har kvarstått. Budgetavvikelsen för grundskolan Andersberg/Snöstorp beror på att arbetena inte kommit igång ännu, just nu pågår detaljplanearbete och projektering kommer att starta under våren 2023. För Getingeskolan översteg slutkostnadsprognosen tidigare anslaget med ca 9 800 tkr till följd av att arbetet genomfördes med löpande räkning som just nu påverkats av ökade materialkostnader, 9 800 tkr från tilläggsanslaget för krigs- och pandemieffekter har därför fördelats till detta projekt. Budgetavvikelsen beror främst på ökade materialkostnader samt tillkommande arbeten med pumppropar. Projektet beräknas bli klart till våren 2023, lite senare än först beräknat med anledning av ovanstående tillkommande arbeten. För Fyllinge ny grundskola F-3 har utfallet i år överskridit budgeten, detta då ca 6 000 tkr mer än budgeterat legat i betalningsplanen från entreprenören. Projektet förväntas stå klart år 2023 och har 54 300 tkr i budget år 2023.

Om tilläggsanslaget för krigs- och pandemieffekter bortses ifrån är budgetavvikelsen för grundskolor ca 166 000 tkr. Vilket främst beror på budgetavvikelserna från Ranagårdsskolan (87 100 tkr), Nyhemsskolan om- och tillbyggnad (28 600 tkr), tillfälliga grundskolelokaler vid Kattegattsgymnasiet (24 300 tkr) samt Östergårdsskolan (19 100 tkr) där 2022 års budget inte förbrukades.

Budgetavvikelse gruppboende	1 500 tkr
Varav störst avvikelser på:	
Gruppboende Åled	1 500 tkr

Gruppboende Åled står för hela budgetavvikelsen. Som det ser ut nu avslutas projektet ca 500 tkr över anslaget på 25 000 tkr.

Budgetavvikelse gymnasieskolor	18 100 tkr
---------------------------------------	-------------------

Varav störst avvikelser på:

Kattegattsgymnasiet	18 100 tkr
---------------------	------------

Kattegattsgymnasiet står för hela budgetavvikelsen, just nu pågår arbeten med idrottsdelen samt huvuddel 3. Årets investeringsutgifter blev ca 15 000 tkr, ca 8 000 tkr för idrottsdelen och ca 7 000 tkr för huvuddel 3. Arbetet beräknas vara klart i början av år 2023.

Budgetavvikelse reinvesteringar	-12 000 tkr
--	--------------------

Reinvesteringar avser planerat underhåll i kommunala verksamhetslokaler och är ett årligt anslag. Budgetavvikelsen beror på att behovet har varit större än tilldelad budget samt att projekt som var planerade år 2023 har påbörjats i slutet av år 2022.

Budgetavvikelse idrottsanläggningar	1 700 tkr
--	------------------

Varav störst avvikelser på:

Idrottshall Simlångsdalen	1 700 tkr
---------------------------	-----------

Arbeten med en ny idrottshall i Simlångsdalen har precis inletts. En förstudie är gjord och projektering inledd för genomförande under året, därav avvikelser. Projektet har budget kommande år också och det kan därför ses som en senareläggning av projektet jämfört med budget.

Budgetavvikelse äldreboenden	- 50 200 tkr
-------------------------------------	---------------------

Varav störst avvikelser på:

Äldreboende Ranagård	-55 500 tkr
Korttidsboende, Ekorren	5 600 tkr

Budgetavvikelsen för Ranagårds äldreboende beror på att årets budget överskridits då projektet ligger före budgeten i tid, projektet har budget kommande år. Korttidsboendet beräknas vara klart år 2023 och avvikelser beror på att årets budget kommer förbrukas.

Budgetavvikelse övriga projekt	- 55 400 tkr
---------------------------------------	---------------------

Den största budgetavvikelsen hör till ventilationsåtgärder förskolor (26 200 tkr) som är ett flerårigt projekt som syftar till att uppgradera befintliga förskolor till de krav som ställs, främst utifrån miljölagstiftning. Detta medför omfattande byggnadsarbeten som kan medföra att hela eller delar av lokaler stängs under kortare eller längre tid. Ett annat projekt med budgetavvikelse är Mjellby konstmuseum om- och tillbyggnad (13 000 tkr) där upphandlingen avbröts och en ny upphandling pågår med indexklausul för materialpriser. Detta har medfört att 2022 års budget inte har förbrukats. En budgetavvikelse finns också på solvärmelösningar (4 000 tkr) då förfrågningsunderlag skickats ut utan framgång och 2022 års budget inte förbrukades. Övriga projekt där 2022 års budget inte förbrukas är investeringar för lokaleffektiviseringar (1 700 tkr), uppgradering IT-miljö dataundercentraler (1 500 tkr) och installation av fettavskiljare (1 200 tkr).

Driftredovisning 272 Övrig fastighetsförvaltning

(alla belopp i tkr)	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Budgetavvikelse
Verksamhetens	30 601	37 373	39 528	-2 155

intäkter				
Lönekostnader	0	0	0	0
Lokalkostnader	-861	-671	-628	-43
Kapitalkostnader	-10 683	-9 549	-11 095	1 545
Övriga kostnader	-28 632	-34 215	-28 565	-5 650
Verksamhetens kostnader	-40 176	-44 435	-40 288	-4 148
Periodens resultat/nettokostnad	-9 575	-7 062	-760	-6 303

Utfall – årsresultat

Verksamheten innefattar fastighetsförvaltning av icke-kommunal verksamhet samt förvaltning och avverkning av ekonomiskog. Inom verksamheten utförs även rivningar av byggnader.

Utfallet för perioden är i år totalt ca -7 000 tkr vilket ger förändringen 2 600 tkr jämfört med föregående år.

Intäkterna är ca 6 800 tkr högre än föregående år beroende ökade hyresintäkter samt ökade avverkningsintäkter. Hyresintäkterna har ökat främst på grund av överflyttade objekt från verksamhet 209. Årets avverkningsintäkter kommer från avverkning inom Skedala (3 800 tkr), Gillarp/Gårdstorp (1 600 tkr) samt Perstorp/Brunskog (400 tkr).

Kostnaderna är 4 300 tkr högre än föregående år främst beroende på utrangeringar, rivningar och omkostnader i samband med avverkning.

Fastighetsförvaltning

I år har Vallmons fsk utrangerats på grund av rivning (-1 900 tkr).

Ett antal objekt har bytt verksamhet från föregående år på grund av annan användning av lokalen:

Objekt	Namn	Vht från	Vht till
20 835	Stjärnan fsk	272	209
20 573	Bohusgatan 2	272	209
20 968	F d Musikskolan	272	209
20 764	F d Viktoria fsk	209	272

Verksamheten har tagit över förvaltningen av Torgkiosken från Industristaden vilket ger ca 400 tkr i högre intäkter men även högre kostnader jämfört med föregående år.

Ett antal outhyrda objekt har rivits och sålts sedan förra året, till exempel fd Skavböke skola, Lilla Bolunda, Skipås fsk, Steninge fsk, f d Haspungens förskola (sålda), f d Vallmons fsk samt Reparatorsgatan 8 (rivna). Detta förbättrar resultatet i år jämfört med föregående år.

Kapitalkostnaderna för 2022 är lägre än föregående år på grund av färdigavskrivna anläggningar. Det ger ca 1 200 tkr i lägre kostnader.

Ett antal rivningar har pågått under året, främst lada i Bjällbo, Vitsippans förskola, Korsvägsgränden Stängsled samt ekonomibyggnad vid Fjällaregården.

På Kronobränneriet har en större anpassning gjorts åt en hyresgäst som ger ca 700 tkr i ökade intäkter.

Förvaltning av ekonomiskog

I verksamheten ingår skogsområden bland annat i Skedala, Enslöv, Kvibille, Perstorp, Råmebo och

Brunskog. Förändringen mot förra året beror bland annat på att intäkter för avverkning är högre än föregående år (1 800 tkr) men även tillhörande omkostnader för avverkning är högre (-2 400 tkr).

Skedala

Tidigare avverkningsytor markberedda och planterade. Gallring av lärk och björkbestånd runt Torvsjön har gett avverkningsintäkter. Resultatet för området är 2 000 tkr.

Gillarp

Tidigare avverkade ytor är markberedda och har återplanterats. Resultatet för området är ca 900 tkr.

Perstorp/Brunskog

Ganska stora ytor har gallrats och röjts under året. Inom området är det aktuellt att hugga en ledningsgata för LBVA:s verksamhet. Ytan övergår sedan från skogsmark till övrig mark och kommer inte att återplanteras. Resultatet för området är -200 tkr.

Utfall – budgetavvikelse

Underskottet för år 2022 är ca -6 200 tkr främst på grund av utrangeringar (-1 900 tkr) och tomma lokaler (-4 000 tkr).

Störst beräknad intäktsavvikelse jämfört med budget för följande lokaler:

- Patrikshills annex -1 300 tkr Uthyrningsstopp inför kommande försäljning
- Patrikshillsvägen 5 – 7 -700 tkr Outhyrda ytor samt uthyrning till under självkostnad
- Montörgatan 6 -700 tkr Till stora delar outhyrt
- Medborgarhuset i Getinge -500 tkr Till stora delar outhyrt
- Skeppets f d förskola -500 tkr Outhyrt, p g a pågående detaljplan
- Svarvaregatan 12 -500 tkr Outhyrt
- Vallmon fd förskola -500 tkr Riven (ger även lägre kostnader än budget)
- Oliven 4 -500 tkr Till stora delar en outhyrd f d bilhall

Avsatt för rivningar för år 2022 är 1 700 tkr. Budgetavvikelsen är -700 tkr. Rivningar som har utförts under 2022 är:

- Vitsippans förskola 800 tkr
- Bjällbo lada 800 tkr
- Korsväggården 500 tkr
- Fjällaregården ekonomibyggnad 200 tkr
- Övriga rivningar 100 tkr

Ekonomiskogen redovisar endast en mindre budgetavvikelse, 400 tkr. Både intäkterna och kostnaderna för avverkning har ökat jämfört med föregående år. Så mycket som möjligt av pågående uppdrag har avslutats innan årsskiftet för att förenkla övergång till ny enhetschef.

Investeringsredovisning 272 Övrig fastighetsförvaltning

(alla belopp i tkr)	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Budgetavvikelse
---------------------	-------------	-------------	-------------	-----------------

Investeringsutgifter	-20278	-11843	-53185	41 342
<i>därav anpassningar externa hyresgäster</i>	<i>-928</i>	<i>-1946</i>	<i>-6572</i>	<i>4 626</i>
<i>därav reinvestering</i>	<i>-3699</i>	<i>-4041</i>	<i>-2280</i>	<i>-1 761</i>
<i>därav hamnen</i>	<i>-15651</i>	<i>-5857</i>	<i>-44333</i>	<i>38 476</i>
Investeringsnetto	-20 278	-11 844	-53 185	41 342

Utfall – årets nettoinvesteringar

Verksamhetens investeringsmedel täcker in kommersiell uthyrning (förändringsarbeten och reinvesteringar) samt hamnens investeringar. Utgiftsutfallet för perioden är 11 800 tkr.

De största utfallen inom följande projekt:

Upprustning hamnstampår	3 000 tkr
Oceanhamnen	2 600 tkr
Kronobränneriet, underhållsarbeten	2 500 tkr
Skedalahed, isolering av förråd	1 200 tkr
Rotundan, utvändigt underhåll	500 tkr
Örjansskolan, personalrum	500 tkr

Utfall – budgetavvikelse

Avvikelsen till årets slut är 41 300 tkr i utgifter lägre än budget vilket innebär att ca 22 % av årets budget har förbrukats.

Avvikelsen beror på markhöjning i hamnen (22 300 tkr) där inga åtgärder har gjorts under året. Även hamnstampår visar en stor avvikelse (13 700 tkr) på grund av senareläggningar.

Reinvesteringar har överskridit budget med 1 800 tkr, främst på grund av Kronobränneriet där en omfattande takomläggning och ventilationsombyggnad genomförts. Anpassningar åt externa hyresgäster redovisar 4 600 tkr i utgifter lägre än budget, främst på grund av försening av upprustning av Rotundan.

6 Internkontroll

Färgmarkeringarna visar riskbedömningen i verksamhetsplanen för respektive risk (ej status på internkontrollen). Risker som antingen är rödmarkerade eller orange bör ha tilldelats ett kontrollmoment och i förekommande fall en åtgärd. Resultatet av internkontrollen redovisas mer detaljerat i förvaltningens bokslut/verksamhetsberättelse 2022.

6.1 Överlämnandeprocess

Det finns en fastställd överlämnandeprocess mellan projekt och förvaltning för att säkerställa att fastigheterna/byggnaderna som produceras upp fyller myndighetskrav och internt ställda krav. Följsi inte processen så riskerar kommunen att få ej ändamålsenliga lokaler som inte uppfyller kraven. Detta kan leda till problem med drift- och förvaltning och på sikt ökade kostnader och kapitalförstöring.

Överlämnandeprocessen fungerar i dagsläget inte i alla projekt, förbättringspotential finns.

6.2 Verkställighet av beslut

Verkställighet säkertställs genom att samtliga uppdrag från nämnderna diarieförs i Ciceron och tilldelas en handläggare. Med hjälp av diariet är det sedan möjligt att följa ärendets gång samt vilken handläggare som är ansvarig.

För att säkerställa att alla beslutsärenden och återrapporeringar når nämnden finns en ärendeplan där samtliga ärenden förs in. Tjänsteberedning hålls inför alla presidieberedningar och nämnder för att säkerställa ärendehantering.

Kontroll

Kontroll har gjorts med hjälp av stickprov på följande ärenden: Uppföljning av dubbla säsonger uteservering, Beslut om följduppdrag till teknik- och fritidsnämnden samt fastighetsnämnden om iordningställande av Bastionen och Norre Katts park, Riktlinjer för kommunal belysning utmed statliga vägar. Kontrollen visar att samtliga beslut har verkställts och återrapporaterats till nämnden.

6.3 Garantibesiktningar

Projektavdelningen har fortlöpande under året utfört en rad garantibesiktningar. 2 års respektive 5 årsbesiktningar för tidigare utförda investeringsprojekt. Som exempel kan nämnas en 2 årsbesiktning på Engelbrekts förskola, en nybyggnation med 6 avdelningar. Besiktningen utfördes 220822 och inga större fel uppdagades. Mindre fel i form av torrspäckor och lekredskap åtgärdades av entreprenören. En 2 årsbesiktning utfördes även på Linehedsskolan 220615. Skolan byggdes om och stod klar sommaren 2020. Exempel på de fel som upptäcktes var mattsläpp, spräckor i vägghörn och lös tröskel. Felen åtgärdades av entreprenören efter besiktningen.”

6.4 Inköp enligt ramavtal

Kontrollen utförs på slumpmässigt utvalda fakturor med belopp som överstiger 100 000 kronor för att

se till att gällande rutiner följs. Kontrollen görs för att säkerställa att inköpen är gjorda enligt ramavtal med upphandlade leverantörer och att eventuella direktupphandlingar utförts korrekt enligt kommunens anvisningar. Dessutom ska beställaren ingå i inköpsorganisationen samt ha relevant utbildning (avropar- respektive inköpare utbildning).

Slutsats

Alla kontrollerade beställare har inte godkänd avropar- och inköparutbildning. Av 14 st beställare är det en som inte gått inköparutbildning och en som varken gått inköpar- eller avroparutbildning. I fallet där beställaren saknar inköparutbildning har beställningen gjorts korrekt enligt inköpsorganisationen. I det andra fallet där beställaren varken gått avropar- eller inköparutbildning har rutinen brutit. Alla beställningar har beställningsskrivelser. Bristerna har uppmärksammats till respektive chef och åtgärder har vidtagits. Utöver det fanns inget att anmärka på.

6.5 Leverantörsfakturor

Kontrollen utförs på slumpmässigt utvalda fakturor för att säkerställa korrekta leverantörsfakturor avseende innehåll och pris.

Slutsats

En brist som upptäckts är att det saknas information på hälften av fakturorna i detta stickprov. Det är information om köparens momsregistreringsnummer och datum för när varorna såldes eller tjänsten levererades som saknas. Utöver det saknades det i ett fall avtal således attesterades en faktura i stickprovet utan att personen hade tillgång till avtal och korrekt prisinformation. Detta berodde enligt förklaring på att projektet överlämnats till ny projektledare och att relevanta dokument som avtal/beställningsbeskrivelse inte flyttats med.

Åtgärd

Som åtgärd föreslås att rutiner vid överlämning av projekt ses över och att fakturors utformning vid attesting kontrolleras noggrant enligt kommunens riktlinjer.

6.6 Arkiv

Diarieakter förvaras i låsta skåp där bara nämndsekreterare har åtkomst. Nämndsekreterare säkerställer att samtliga arkivakter är korrekta innan den årliga avleverans till kommunarkivet.

Samtliga handläggare har åtkomst till förvaltningens närarkiv men genom information som finns i arkiven klargörs det att samtliga utlånadehandlingar måste återlämnas till arkivet. Närarkiven kontrolleras med löpande av nämndsekreterare.

Kontroll

Kontroll har utförts med stickprov på ett antal arkiverade ärenden. Kontrollen visar att samtliga ärenden har arkiverats korrekt.

6.7 Diarieföring

För att minska risken för att handlingar inte diarieförs utbildar nämndsekreterare samtliga nya

medarbetare i användning av Ciceron och dokumenthantering. En informations- och dokumenthanteringsplan finns framtagen och beslutad för att informera medarbetare om vad som ska diarieföras och på vilket sätt det ska göras. Ett arbete pågår med att göra informations- och dokumenthanteringsplanen mer lättillgänglig.

Under 2022 har ett arbete med att processkartlägga hela förvaltningens arbete påbörjats. Efter genomförd kartläggning kommer det bli tydligare vilka handlingar som ska diarieföras och hur.

6.8 Dataskyddsförordningen GDPR

För att säkerställa att dataskyddsförordningen följs finns det en utsedd GDPR-asvarig på förvaltningen som tillsammans med kommunens dataskyddsombud arbetar med att kvalitetssäkra förvaltningens personuppgiftshantering

Kontroll

Stickprov har genomförts på följande ärenden: Ansökning - ny lokalhållande förening Annies gård, nytt hyreskontrakt för vuxenutbildningen och grundskolor - plan för reservkapacitet och prioriterad ny kapacitet - Lokalförsörjning BUN. Kontrollen visar att ingen personuppgifter har behandlats på fel sätt.

Kontroll har även gjorts på nämndens handlingar som publiceras på Halmstad.se under 2022.

Kontrollen visar att inga personuppgifter har publicerats.

6.9 Artvise

Nämndsekreterare har gjort bedömningen att Halmstad direkt-ärenden (mest frågor och synpunkter) som finns sparade i ärendehanteringssystemet Artvise generellt sett inte behöver diarieföras på något annat sätt. Ärenden av större vikt diarieförs i Ciceron.

6.10 Dokumenthantering

Under 2022 har sätet förvaltningen arbetar på förändrats på flera olika sätt. Flera nya e-tjänster har införts och mer och mer information behandlas digitalt. Detta ställer krav på en kontinuerlig uppdatering av förvaltningens dokument-/informationshantering för att denna inte ska bli ifrånsprungen av förändringar i verksamheten.

Inför nya teknik- och fastighetsnämnden har det gjorts ett arbete för att uppdatera informations- och dokumenthanteringsplanen, men planen bedöms fortfarande vara i behov av en större omarbetning under 2023.

6.11 Hot och påtryckningar

Det är viktigt att risker för hot och våld kartläggs och att varje medarbetare vet hur de ska agera när det inträffar någon hotfull situation eller om de är med om att någon annan drabbas, d v s en handlingsplan.

Kontroll har genomförts med hjälp av statistik och intervjuer. På tjänstepersonssidan visar statistiken att det under 2022 har förekommit 2 fall av kränkning och 5 fall av hot och våld.

Inom teknik- och fastighetsförvaltningen finns en handlingsplan innehållande riskförebyggande direktagerande och uppföljande åtgärder.

För politiker har kontrollen genomförts via intervju av nämndordförande. Inga hot eller påtryckningar har förekommit under 2022.

Kommunledningsförvaltningen/kommundirektör har beslutat om en rutin för att förebygga och hantera hot och våld mot förtroendevalda. Rutinen finns på intranätet.

7 Vertikal dialog

Vertikal dialog genomfördes på teknik- och fastighetsnämndens sammanträde 2023-02-27.

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

Hemvårdsnämnden

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Grunduppdrag	4
2.1	Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv.	4
2.2	Process/genomförande - Verksamhetens arbetssätt, processer, kultur och värderingar	5
2.3	Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc	5
3	Mål	7
3.1	Hemvårdsnämnden ska genom ett förebyggande arbete främja möjligheten till aktivt liv och en jämlik hälsa	7
3.2	Hemvårdsnämnden ska erbjuda en god, jämlik, personcentrerad och säker hälso- och sjukvård och omsorg av hög kvalitet för nämndens målgrupper.....	8
3.3	Hemvårdsnämndens mål är att socialtjänsten ska vara innovativ, inkluderande och hållbar över tid.	9
3.4	Hemvårdsnämnden tar aktivt tillvara på de möjligheter som välfärdsteknik och digitalisering för med sig och skapar därmed nytta för invånare, medarbetare och organisation.	11
3.5	Verksamheten ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare med ett hälsofrämjande ledar- och medledarskap. (K)	12
4	Kvalitet	15
4.1	Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv.	15
4.2	Process/genomförande - Verksamhetens arbetssätt, processer, kultur och värderingar	16
4.3	Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc	17
5	Resurser och förutsättningar	19
5.1	Ekonomi	19
5.2	Personal.....	21
6	Väsentliga händelser	25
7	Internkontroll	26
7.1	Nytt verksamhetssystem	26
7.2	Nytt avvikelssystem.....	26
7.3	Utskrivningsprocessen från slutenvården	26
7.4	Utomkommunala placeringar.....	27
7.5	Nytt reglemente	28
7.6	Representation	28
7.7	Upphandling.....	28
7.8	KIA - utredning dröjer.....	28
7.9	HälsoSAM.....	29
8	Vertikal dialog	30

1 Inledning

2022 är över och ett nytt år har börjat. Hemvårdsnämnden har haft ett intensivt år med flera intressanta frågeställningar. För att nämna några exempel så har pandemin fortsatt sin framfart om än i olika omfattning under året. Ett nytt verksamhetssystem infördes i hela förvaltningen under våren. Det omtalade införandet av heltidsarbete som norm och schemaläggning för ett hållbart arbetsliv pågår och de kommungemensamma riktlinjerna har också justerats, enligt min uppfattning till det bättre, under året. Vi har fått ett antal statsbidrag som vi försökt nyttja på bästa sätt, även om det funnits en viss tidspress att göra det under innevarande år. Vi har haft en uppskattad seniorfestival och infört en ny digital fixare för att hjälpa våra seniorer med digitala och tekniska spörsmål. Hemvårdsnämnden har också beslutat om att skapa ett boende med psykiatrisk inriktning och planering pågår för att öppna upp under 2023. Planering och rekrytering pågår inte minst också för det nya korttidsboendet som också öppnar under 2023. Sammantaget har 2022 varit ett spännande år!

Vad gäller vår planering för 2022 så genomförs så gott som allt det vi planerat att genomföra. Det finns dock utmaningar som hämmar vår måluppfyllelse i vissa fall, inte minst vad gäller ökande sjuktal och fallande kundnöjdhet inom flera områden efter pandemiåren. Utmaningar vi delar med flertalet andra kommuner i landet.

Nämnden uppvisar vid bokslutet en positiv budgetavvikelse motsvarande drygt 1,4 miljoner kronor vilket är glädjande då vi står inför utmanande år framöver.

Ewa Sjögren

Ordförande hemvårdsnämnden

2 Grunduppdrag

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

Kunder

Hemvårdsnämndens huvudsakliga målgrupper är

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

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

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

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

Lagstiftning som påverkar

Socialtjänstlagen och Hälso- och sjukvårdslagen.

Organisation

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

Medarbetare

Vid bokslut 2022 hade förvaltningen 1885 tillsvidareanställda och 301 visstidsanställda.

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

Ekonomi

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

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

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

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

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

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

Kärnprocesserna:

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

Vår värdegrund:

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

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

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

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

Som kund kan du förvänta dig

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

Värdighetsgarantier för hemtjänsten

Vi lovar att:

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

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

Värdighetsgarantier för äldreboende

Vi lovar att:

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

3 Mål

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

Kopplad till

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

Önskat läge/effekter

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

Projekt avseende aktivitetspeng till invånare 79 år och äldre fortsätter även 2022 enligt tidigare beslut.

Radioprogrammet Radiokakan ska fortsätta även 2022.



Kommentar

Vid bokslutet görs bedömningen att målet är uppnått.

Hemvårdsförvaltningen har valt att koppla tre indikatorer ur Socialstyrelsens nationella enkät "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" ("äldreomskötsenkäten") till målet. Enkäten är, efter ett uppehåll 2021, nu genomförd under våren 2022. I redovisningen av resultaten påtalar Socialstyrelsen redan inledningsvis att utfallet generellt är försämrat över hela landet och att detta ska ses i kontexten av att coronapandemin pågått i två år när svaren samlades in och att det har påverkat samhället generellt och tillvaron för många äldre personer med äldreomsorg i synnerhet.

Vad gäller nöjdheten med social samvaro och aktiviteter i särskilt boende så har Halmstads kommun haft en positiv utveckling vid de senaste enkäterna. Nu erhålls dock en försämring efter pandemin. Sämre resultat än 2020 erhålls i såväl kommunal som privat regi men märks klart tydligast i privat regi. Det ska dock noteras att kommunens samlade utfall fortsatt är markant bättre än snittet i riket.

Övriga två indikatorer gäller anhörigas nöjdhet med samarbetet med hemtjänsten eller äldreboendet. Här har utfallet varit på en relativt jämn och hög nivå över tid. Även i mätningen 2022 erhålls relativt goda resultat även om det är lägre utfall än 2020. Inom såväl hemtjänst som äldreboende är resultaten över genomsnittet i riket.

Då Socialstyrelsens enkät nu är genomförd efter två års pandemi och under våren 2022 då pandemin fortfarande pågick är det svårt att dra tydliga slutsatser av utfallet. Nästa enkät från Socialstyrelsen skickas ut under våren 2023.

Tre insatser är kopplade till målet och har genomförts under året.

- Radioprogrammet Radiokakan har under året sänt två dagar i veckan.

- Projekt avseende aktivitetspeng till invånare i kommunen 79 år och äldre är genomförd. Samtliga i målgruppen har fått en aktivitetspeng i form av checkar till ett värde av totalt 400 kronor som varit möjliga att lösa in hos olika aktivitetsutförare.
- En digital fixare är anställd från april 2022. Den digitala fixaren ska stötta och hjälpa förvaltningens kunder och andra invånare från 75 år att komma igång med vardagsteknik.

I övrigt finns bl a ett flertal öppna mötesplatser för seniorer i kommunen.

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

Kopplad till

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

Önskat läge/effekter

- Verksamhetens arbete ska präglas av ett personcentrerat förhållningssätt.
- Forskning och utveckling är en etablerad del av verksamheten, utifrån verksamhetens behov.
- Hemvårdsnämnden ska aktivt delta i och bidra till utveckling av regiongemensam samverkan.
- Möjligheterna för hemvårdsnämnden och andra vårdgivare att få tillgång till aktuell och relevant information kring patienten i sammanhållen journal genom deltagande i nationell patientöversikt (NPÖ) ska förbättras.
- En strategisk kompetensförsörjningsplan för såväl hälso- och sjukvårdspersonal som omsorgspersonal ska färdigställas.
- De som bor på äldreboende i Halmstads kommun ska uppvisa en hög nöjdhet avseende maten och måltidsmiljön.
- Hemvårdsförvaltningen har fått i uppdrag att utreda personalkontinuitet inom hemtjänsten samt utvärdera kontaktpersonens roll och säkerställa att innehållet motsvarar det som föreslås i ny socialtjänstlagstiftning om "fast omsorgskontakt". Återredovisning till hemvårdsnämnden under första halvåret 2022.
- Hemvårdsförvaltningen får i uppdrag att färdigställa genomlysning och utvärdering av resursfördelningssystem samt utreda möjlighet att införa resursfördelning inom fler verksamhetsdelar. Hänsyn ska även tas till exempelvis vårdtyngd.



Kommentar

Vid bokslutet görs bedömningen att målet inte uppnås.

Hemvårdsförvaltningen har valt att koppla sex indikatorer ur Socialstyrelsens nationella enkät "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" ("äldreomskäten") till målet. Enkäten är, efter ett uppehåll 2021, nu genomförd under våren 2022. I redovisningen av resultaten påtalar Socialstyrelsen redan inledningsvis att utfallet generellt är försämrat över hela landet och att detta ska ses i kontexten av att coronapandemin pågått i två år när svaren samlades in och att det har påverkat samhället generellt och tillvaron för många

äldre personer med äldreomsorg i synnerhet.

Indikatorerna förvaltningen valt att följa gäller kundernas upplevelse av delaktighet inom hemtjänst respektive äldreboende (andel som anser att personalen tar hänsyn till den äldres egna åsikter och önskemål), sammantagen nöjdhet med sitt äldreboende eller sin hemtjänst samt hur nöjda kunderna är med hur maten smakar respektive nöjdheten med måltidsmiljön inom äldreboende. Totalt sett erhåller Halmstads kommun bättre resultat än genomsnittet för riket men når i flera fall inte upp till de högre interna målsättningarna.

Andelen kunder som anser att personalen tar hänsyn till deras åsikter och önskemål får relativt goda utfall inom såväl hemtjänst som äldreboende även om utfallet är försämrat sedan 2020. Vad gäller sammantagen nöjdhet med hemtjänst är utfallet högt och ungefär 9 av 10 är mycket eller ganska nöjda. Motsvarande fråga om sammantagen nöjdhet inom äldreboende visar en tydlig försämring jämfört med 2020. Det gäller även frågorna om hur maten smakar och hur kunderna upplever måltidsmiljön inom äldreboende. För sammantagen nöjdhet inom äldreboende, hur maten smakar och måltidsupplevelsen uppfattas inom äldreboende kan också noteras att äldreboenden i privat regi i genomsnitt fått klart lägre resultat än boenden i offentlig regi.

Kopplat till målet har hemvårdsförvaltningen sex insatser. Tre av dessa är pågående och tre är genomförda.

Genomförda insatser:

- Att färdigställa utredning om fast omsorgskontakt i relation till tidigare kontaktmannaskap för att säkerställa att lagkrav uppnås.
- Utarbeta plan för förberedelse och införande av standardiserade vårdplaner inom hälso- och sjukvården.
- Att genomföra upphandling av en social dokumentationsutbildning för yrkesverksamma inom socialtjänsten så som t ex omsorgspersonal och chefer.

De pågående insatserna är enligt följande:

- Att färdigställa en kompetensförsörjnings- och utbildningsplan. Planen ska beslutas i hemvårdsnämnden under början av 2023.
- Att fortsätta arbetet med att bli producenter till nationell patientöversikt (NPÖ). Arbetet går framåt och förvaltningen förväntas bli producenter under våren 2023.
- Att färdigställa genomlysning och utvärdering av resursfördelningssystem.

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

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 7: I Halmstads kommun ska välfärden vara nytänkande, framtidsorienterad och under ständig utveckling

Önskat läge/effekter

- Hemvårdsnämnden ska arbeta mer proaktivt med förebyggande insatser i syfte att senarelägga behoven av biståndsbedömda insatser, t ex via befogenhetslagen.

- Skapa nya e-tjänster för ansökan och handläggning.
- En jämlik och rättssäker socialtjänst för att därigenom upprätthålla ett högt förtroende för skattefinansierad verksamhet.
- Den ofrivilliga ensamheten för nämndens målgrupper ska minska.
- Hemvårdsförvaltningen får i uppdrag att under 2022 genomföra översyn av dagverksamheten avseende lokalsituation och innehåll i verksamheten.
- Hemvårdsförvaltningen får i uppdrag att utreda möjligheten till gemensamt psykiatriskt boende inom befintligt bestånd där personalen ska ha rätt kompetens för att kunna erbjuda en god vård för äldre som har en psykisk sjukdom. Återredovisning till hemvårdsnämnden på sammanträdet i maj 2022.



Kommentar

Vid bokslutet görs bedömningen att målet uppnås.

Hemvårdsförvaltningen har valt att koppla fyra indikatorer ur Socialstyrelsens nationella enkät "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" ("äldreomskäten") till målet. Enkäten är, efter ett uppehåll 2021, nu genomförd under våren 2022. I redovisningen av resultaten påtalar Socialstyrelsen redan inledningsvis att utfallet generellt är försämrat över hela landet och att detta ska ses i kontexten av att coronapandemin pågått i två år när svaren samlades in och att det har påverkat samhället generellt och tillvaron för många äldre personer med äldreomsorg i synnerhet. Indikatorerna ur enkäten kopplade till detta mål handlar om kundernas ofrivilliga ensamhet (andel som inte besväras av ensamhet inom äldreboende respektive ordinärt boende). Utfallet har tidigare år varit relativt jämnt med enbart mindre variationer i utfallet mellan åren. Utfallet 2022 visar en viss försämring inom såväl ordinärt som särskilt boende jämfört med 2020 vilket bör kunna härledas till pandemiåren. Utfallet inom ordinärt boende ligger i linje med utfallet i riket. Utfallet inom äldreboende är högre än genomsnittet i riket.

En indikator visar antal beviljade insatser om enbart service (alltså städning, tvätt, inköp och fönsterputsning). Målet är att denna typ av insatser minskar vilket också har skett under 2022.

Den sista indikatorn avser andel beviljade insatser som berör sociala behov där den enskilde väljer raminsats istället för detaljstyrd insats. Raminsatsen infördes under 2021 och ger den enskilde större frihet i hur den beviljade insatsen kan nyttjas. Målet under 2022 var att andelen som väljer raminsats ska öka vilket också har skett under året.

Fyra insatser är kopplade till målet. Två av dessa är pågående och två är klara/avslutade.

De avslutade insatserna handlar om

- en invånardialog avseende biståndsinsatser och avgifter samt E-tjänster och själva invånardialogen som genomfördes under juni månad och nämnden fick återkoppling vid sammanträdet i augusti.
- att utreda möjligheten till psykiatriskt boende. Uppdraget är slutfört och återrapporterat till hemvårdsnämnden. Nu pågår arbete för att utveckla Dalsbo äldreboende till ett äldreboende med psykiatrisk kompetens tänkt att starta i november 2023.

Insatser som är pågående:

- Robotisering och automatisering av hantering av e-tjänstansökningar om trygghetslarm och matdistribution vid införandet av nytt verksamhetssystem. Robotiseringsdelen är pågående men delen om automatisering kräver att nytt verksamhetssystem är igång vilket inte varit fallet under årets första månader.

- Att genomföra översyn av dagverksamheten avseende lokalsituation och innehåll i verksamheten. Vidare handläggning sker inom teknik- och fastighetskontoret avseende att hitta lämplig lokal.

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

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 7: I Halmstads kommun ska välfärden vara nytänkande, framtidsorienterad och under ständig utveckling

Önskat läge/effekter

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



Kommentar

Vid bokslutet görs bedömningen att målet är uppnått.

Till målet har förvaltningen valt att koppla två indikatorer. En indikator handlar om antal utbildningar som är tillgängliga via e-learning (t ex s k Nano-learning eller via filmer) med målet att antalet sådana utbildningar ska öka. Inför 2022 har indikatorn utvidgats från att bara inkludera nanolearning till att inkludera fler typer av e-learning, t ex filmer. Utfallet har ökat under året. Den andra indikatorn handlar om antal RPA-processer som är i drift med målsättningen att dessa ska öka. Här är utfallet oförändrat sedan årsskiftet. RPA (robotic process automation) handlar om automatisering av datahantering. En ny process införs dock under början av 2023.

Förvaltningen har kopplat fyra insatser till målet. Två av dessa pågår fortfarande och två är avslutade. Den enskilt största insatsen var att slutföra införandet av nytt verksamhetssystem Lifecare vård och omsorg som berör så gott som alla anställda i förvaltningen. Systemet gick i skarp drift den 1 maj.

En annan insats handlar om att införa och utveckla en systemförvaltningsmodell. Arbetet är genomfört och stödjande dokument gällande förvaltning är framtagna.

En insats handlar om att upphandla och införa ett nytt enhetligt trygghetslarmssystem på kommunens äldreboende samt korttidsboende. Upphandling har genomförts under hösten. Återstår att teckna avtal med vald leverantör under början av 2023.

Den sista insatsen avser att utreda och ta fram beslutsunderlag för framtida systemstöd gällande planering och insatsregistrering samt digital signering av delegerade insatser. Det handlar om att avtal avseende systemet för digital signering samt för planering löper ut under 2023. Förslag om avtalsförlängning kommer att presenteras för hemvårdsnämnden i början av 2023.

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

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 9: Halmstads kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare

Önskat läge/effekter

Hemvårdsförvaltningen ska uppfattas som en attraktiv och modern arbetsgivare.

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

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

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

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

Vi arbetar vidare med att se över förutsättningarna för våra chefer. Det innebär bland annat att utveckla chefsstödet, tydliggöra chefsuppdraget och följa medarbetarantalet per chef som kommer öka till följd av införandet av heltidsarbete som norm.

- Hemvårdsförvaltningen får i uppdrag att färdigställa utredning avseende möjlighet till och eventuell omfattning av träning på arbetstid för förvaltningens medarbetare.
- Hemvårdsförvaltningen får i uppdrag att utreda organisation för förvaltningens stabsfunktioner för en optimal samverkan mellan verksamheterna med kunden i fokus. Utredningen ska ske med beaktande av God och nära vård samt en förväntad ny socialtjänstlag.



Kommentar

Bedömningen är att målet uppnås.

Förvaltningen har valt att följa fem indikatorer kopplat till målet. Antalet korttidssjukskrivningsdagar har ökat i jämförelse med föregående år och är i genomsnitt 13,0 dagar per medarbetare. Det ska dock konstateras att restriktioner kopplat till Covid-19 fortfarande gäller för personal inom vård och omsorg.

Andelen baspersonal med undersköterskeutbildning är fortsatt relativt hög, 79%. Likt tidigare rekryteras enbart personal med undersköterskekompetens vid nyanställningar. Förvaltningen genomför även validering från vårdbiträde till undersköterska för tillsvidareanställd personal. Från hösten 2020 har förvaltningen även arbetat med Äldreomsorgslyftet som är en satsning via statsbidrag som ger vårdbiträden möjligheten att utbilda sig till undersköterskor på betald arbetstid.

Andel personal inom Kommunals avtalsområde som arbetar heltid har ökat under året. Alla nyanställningar är heltidstjänster vilket syns i resultatet på andelen heltidsarbetande. Vid bokslutet finns inget exakt utfall vad gäller andelen personal som nyttjat friskvårdsbidraget på hemvårdsförvaltningen då kommunens leverantör inte har kunnat ta fram detta. Halmstad kommun använder E-passi som extern leverantör av hanteringen av friskvårdsbidrag. De har köpt upp Actiway som kommunen hade som leverantör när avtalet skrevs. E-passi har i dagsläget bara möjlighet att leverera statistik på nyttjandet av friskvårdsbidraget på kommunövergripande nivå och därför finns inget utfall för hemvårdsförvaltningen. Förvaltningen faktureras dock kostnader för friskvårdsbidrag och utifrån dessa fakturor kan utläsas att förvaltningen betalat markant mer under 2022 än under 2021 vilket bör innebära att nyttjandet av friskvårdsbidrag har ökat.

Förvaltningen följer andelen biståndshandläggare med socionomutbildning. Andelen har ökat under året och är vid årsskiftet ca 83 %.

Kopplat till målet är sex insatser.

- Fortsatt införande av heltidsarbete som norm och schemaläggning i de grupper som sedan tidigare implementerat arbetssättet och implementeringsplanen för övriga verksamheter har följts. Under hösten 2022 har även Bemanningshandboken reviderats för att bättre möta verksamhetens behov och medarbetarnas önskemål. Förberedelser för slutförd implementering under 2023 pågår för de kvarstående enheterna inom Hemtjänsten samt för Hemsjukvård och Förebyggande.
- Hälsofrämjande arbete via hälsoinspiratörer och hälsosamtal är genomförd under året och fortsatt arbete sker 2023. Hälsoinspiratörerna har under året ordnat olika typer av aktiviteter för att främja friskfaktorer, gemenskap och hälsa. Utbildningen för chefer kopplat till hälsosamtalen fortsätter.
- Kompetenssatsning för att utbilda vård- och omsorgspersonal till undersköterska med hjälp av statsbidrag för äldreomsorgslyftet samt fortsatt validering. Samarbete pågår med Lärcentrum och Vårdvux för att erbjuda utbildning på betald arbetstid.

- Utredning avseende möjlighet till träning på arbetstid är genomförd och presenterad för hemvårdsnämnden.
- Organisationsöversyn för förvaltningens stabsfunktioner. Slutrapporten är presenterad för hemvårdsnämnden. Utifrån rapporten arbetar förvaltningen vidare med översynen av organisationen. Organisatoriska förändringar har genomförts under hösten och arbetet med eventuella fortsatta förändringar kommer fortsätta under 2023 för kvarstående delar.
- Arbeta aktivt med vikarieombud. Under 2021 infördes vikarieombud i verksamheterna som tar emot och introducerar vikarier enligt en framtagen checklista. Under 2022 har arbetet fortsatt bland annat med att utveckla arbetssättet genom en gemensam Teamsgrupp för vikarieombud där det finns uppdaterade dokument som rör bredvidgången på arbetsplatserna.

4 Kvalitet

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

4.1.1 Arbetsmiljö

Beskrivning

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

Kommentar



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

Det totala antalet sjukdagar per medarbetare har ökat jämfört med föregående år och är nu i genomsnitt 39,7 dagar per medarbetare. Ökningen beror till stor del på pandemin då medarbetarna på ett föredömligt sätt efterlevt de fortsatta strikta rutinerna vid sjukdomssymptom. I siffran finns såväl korttids- som långtidssjukskrivningar inräknade.

Satsningen på Äldreomsorgslyftet är i full gång med medarbetare som fått möjligheten att utbilda sig på betald arbetstid till undersköterska och hittills har 57 medarbetare blivit klara med sin utbildning till undersköterskor. Även validering av vårdbiträden till undersköterska har genomförts under året. Som ett sätt att fänga intresset för vård- och omsorgsarbete tidigt hos ungdomar har förvaltningen under våren anställt ungdomstraineer till både hemtjänst och äldreboende. En del av ungdomarna som fyllt 18 under sommaren har fortsatt som semestervikarier och timanställda.

Det hälsofrämjande arbetet som hälsoinspiratörerna gör ute i verksamheterna har fortsatt med en blandning av aktiviteter som sammansvetsar grupperna och främjar både kropp och själ. Under våren har det även hållits nätverksträffar för inspiration och för att jobba vidare med värdegrundsarbetet ute i verksamheterna. Alla medarbetare erbjöds även möjligheten att delta på en inspirationskväll med middag och en friskvårdsmässa med lokala hälsoföretag. Förvaltningen har även erbjudit alla medarbetare att gå på föreläsningar inom motion & rörelse, kost & livsstil samt mental träning - träning för hjärnan. Därutöver har det funnits träningsgrupper på arbetstid för medarbetare som har önskat komma igång med träning.

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

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

4.2.1 Vårdighetsgarantier för kund

Beskrivning

Hemvårdsnämnden har 2016-04-01 beslutat om ett antal vårdighetsgarantier för kund (HN 2013/0164). I vårdighetsgarantierna nämns flera delar som kunder inom hemtjänst och äldreboende ska kunna förvänta sig.

Kommentar



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

Vid bokslutet har ca 93 % av berörda kunder en genomförandeplan. Vårdighetsgarantin avseende larm, såväl akuta som omvårdnadslarm, där inställetid anges till högst 30 respektive 60 minuter uppfylls i en hög andel av fallen på såväl dagtid som på natten.

4.2.2 Kundkvalitet

Beskrivning

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

Kommentar



Inom området kundkvalitet följer förvaltningen flera indikatorer.

Utfallet för personalkontinuitet inom hemtjänsten (alltså antal personal som personer med hemtjänst möter under 14 dagar i genomsnitt) är vid bokslutet 12. Det är oförändrat jämfört med delårsbokslutet 2022 men innebär en förbättring jämfört med utfallet 2021.

Väntetiden till äldreboende mäts och redovisas till kommunernas kvalitet i korthet (KKiK). Mätningen avser alla personer som beviljats äldreboende under årets första halvår. Förvaltningen redovisade 2022 i genomsnitt 36 dagar. Detta är en tydlig ökning från 2021 då utfallet var 14 dagar men detta utfall var också väldigt lågt. Utfallet 2022 är fortfarande klart under rikets genomsnitt.

Förvaltningen följer också hur stor andel av kunder som blivit beviljade äldreboende och haft önskemål om specifika äldreboenden som faktiskt får en plats på önskat äldreboende. För hela 2022 har ca 16,8 % av berörda kunder blivit erbjudna plats på ett äldreboende där de önskat att få bo. Utfallet har fluktuerat under året beroende främst på att det periodvis funnits färre lediga platser att erbjuda och flertalet

kunder som kommit direkt från korttidsboende.

En annan indikator följer det genomsnittliga antalet dagar från genomförd samordnad individuell planering (SIP)/utskrivningsplanering till hemgång från sjukhuset för de patienter förvaltningen har betalningsansvar för. Utfallet mäts per månad och utfallet i december blev 3,1 dagar i genomsnitt per patient.

Den sista indikatorn som följs kopplat till kvalitetsfaktorn är andel överlämningar av hälso- och sjukvårdsinsatser som överlämnats inom angiven tidsram som sjuksköterska angivit. Utfallet vid bokslut var 77,9 %. Detta är en viss förbättring jämfört med utfallet 2021.

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

4.3.1 Kundnöjdhet

Beskrivning

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

Kommentar



Hemvårdsnämnden har historiskt fått goda omdömen av kunder i såväl nationella enkäter som egna lokala enkäter. Den nationella enkäten "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" från Socialstyrelsen som vanligen genomförs årligen genomfördes under tidig vår 2022 efter ett uppehåll 2021. Socialstyrelsen konstaterar att hela riket fått sämre utfall sedan föregående mätning 2020 och kopplar det till att det varit två år präglade av pandemi.

I 2022 års enkät erhåller såväl hemtjänsten som äldreboendeverksamheten goda utfall avseende bemötande och kunderna uppger även i stor utsträckning att de känner sig trygga på äldreboende och i ordinärt boende med stöd av hemtjänsten. Utfallen avseende dessa frågor är också högre för Halmstads kommun än genomsnittet i riket.

4.3.2 Ekonomi

Beskrivning

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

Kommentar



Hemvårdsnämnden redovisar vid bokslutet ett överskott motsvarande 1 432 tkr.

Förvaltningen följer också noga utvecklingen av betalningsansvar mot Region Halland för utskrivningsklara patienter. Kopplat till detta finns också internkontroll 2022 avseende avvikelser som rapporterats in vid patientens hemgång från sjukhus. Från och med november 2022 implementerades en

ny Överenskommelse gällande trygg och effektiv utskrivning mellan kommunerna i Halland och Region Halland. I överenskommelsen ingår en ny betalningsmodell. Därför har Regionen inte skickat något betalningsunderlag från och med november, då ett arbete är påbörjat för att skapa samsyn kring den nya modellen.

5 Resurser och förutsättningar

5.1 Ekonomi

Driftredovisning

Utfall – årsresultat

Totalt sett har hemvårdsnämnden 41 797 tkr högre nettokostnad jämfört med 2021.

Lönekostnaderna, till stor del på grund av löneökningar, står för en ökning på 35 037 tkr och övriga kostnader är 20 508 tkr högre. Det sistnämnda kan till stor del förklaras av högre utbetalda ersättningar till LOV-företagen, då dessa räknats upp med omsorgsprisindex (OPI). Ovanstående vägs till viss del upp av att intäkterna har ökat med 15 942 tkr. Detta beror på att statsbidrag tillsammans med avgiftsintäkter och intäkter från Region Halland avseende hemsjukvårdsavtalet är högre under 2022 i jämförelse med fjolåret.

Utfall – budgetavvikelse

Inom hemvårdsnämndens område redovisas ett överskott motsvarande 1 432 tkr under 2022.

En av de tre huvudverksamheterna, hemtjänsten, visar ett överskott. Budgetavvikelsen för denna verksamhet är +11 658 tkr, och detta förklaras med att de beviljade timmarna varit något lägre än förväntat samt att både den kommunala hemtjänsten och intraprenaden uppvisar ett plus. Överskottet reduceras dock av höga sjuklöne- och övertidskostnader under årets första månader.

Äldreboendeverksamheten har ett marginellt underskott motsvarande 1 793 tkr. Både de kommunala äldreboendena och de två intraprenaderna har mindre underskott, men detta vägs upp av att antal vårddygn är lägre än budgeterat. När det gäller hemsjukvård och förebyggande verksamhet, där underskottet uppgår till 7 980 tkr, finns också underskott avseende sjuklöne- och övertidskostnader. Det är främst inom sjuksköterskedelen samt larm- och nattpatrullen de stora underskotten återfinns och inköp av utrustning bidrar också markant till att så är fallet. Det knappa totala överskottet inom huvudverksamheterna förstärks ytterligare av att avgifts- och hyresintäkterna överstiger budget med 4 615 tkr. Att sedan slutresultatet inte blir högre än +1 432 tkr beror på att det finns underskott inom andra delar av nämnden, som till exempel utskrivningsklara patienter (-2 346 tkr). En sanktionsavgift från IVO (inspektionen för vård och omsorg) avseende saknad årlig och dokumenterad riskanalys enligt 12 § i lagen (2018:1174) om informationssäkerhet för samhällsviktiga och digitala tjänster (LIS).

Merkostnader relaterade till covid-19 (795 tkr) är avsevärt lägre jämfört med både 2020 och 2021 och tillsammans med kostnader relaterade till Ukrainakrisen är nämndens extraordinära kostnader i år 6 378 tkr.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Utfallet för 2022 är 2 068 tkr sämre jämfört med vad som prognostiserades i oktober. Halva beloppet förklaras av den sanktionsavgift på 1 030 tkr nämnden fått från IVO (inspektionen för vård och omsorg). En annan bidragande orsak är att kostnaderna för utskrivningsklara patienter försämrats med ca 750 tkr i jämförelse med prognosen i oktober.

Investeringsredovisning

Utfall – årets nettoinvesteringar

Investeringsnettot för 2022 är 901 tkr och hela summan avser sängar till äldreboenden. Att utfallet är ca 2 500 tkr lägre än 2021 beror i huvudsak på att årets investeringsram varit mycket lägre.

Utfall – budgetavvikelse

Utfallet sammanfaller med årets budget.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Utfallet är detsamma som prognosen i oktober, det vill säga +/- 0.

Hemvårdsnämnden									
Verksamhet: 770 Äldreomsorg									
Driftredovisning									
(samtliga belopp i kkr)	Helårs-utfall 2021	Helårs-utfall 2021	Helårs-utfall 2022	Budget 2022	Helårs-utfall 2022	Budget- avvikelse 2022	Budget- avvikelse fg rapport	Periodutfall jmf fg år	Prognos- förändring fg rapport
Verksamhetens Intäkter	283 310	283 310	299 252	210 681	299 252	88 571	17 500	15 942	71 071
Därav realisationsvinster	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Därav avgiftsintäkter	94 540	94 540	98 427	93 962	98 427	4 465	4 000	3 887	465
Därav hyresintäkter	43 852	43 852	44 550	44 400	44 550	150	0	698	150
Lönekostnader	-1 041 173	-1 041 173	-1 076 210	-1 047 685	-1 076 210	-28 525	3 200	-35 037	-31 725
Därav övertid	-7 001	-7 001	-12 813	0	-12 813	-12 813	-11 800	-5 812	-1 013
Därav sjuklöner	-36 042	-36 042	-37 681	-13 566	-37 681	-24 115	-23 000	-1 639	-1 115
Lokalkostnader	-104 998	-104 998	-107 330	-106 783	-107 330	-547	-50	-2 332	-497
Kapitalkostnader	-4 657	-4 657	-4 519	-4 763	-4 519	244	250	138	-6
Därav avskrivningar	-4 611	-4 611	-4 450	-4 694	-4 450	244	250	161	-6
Därav internränta	-46	-46	-69	-69	-69	0	0	-23	0
Övriga kostnader	-443 282	-443 282	-463 790	-405 479	-463 790	-58 311	-17 400	-20 508	-40 911
Därav realisationsförluster	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verksamhetens kostnader	-1 594 110	-1 594 110	-1 651 849	-1 564 710	-1 651 849	-87 139	-14 000	-57 739	-73 139
Periodens resultat / nettokostnad	-1 310 800	-1 310 800	-1 352 597	-1 354 029	-1 352 597	1 432	3 500	-41 797	-2 068
Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat	-1 310 800	-1 310 800	-1 352 597	-1 354 029	-1 352 597	1 432	3 500	-41 797	-2 068
Hemvårdsnämnden									
Verksamhet: 770 Äldreomsorg									
Investeringsredovisning									
(samtliga belopp i kkr)	Helårs-utfall 2021	Helårs-utfall 2021	Helårs-utfall 2022	Budget 2022	Helårs-utfall 2022	Budget- avvikelse 2022	Budget- avvikelse fg rapport	Periodutfall jmf fg år	Prognos- förändring fg rapport
Investeringsinkomster	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Investeringsutgifter	-3 433	-3 433	-901	-901	-901	0	0	2 532	0
Investeringsnetto	-3 433	-3 433	-901	-901	-901	0	0	2 532	0

	Totalt T3 2022	Totalt T3 2021
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	201	220

5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

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

Den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron visar total sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron har i denna mätning ökat något till 12,6 % jämfört med 12,0 % föregående år vilket till stor del beror på sjukfrånvaro kopplat till fortsatta strikta regler som innebär att personalen uppmanas att stanna hemma vid minsta symptom för att minska smittspridning. Ökningen har skett i alla åldersgrupper.

	Utfall (%) T3 2022	Kvinnor (%) T3 2022	Män (%) T3 2022	Utfall (%) T3 2021
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	12,6%	13,3%	9%	12%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	43,6%	47,3%	17,2%	42,7%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	11,8%	12,9%	10%	11,2%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	12,3%	13,3%	6,7%	11,9%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	13,3%	13,5%	10,5%	12,5%

5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

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

Under hösten 2022 infördes digitalisering av SAM samt Skydds rond för fysisk- organisatorisk- och social arbetsmiljö, via genomförande i KIA. Detta för att lättare precisera var och vad förbättringsarbete behövs gällande arbetsmiljön, samt för att enklare kunna följa upp på enhetsnivå och därtill få en samlad bild.

Årets uppföljning visar att det fortsättningsvis finns ett stort behov av att uppdatera utbildningar, såväl för chefer, skyddsombud som för medarbetare. Förvaltningen har under de senaste åren haft ett stort behov av att utbilda och uppdatera utbildning i Första hjälpen och HLR, men på grund av pandemin har dessa utbildningar inte kunnat genomföras. Under hösten 2022 genomförde ett antal planerade utbildningstillfällen men behovet är fortsatt stort på förvaltningen. Förvaltningen har i samarbete med Företagshälsovården, som anordnar utbildningen, bokat in en stor mängd tillfällen under 2023.

Vidare visar uppföljningen att det finns behov av att uppdatera och utbilda chefer och skyddsombud i flertalet utbildningar inom arbetsmiljöområdet. På grund av pandemin har många utbildningar varit inställda även delar av 2022. Halmstads kommuns HR-riktlinje är kommunens arbetsmiljöpolicy och visar den övergripande viljeinriktningen för hälso- och arbetsmiljöarbetet. Årets uppföljning visar att

HR-riktlinjen används men bör användas i ännu högre utsträckning, främst vid introduktion av nya medarbetare men även som diskussionsunderlag vid APT.

5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

I SAM uppföljningen har följande områden identifierats som utvecklingsområden:

- Behov av att uppdatera och fylla på utbildning i:
 - arbetsmiljö för chefer och skyddsombud.
 - alkohol, droger och riskbruk för chefer och skyddsombud.
 - jämställdhet och mångfald för chefer och skyddsombud.
 - första hjälpen/krisstöd samt HLR för chefer, skyddsombud och medarbetare.
- Bli bättre på att göra riskbedömningar gällande första hjälpen, krisstöd och HLR.
- Behov av att se över och uppdatera första hjälpen/HLR utrustning.

Under 2023 kommer vi fortsätta att titta på om ytterligare arbetsmiljöchecklistor kan digitaliseras i KIA.

Hemvårdsförvaltningen sökte medel under 2022 ur Återhämtningsbonusen som riktar sig till äldreomsorgen för att skapa återhämtning för personalen och fick beviljat medel till flera projekt som genomfördes under hösten. Personalen erbjöds bland annat föreläsningar inom hållbart arbetsliv samt friskvård. Det genomfördes inspirationskvällar för all personal på hotell Tylösand med föreläsning om arbetsglädje och hållbarhet samt en friskvårdsmässa med lokala friskvårdsaktörer. Personalen kunde även delta i "Börja-tränagrupeer". Förvaltningen fick även medel för att utöka introduktionen för nyanställda samt för införandet av enhetskoordinatorer inom hemtjänsten som ett led i att förbättra chefsstödet.

Under 2022 har förvaltningen valt att använda de centrala hälsofrämjande medlen som kommunledningsförvaltningen fördelar till förvaltningarna till aktiviteter och inköp som cheferna har kunnat planera och genomföra i samverkan med sina hälsoinspiratörer ute på respektive enhet. Syftet har varit att skapa gemenskap med fokus på friskfaktorer och hälsofrämjande insatser. Många enheter valde att genomföra aktiviteter tillsammans i kombination med en måltid eller fikastund. Exempel på aktiviteter är yoga, padel, prova kampsport, konstrunda, stadsvandring, quiz, bowling mm. Andra enheter har haft APT med teambuildande aktiviteter samt diskussioner om mål och gruppens samarbete. Andra enheter har valt att använda medel till inköp av enklare träningsredskap, fruktkorg veckovis mm.

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

5.2.5 Sammanfattande analys

Antalet anställda i förvaltningen uppgår till 2 186 personer, varav 1 885 är tillsvidareanställda och 301 visstidsanställda, vilket är en ökning med 28 personer sedan föregående år samma mätdatum. Andel visstidsanställda av det totala antalet anställda är 13,8 % vilket är en ökning med 1,8 procentenhet sedan

förra året. Förvaltningen har fler tillsvidareanställda i år jämfört med föregående år i gruppen under 29 år medan det däremot har minskat något i övriga åldersgrupper.

Förvaltningen fortsätter att vara starkt kvinnodominerad, men trenden att andelen män fortsätter att öka kvarstår, 85 % kvinnor och 15 % män. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har under året ökat något från 94 % till 95 % vilket även det är en positiv trend. Andelen inom kommunals avtalsområde som arbetar heltid har ökat till 65,4 % jämfört med 64,9 % vid delår 2 2021 och 62,1 % vid förra bokslutet vilket är i linje med arbetet med Heltidsarbete som norm.

Antal sjukdagar per medarbetare visar en ökning jämfört med föregående års bokslut när det gäller den totala sjukfrånvaron. Antal sjukfrånvarodagar för tillsvidareanställd personal har ökat med 1,9 dagar till 39,7 från 37,8 per medarbetare och år. Ökningen är främst relaterad till korttidsjukfrånvaron som har ökat från 11,4 dagar till 13,0 dagar. Ökningen är till stor del kopplad till de strikta reglerna i samband med pandemin när det gäller att personal ska vara hemma vid minsta symptom.

Frisktalet ligger något lägre än samma tid förra året, 14 % totalt jämfört med 16 % 2021. Viktigt att komma ihåg är att förvaltningen tillämpar en strikt linje gällande sjukskrivning och sjukdagar kan inte bytas mot flex/komp eller semester. Pandemin har inneburit strängare krav på att stanna hemma vid sjukdomssymtom och därmed har antalet sjukskrivna ökat.

Förvaltningen arbetar med flera åtgärder kopplat till att förbättra hälsotalen. Hälsoinspiratörerna arbetar med hälsofrämjande aktiviteter som genomförs både på arbetsplatserna och på fritiden. Det finns idag runt 150 hälsoinspiratörer inom förvaltningen som har anpassat aktiviteterna till förutsättningarna med pandemin. Förvaltningen är även representerade i ett centralt nätverk som bildats för att främja hälsoinspiratörernas arbete inom Halmstad kommun. Aktiviteten med hälsosamtal, vilken innebär att chefen utbildas i att hålla hälsosamtal med sina medarbetare, fortsätter enligt plan även om en del utbildningsinsatser och genomgångar för chefer och medarbetare har fått genomföras digitalt. Både chef och medarbetare får varje år möjligheten att besvara en hälsoanalys som ger individuell digital återkoppling och utgör underlag för både individens och enhetens hälsoplan.

6 Väsentliga händelser

Pandemi

Pandemin har även 2022 påverkat verksamheten i form av t ex restriktioner för personal. Det märks bland annat på ökade sjuktal för korttidssjukskrivningar.

Nytt verksamhetssystem

Införandet av nytt verksamhetssystem har varit ett omfattande projekt och berör så gott som samtliga anställda i förvaltningen. Systemet gick i skarp drift i maj.

Heltidsarbete som norm/schemaläggning för hållbart arbetsliv

Arbetet och omställningen påverkar en stor majoritet av förvaltningens anställda. Under året har den kommunövergripande "Bemanningshandboken" reviderats efter synpunkter från förvaltningarna. Implementeringen fortsätter under 2023.

Statsbidrag

Hemvårdsnämnden har ansökt om och fått tilldelat en stor mängd statsbidrag under året. Till stor del har det handlat om så kallade prestationsbaserade statsbidrag. Det har till exempel handlat om att minska andelen timanställda i förvaltningen och öka sjuksköterskenärvaron på äldreboende vilket har genomförts.

Seniorfestival

I maj genomfördes en seniorfestival med tema folkpark som alla kunder inom äldreomsorgen bjöds in till tillsammans med anhöriga och allmänheten. Under dagen kunde besökarna bland annat få se och uppleva kortege med veteranbilar, livemusik, karuseller och turer med häst och vagn.

Fast omsorgskontakt i hemtjänst

Under 2022 har fast omsorgskontakt i hemtjänsten införts utifrån nationella krav. Under 2023 fortsätter motsvarande arbete inom äldreboendeverksamheten.

Beslut om boende med psykiatrisk inriktning

Under 2022 har hemvårdsnämnden beslutat att inrätta ett boende med psykiatrisk inriktning. Verksamheten planeras och förbereds för att kunna öppna under hösten 2023.

Digital fixare

Ett medborgarförslag om att anställa en digital fixare har blivit verklighet under året. Tjänsten digital fixare är för invånare som är 75 år och äldre, eller invånare som har hemtjänst eller bor på äldreboende, oavsett ålder. Den digitala fixaren kan hjälpa med att installera och använda appar, digitala tjänster, sociala medier eller andra kommunikationsverktyg.

7 Internkontroll

7.1 Nytt verksamhetssystem

■
Utvärdering av införande av nytt verksamhetssystem har ej kunnat genomföras 2022 pga att delar av införandet tagit längre tid än planerat och utvärdering ej anses vara möjlig innan införandefasen varit fullt genomförd.

Utvärderingen ingår som en internkontrollpunkt i internkontrollplan 2023.

7.2 Nytt avvikelssystem

■
I maj 2022 implementerades ett nytt verksamhetssystem i hemvårdsförvaltningen. Lifecare VoO ersatte Magna Cura. Systemet är indelat i två lagrum: En socialtjänstdel och en hälso- och sjukvårdsdel. Processen beskrivs i två steg: rapporteringsfas samt utredningsfas. Ansvarig chef har det övergripande ansvaret för processtegen i utredningsfasen. Till sin hjälp kan utredaren utse leg. personal (medutredare). Målet är att arbetet ska ske tvärprofessionellt och skapa ett lärande i organisationen. Registrerade avvikelser tas upp på teamträffar för fortsatt handläggning av teamet runt patienten. En granskning har gjorts avseende rapporterade HSL-avvikelser under en månad 2022. Syftet var att se om processen följer aktuell riktlinje för systematiskt patientsäkerhetsarbete inkl. avvikelshantering. Majoriteten av de granskade avvikelserna var hanterade och utredning genomförd eller påbörjad. Det påträffades dock flera fall där det fanns steg i processen som inte följer anvisningar/rutiner och som utredaren är ansvarig för och förbättringsområden identifierades.

Internkontrollen visar att det kommer att behövas mer stöd och utbildning till utredare (och ev. medutredare) för att nå målet med en rätt hantering av avvikelser i avvikelsemodulen. Under våren 2023 kommer avvikelshantering (inkl. rapportering av fall) att processbeskrivas via det nya kvalitetsledningssystemet. Ett utbildningstillfälle för enhetschefer är inplanerat i januari 2023 som socialt ansvarig samordnare (SAS), medicinskt ansvarig för rehabiliteringen (MAR) och utvecklingsledare ansvarar för. Förhoppningen är att dessa insatser ska skapa möjligheter för medarbetare att arbeta på ett kvalitetssäkrat sätt med avvikelser i förvaltningen.

7.3 Utskrivningsprocessen från slutenvården

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

innefattar även en ny betalningsmodell för utskrivningsklara patienter.

Den kommunala verksamheten identifierar kontinuerligt risker kopplat till vårdövergången slutenvård/kommunal vård och omsorg.

Antalet betalningsdagar för Halmstads kommun har också fortsatt varit många vilket också är en indikation på att processen är långt ifrån optimal. Hemvårdsförvaltningen har kontinuerligt följt utvecklingen via bl.a. indikatorrapporter (från Gemensamma nämnden för hemsjukvård och hjälpmedel), internkontroller av antalet registrerade avvikelser och betalningsansvarsrapporter.

En granskning har genomförts av samtliga registrerade avvikelser kopplade till utskrivningsprocessen i verksamhetssystem under två perioder 2022. Det kan konstateras att avvikelser rapporterats och att hemvårdsförvaltningen också fått många betalningsdagar. God samverkan med Region Halland är en förutsättning för att förbättra utskrivningsprocessen.

De avvikelser som dokumenterats från hemvårdsförvaltningen till Hallands sjukhus följer samma mönster som tidigare år. Trots fortsatt regiongemensam samverkan är det svårt att se någon konkret förbättring (baserat på antalet skrivna avvikelser). Orsaken till detta är delvis klarlagd och det pågår förbättringsarbete inom respektive enheter. Ett exempel är en ny enhet på Hallands sjukhus, Trygg hemgång, som startade upp i september 2022. Syftet är att färre medarbetare på Hallands sjukhus ska vara ansvariga för utskrivningsprocessen. Uppdraget kommer att utvärderas under 2023. I den reviderade versionen av den gemensamma rutinen har begreppen "Hemgångsklar" och "utskrivningsklar" ytterligare förtydligats för att processen ska fungera bättre. Inom hemvårdsförvaltningen pågår också ett arbete för att identifiera förbättringsområden och kvalitetssäkra utskrivningsprocessen. Trots information till samordnare för hemtjänst sker fortfarande ett relativt stort antal "felkvitteringar" i Lifecare, vilket fördröjer utskrivningsprocessen.

Utskrivningsprocessen granskas även i internkontrollplan för 2023.

7.4 Utomkommunala placeringar

Utomkommunala placeringar avser kunder som av någon anledning inte kunnat få boendeplats inom ordinarie särskilda boenden för äldre i Halmstads kommun. Hemvårdsförvaltningen har granskat utomkommunala placeringar under 2020-2022 med särskiljande av kunder under och över 65 år samt kostnadsutvecklingen under samma period.

Granskningen visar att det varit 10-12 kunder i genomsnitt på utomkommunal placering per månad under åren 2020-2022 med en liten topp 2021 med 12 kunder i genomsnitt. 2020 och 2022 var genomsnittet 10 kunder. Utfallet visar ingen tydlig trend avseende ökning eller minskning av utomkommunala placeringar. Även avseende kostnader har utfallet varit relativt jämnt. Kostnaderna ökade mellan 2020-2021 men det går att hänföra till ökningen i kunder med utomkommunal placering. Mellan 2021-2022 går kostnaden på motsvarande vis ner igen. Under dessa år har det i genomsnitt varit 1 kund under 65 år med utomkommunal placering per månad under åren 2020-2021. Under 2022 har det i genomsnitt inte varit någon kund under 65 år.

Granskningen påvisar inte avvikelser eller någon negativ trend. Det ska dock påtalas att med så pass få berörda kunder skulle tillägg med bara ett fåtal nya kunder som ger ett litet ökat antal kunder i genomsnitt per månad med utomkommunal placering snabbt ge ökade kostnader.

Under 2023 öppnas ett boende med psykiatrisk inriktning som bör påverka behovet av att anlita externa leverantörer. Förvaltningen följer även fortsatt kostnadsutvecklingen avseende utomkommunala placeringar.

7.5 Nytt reglemente

Hemvårdsförvaltningen har granskat utvecklingen av kunder under 65 år med beslut enligt socialtjänstlagen baserat på data för åren 2020-2022 från förvaltningens verksamhetssystem. Samtliga kunder med beslut enligt socialtjänstlagen under december månad respektive år ingår i granskningen. Granskningen visar en mindre ökning av antal unika kunder med 16 personer under 65 år med beslut enligt socialtjänstlagen under mätperiod december månad 2020-2022. Det motsvarar en andel om ca 3 % december 2020 och strax under 3,6 % i december 2022. Totalt antal kunder oavsett ålder minskade också något dessa år.

Samverkan med Socialförvaltningen kring kunder under 65 år fortsätter under 2023.

7.6 Representation

Under 2022 har hantering av representationen granskats. Resultatet visar att det för representation finns vissa avvikelser. De vanligaste avvikelserna är att det saknas deltagarlista eller att moms inte har redovisats korrekt. Verksamhetsekonomer har under 2022 informerat verksamheterna om detta. Representation kommer att granskas i internkontrollen även under 2023.

7.7 Upphandling

Granskning har genomförts av inköps- och upphandlingsförfarandet på slumpmässigt utvalda inköp där beställaren som gjort inköpen kontaktats för att granska inköps- och upphandlingsförfarandet där uppgifter har begärts in som t ex om beställaren varit behörig, om direktupphandlingen dokumenterats korrekt. Resultatet visar att kommunens riktlinjer oftast följs men att det i vissa fall förekommer avvikelser. Den vanligaste bristen är att beställaren inte tillfrågat/begärt offert från tillräckligt många leverantörer och att direktupphandlingen inte dokumenterats korrekt/fullständigt. Beställare, enhetschefer och verksamhetschefer har informerats om bristerna i inköps- och upphandlingsförfarandet och fått information om roller och behörigheter för avropare och inköpare. Berörda har även försetts med direktupphandlingsblankett samt lathund för hur man bilägger dokument till aktuell faktura.

Upphandlingar ingår även som en kontroll i internkontrollplan 2023.

7.8 KIA - utredning dröjer

Att incidenter inte utreds i tid utifrån Halmstads kommuns rutiner och riktlinjer kan få konsekvenser för medarbetare om inte orsakerna/riskerna hanteras och fler riskerar att råka ut för motsvarande incident

och kan leda till brister i arbetsmiljöansvaret. En granskning avseende antal händelser där utredning påbörjas inom 14 dagar har genomförts under 2022. Samtliga tillbud, olycksfall, färdolycksfall och arbetssjukdomar för april respektive oktober 2022 har ingått i granskningen. Granskningen visar att det i flera fall dröjer för lång tid innan en utredning påbörjas.

Under 2022 har genomgång av KIA och internkontroll KIA skett vid HR-styrgruppsmöten i februari och maj.

Under 2023 fortsätter HR-avdelningen med genomgångar och utbildningar i KIA-systemet samt ska påminna och lyfta vikten av händelserna i KIA i HR-styrgrupp.

En motsvarande granskning ingår även i internkontrollplanen för 2023.

7.9 HälsoSAM



Om inte tidsaspekterna i Halmstad kommuns rehabiliteringsprocess avseende uppstart och genomförande gällande rehabiliteringen efterlevs riskeras en längre sjukskrivning än nödvändigt. En tidig och korrekt rehabiliteringsutredning ska påskynda/underlätta medarbetarens återgång för att sjukskrivningen inte ska bli längre än nödvändig.

En granskning har genomförts under 2022 med syfte att ta reda på om chefer i Hemvårdsförvaltningen följer Halmstad kommuns riktlinje för rehabilitering där en rehabiliteringsutredning ska startas i modulen HälsoSAM senast dag 21, för en medarbetare med sjukfrånvaro som förmodas bli långvarig, det vill säga sjukfrånvaro över tre veckor. Granskningen har skett genom stickprov under två kontrolldatum per år där medarbetare med pågående sjukfrånvaro över tre veckor granskats. Ansvarig chef har kontaktats och fått frågan om det har funnits en startad rehabiliteringsutredning senast dag 21 utifrån Halmstad kommuns rehabiliteringsriktlinje. Resultatet visar att det i flera fall dröjer för lång tid innan ansvarig chef påbörjar en rehabiliteringsutredning.

HR-avdelningen kommer att fortsätta stötta och informerar cheferna på hemvårdsförvaltningen i arbetet med rehabilitering och HälsoSAM under 2023. Utbildning av chefer kommer erbjudas under 2023. Under våren 2023 kommer bl a Försäkringskassan genomföra riktad utbildning till förvaltningens chefer.

Arbetet med HälsoSam kommer även granskas som en del av internkontrollplanen för 2023.

8 Vertikal dialog

Vertikal dialog genomförs vid hemvårdsnämndens sammanträde 2023-03-01.

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

Kulturnämnden

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Grunduppdrag	4
3	Mål.....	5
3.1	Kulturförvaltningen ska stärka och utveckla chefs- och medarbetardialogen.....	5
3.2	Kulturnämnden ska stärka ungas möjlighet till en meningsfull fritid och delaktighet i samhället.....	5
3.3	Kulturnämnden ska stärka och utveckla dialogen med det lokala kulturlivet	6
3.4	Kulturnämnden ska stärka barns förutsättningar för en bra start i livet	7
4	Kvalitet.....	9
4.1	Struktur.....	9
4.2	Process.....	13
4.3	Resultat.....	13
5	Resurser och förutsättningar.....	14
5.1	Ekonomi	14
5.2	Personal.....	15
6	Väsentliga händelser	18
7	Internkontroll	19
7.1	Risk att bidrag betalas ut på felaktiga grunder.....	19
7.2	Risk att förvaltningen inte efterlever barnkonventionen.....	19
7.3	Risk för hot och våld mot tjänsteperson.....	19
8	Vertikal dialog	21

Bilagor

Bilaga 1: Årlig uppföljning av SAM 2022, kulturförvaltningen

1 Inledning

Jag vill börja i slutet av året då Halmstads kommun tilldelades utmärkelsen Årets kulturkommun 2023, av fackförbundet Vision. Det tillkännagavs under en digital ceremoni som kommunen tillsammans med lokala medier, deltog i från kulturhuset Najaden. Att vi blev utsedda till Årets kulturkommun ser jag som ett kvitto på kulturförvaltningens framgångar i att samverka inom och utanför kommun för att åstadkomma allt det som utgör kommuninvånarnas ”dagliga dusch av kultur” som det formulerades i vår ansökan.

Början av 2022 präglades fortfarande av pandemin. I januari kom ett bakslag i smittspridningen som ledde till en ny period med distansarbete, anpassade verksamheter och hög sjukfrånvaro.

I februari startade kriget i Ukraina och förvaltningen drog igång en ny förhöjd krisberedskap. Under hösten slog elkrisen till vilket föranledde en kontinuitetsplanering inför eventuella elavbrott på grund av effektbrist. Under året har vi hanterat dessa tre kriser samtidigt som vi har fullgjort våra grunduppdrag och arbetat mot våra mål.

Under augusti och september fram till valdagen arrangerades en rad aktiviteter, till exempel:

- Två dagar för förstagångsväljare på Halmstads teater, Nolltrefem och vid Halmstad Arena, för att öka valdeltagande bland unga
- Kulturpolitisk frukost där de politiska partierna fick ge sin vision av kulturen i Halmstad och besvara frågor från det lokala kulturlivet
- Grilla med politiker, som ledde till möten mellan kommuninvånare och lokala politiker

Under hösten deltog alla medarbetare i förvaltningen i en skräddarsydd utbildning i barns rättigheter enligt FN:s barnkonvention. Utbildningen genomfördes digitalt och bestod av tio steg med information, reflektion och dialog om hur vi alla behöver göra barns rättigheter till en självklar del av våra verksamheter.

Personalstyrkan blev något större jämfört med året innan. I slutet av året hade kulturförvaltningen 125 tillsvidareanställda och 15 visstidsanställda. Som tidigare är det flest kvinnor bland medarbetarna, ungefär två tredjedelar. Timavlönad personal ökade marginellt jämfört med föregående år och motsvarar sex heltidsanställda. En ändring i Lagen om anställningsskydd (LAS) har gjort att timavlönad personal inte ökat mer, vilket annars skulle vara förväntat efter pandemin.

Förvaltningen har återhämtat sig efter pandemin vilket även avspeglar sig ekonomiskt i form av ökade kostnader för en mer aktiv verksamhet och fler arrangemang. Jämfört med 2021 har förvaltningen högre kostnader för timanställda, marknadsföring och diverse arrangemangskostnader. Uppräkningen av bidrag till Hallands läns museer och evakueringen av Mjellby konstmuseum har medfört en negativ avvikelse med cirka 0,7 procent mot anvisad budgetram. Chefers goda förmåga att följa upp, anpassa och styra verksamheten innebär att avvikelsen trots kostnadsökningar kopplat till oroligheter i omvärlden inte blivit högre än så.

Med denna verksamhetsberättelse lägger vi 2022 till handlingarna och vänder blicken mot 2023.

Ola Magnusson, förvaltningschef, kulturförvaltningen

2 Grunduppdrag

3 Mål

Måluppföljning

Målen för verksamheten har tagits fram för att definiera vilken förändring eller utveckling som kulturnämnden vill uppnå. Målen utgår från de prioriterade områdena som identifierats i planeringsanalysen.

3.1 Kulturförvaltningen ska stärka och utveckla chefs- och medarbetardialogen

Kopplad till

2.1 Struktur

Önskat läge/effekter

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



Kommentar

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

Under året har samtliga chefer deltagit i en utbildningsserie i dialogbaserad ledning som Halmstads kommun implementerat. Utbildningen ska i förlängningen bidra till ökad dialog inom hela förvaltningen.

Förvaltningen har under året infört en separat skyddskommitté för att lyfta arbetsmiljöfrågorna i ett tydligare format. Skyddskommittén består av ledningsgrupp, samverkansgrupp, samordnande skyddsombud och beteendevetare från företagshälsovården Pe3. Under året har skyddskommittén följt upp tillbud och hot- och våldssituationer och dialoger har förts för gemensam analys och förslag till åtgärder kopplat till förvaltningens arbetsmiljö.

Förvaltningsledningen har under året arbetat med en struktur för förvaltningens ledningskommunikation. Strukturen syftar bland annat till att stärka kommunikationen kring beslutsfattande, prioriteringar, övergripande inriktningar och utvecklingsbehov. En bra ledningskommunikation är en förutsättning för att den tillitsbaserade styrningen ska fungera genom hela styrkedjan.

3.2 Kulturnämnden ska stärka ungas möjlighet till en meningsfull fritid och delaktighet i samhället

Kopplad till

2.3 Resultat

Önskat läge/effekter

Alla barn och unga har rätt till en meningsfull fritid. Önskade effekter från barnkonventionen och dess tillämpning är att barn och unga ska uppleva att de får en större möjlighet till delaktighet och inflytande kring frågor som berör dem.



Kommentar

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

Den prioriterade insatsen för 2022 har varit att arbeta för att besökare ska hitta tillbaka till mötesplatser och aktiviteter efter en lång period med anpassningar och restriktioner på grund av pandemin. En jämnare könsfördelning har också eftersträvat.

Varje mötesplats upprättade specifika handlingsplaner och ett uppsökande arbete på grundskolor och gymnasieskolor gav effekt. Totalt antal besök (öppen verksamhet och grupper) ökade med 45 procent mellan 2021 och 2022. Samtliga mötesplatser ökade sina besöksantal med undantag för United i Oskarström. Mötesplatsen var tidigare inrymd på Österledskolan men står sedan en tid utan egen lokal. Tillfälliga lokallösningar har bidragit till ett minskat antal besök och en verksamhet som inte kunnat erbjuda samma kvalitet.

Samtidigt som fler besökare sökte sig till den öppna ungverksamheten så hade flera mötesplatser dock färre deltagare i sina gruppaktiviteter.

Av besökarna var en större andel än föregående år tjejer (45 % jmf med 43 %) och de som definierar sig som annat (2 % jmf 1 %) men fördelningen skiljer sig stort mellan mötesplatserna. En framgångsfaktor har varit att lägga fokus på gruppverksamhet som attraherar tjejer.

Känslan av delaktighet och inkludering i samhället är en stark hälsofaktor för individer, vilket inte minst ungdomsenkäten LUPP visat. Resultatet av den senast genomförda undersökningen har använts som underlag för att skapa ett relevant innehåll för unga inom Aktiv sommar. Psykisk ohälsa är ett område som tagits fasta på i innehållet i sommarverksamheten, till exempel genom regnbågläger och tillgänglighetsläger för målgrupper som undersökningen visat är extra utsatta.

3.3 Kulturnämnden ska stärka och utveckla dialogen med det lokala kulturlivet

Kopplad till

2.3 Resultat

Önskat läge/effekter

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



Kommentar

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

Under 2022 har en arbetsgrupp kartlagt nuläget med fokus på befintliga kontaktytor, strukturer och kommunikation och därifrån tagit fram förslag på insatser för att utveckla och stärka dialogen med det lokala kulturlivet. Insatserna är kopplade till de tre områden som en stärkt och utvecklad dialog är tänkt att främja; transparens, tillgänglighet och tillit.

Inom områdena finns följande delar som föreslås att arbeta vidare med:

- Tillgänglighet - möten, kontaktvägar och kommunikationskanaler
- Transparens - information, fakta och identitet
- Tillit - engagemang, återkoppling, och relevans

Under 2023 kommer prioriterade insatser utifrån förslagen att lyftas in i förvaltningsplanen.

3.4 Kulturnämnden ska stärka barns förutsättningar för en bra start i livet

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 1: I Halmstad ska alla barn och unga få en bra start i livet, må bra och vara delaktiga i samhället

Önskat läge/effekter

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



Kommentar

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

Under året har ett fördjupningsmaterial i barnrätt arbetats fram. Förvaltningens medarbetare har kunnat ta del av materialet i en tio veckor lång kompetensutvecklingsinsats. Utbildningen har visat på olika perspektiv av vad barnrätt innebär och alla har fått sätta ord på sina egna tankar, sitt eget arbete och praktik, i relation till alla barns och ungdomars rätt. Utvärdering sker i februari 2023.

När pandemin lättade kom verksamheterna i gång igen och många av de planerade aktiviteter som inte kunnat genomföras tidigare sattes i verket. Ett exempel är Språknätverken, som startades i Andersberg, Vallås och Nygård och som sedan 2020 finansieras med medel från Kulturrådet. I alla nätverk har det varit stort engagemang och stor uppslutning. Olika professioner som arbetar med små barns språkutveckling har uppskattat träffarna och ser det som mycket värdefullt att utbyta erfarenheter och lära av varandra. Till träffarna har också föreläsare bjudits in och en studieresa har genomförts till Borås

för att besöka familjecentraler. Språknätverken kommer att fortsätta utvecklas under 2023 i syfte att höja kvalitet och effektiviteten i vårt gemensamma uppdrag att stärka små barns språkutveckling.

En del i det språkstärkande uppdraget är att förbättra insatsen med gåvoböcker till nyblivna föräldrar. Syftet är att medvetandegöra föräldrar om deras viktiga roll för barns språkutveckling. För att nå fler föräldrar delade BVC i Andersberg under hösten ut gåvoboken direkt i stället för att hänvisa till biblioteket. Ryktet om bokgåvan har fått spridning och föräldrar kommer till biblioteket och frågar efter den. Förhoppningen är att sprida detta arbetssätt till fler delar i kommunen och hitta en finansiering för det.

Fler förskoleavdelningar har efter sommaren startat kapprumsbibliotek för att föräldrar och barn ska kunna låna böcker direkt från förskolan, så att högläsningen och boksamtalen kan fortsätta i hemmet. Teaterbesöken för förskolorna kom också i gång men där har förkylningar och virus gjort det svårt för förskolans personal att kunna delta med sina barngrupper i full utsträckning. För att förstärka teaterupplevelsen delas böcker ut till förskolorna för att de ska kunna för- och efterarbeta. Flera avdelningar också fått möjlighet till workshops i olika former. Allt för att locka till kreativitet och fantasi.

4 Kvalitet

Kvalitetsuppföljning

Kvalitet handlar om hur väl verksamheten uppfyller regler, krav och förväntningar samt hur verksamheten uppfattas av dem som vi finns till för. En kvalitetsfaktor ska avse det viktigaste för att kunna uppfylla grunduppdraget och mäts med hjälp av kvalitetsindikatorer.

4.1 Struktur

4.1.1 Bildning

Beskrivning

Kulturnämnden ska ge förutsättningar för den fria och livslånga bildningsprocess där kommunens invånare utvecklar sina reflekterande och kritiska förmågor och sina kunskaper. Detta för att med sin integritet och sitt självständiga omdöme navigera i en komplex samtid och framtid.

Kommentar



Biblioteken i Halmstad möjliggör bildning genom att tillgängliggöra bibliotekens samlingar av facklitteratur för vuxna och barn och unga, samt e-tjänster. Exempel på e-tjänster som möjliggör bildning är de betaldata-baser som nationalencyklopedin, Artikelsök och författarlexikonet Alex, som biblioteken prenumererar på.

Programverksamhet på Biblioteken i Halmstad arbetar kontinuerligt med fakta- och kunskapsinriktat innehåll för barn, unga och vuxna inom olika teman. Formerna för programverksamheten spänner över ett brett område med allt från politiska debatter och dialogmöten till forskningspresentationer och skrivarcirklar.

Att verka för kunskapshöjning inom området digital inkludering pågår löpande både på bibliotek och medborgarservice i den publika verksamheten men även genom kurser och workshops. Även inom detta område riktar sig verksamheterna till flera olika åldersgrupper. Det kan handla om aktiviteter för barn och unga kring programmering och teknik så väl som introduktionskurser för äldre.

I början av året visades utställningen MENS! På Halmstads konsthall. Utställningen riktade ljuset på mens utifrån ett kulturhistoriskt och konstnärligt perspektiv för att skapa kunskap, medvetenhet och nyfikenhet kring ämnet. Utställningen knöt också ihop en rad aktörer inom fältet – allt från forskare till olika intresseorganisationer. En programserie, bland annat i samverkan med Nolltrefem och biblioteken engagerade flera olika målgrupper och gav ytterligare perspektiv.

I samband med att mässan VÄV arrangerades i Halmstad visades utställningen ”där linet växer” med [REDACTED] på Halmstads konsthall. I sitt konstnärskap arbetar [REDACTED] med att lyfta gammal kunskap kring material, processer och hantverk. Utställningen visar linets olika stadier, från odling, till hur tråden framställs, till det färdiga tyget som bemålas.

Kotten fyllde 10 år 2022! Det innebär att dryga 10 000 barn nu har fått lära sig om och uppleva den

offentliga konsten i Halmstad i sällskap av Kotten. I april visades en jubileumsutställning på Halmstads konsthall, där bland annat barns egna tolkningar av Halmstads offentliga konst visades.

4.1.2 Tillgänglighet

Beskrivning

Tillgänglighet innebär att kulturnämndens verksamheter, platser och utbud fungerar väl och uppfyller de behov som invånare och besökare har.

Kommentar



Kognitiv tillgänglighet har varit i fokus på avdelningen för Biblioteken i Halmstad under en längre tid. Arbetet startades som ett projekt finansierat av Kulturrådet. Projektet bestod av tre delar; samverkan med relevanta aktörer, fortbildning av bibliotekens personal samt anpassning av verksamheten. Attention, Anhörigföreningen, FUB Halmstad, Halmstads kommuns nätverk för specialpedagoger, Kärnhusets Logoped och Funktionsrättsrådet har på olika sätt bidragit till detta utvecklingsprojekt. En grundlig kartläggning av lokaler utifrån ett kognitivt tillgänglighetsperspektiv genomfördes och låg till grund för de arbetsplaner som skrevs fram för var och en av verksamheterna.

Medarbetare inom avdelningen för Biblioteken i Halmstad har utbildats för att öka kunskap, förståelse och medvetenhet kring de utmaningar som verksamheten kan innebära för personer med kognitiva funktionsvariationer. Flertalet anpassningar har redan genomförts och representanter från bibliotekens tillgänglighetsråd har tagit fram en gemensam plan för enhetlig och tillgänglighetsanpassad skyltning.

Mjellby konstmuseum stängdes ner den 5 januari men under året har Halmstadgruppens samling tillgängliggjorts genom en digital utställning på webben. En stor utställning med inlånade verk från kommunens samling har även visats på ett danskt museum i Halmstads vänort Gentofte samt i St. Nikolai kyrka i Halmstad.

Ett nytt digitalt samlingsförvaltningssystem implementerades 2022 vilket ökar tillgängligheten till Halmstads kommuns konstsamling.

Under 2022 har projektet ”konstvandring med digitala glasögon” verkat för att tillgängliggöra konstupplevelser för våra seniorer. Förutom konstenheten på kulturförvaltningen har även hemvårdsförvaltningen, bygg och miljöförvaltningen, Högskolan i Halmstad samt ett teknikföretag deltagit i projektet som arbetat med hög delaktighet och teknisk innovation i centrum.

4.1.3 Delaktighet

Beskrivning

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

Kommentar



På bibliotekens webbplats erbjuds möjlighet att lämna inköpsförslag på medieinköp - en rak väg in för invånare att direkt vara med och påverka bibliotekens utbud av medier.

På samtliga mötesplatser för unga upplever ungdomarna en hög delaktighet. Den årliga mötesplatsenkätens resultat visar att 67 procent av ungdomarna som har besvarat enkäten upplever en delaktighet i verksamheten, vilket är väl över målet på 50 procent.

I en medskapandeprocess med elever från Frösakullsskolan och barnkulturdesigner [REDACTED] utforskade enhet konst under 2022 hur barns perspektiv kan komma in tidigare i verksamhetens planering. Mjellby konstmuseum och den offentliga konstens olika processer undersöktes tillsammans med barnen med målet att hitta nya metoder för delaktighet och fortsatt utveckling av enhetens barnrättsarbete.

I samband med ombyggnationen av Lilla torg uppförs ett nytt offentligt konstverk av [REDACTED]. Under urvalsprocessen rådfrågades unga på Nolltrefem, daglig verksamhet på Nolltrefem och seniorer på Karl XI:s servicehus innan beslut. Gymnasieelever från Kattegattgymnasiet bjöds också in att testa sina egna idéer för offentlig konst till torget under deras arkitektkurs.

Inför valet år 2022 var kulturhuset Nolltrefem ute och samlade in ca 200 handskrivna lappar där ungdomarna framförde vilken som var deras viktigaste valfråga. I november fick elever i estetikklassen Es20k på Sturegymnasiet uppdraget att tillsammans skapa en tavla med dessa lappar som utgångspunkt. Konstverket lämnades sedan över av till kommunens förtroendevalda vid deras kickoff för mandatperioden. Som en del av Halmstads kommuns konstsamling hänger verket nu på kommunstyrelsens ordförandes kontor.

4.1.4 Upplevelse

Beskrivning

Upplevelse innebär hur invånarna i kommunen känt sig i, tyckt om och uppskattat kulturnämndens verksamheter.

Kommentar



Under augusti 2022 uppförde den polska konstnären [REDACTED] en muralmålning på Hotel Mårtenssons fasad mot Nissan. Projektet skedde i samarbete med hotellet och utgör ett bra exempel på det samägda Halmstad. Konstnären arbetade med ett textilt motiv som anknöt både till byggnadens historia och till historiskt undervärderat kvinnligt hantverk. Konstverket väckte stor uppskattning och blev ett av Halmstads kommuns mest gillade inlägg på sociala medier 2022.

Inom ungenheterna och biblioteken har enkätundersökningar genomförts. För ungenheterna visar resultatet på positiva upplevelser kopplat till gemenskap, egen identitet, trygghet, bemötande och delaktighet.

Biblioteken i Halmstad har under perioden testat en ny metod för ”nöjdkundundersökning”. Resultaten visar en genomgående positiv nöjdhet hos användare av bibliotekens tjänster.

Ambitionen är att framöver samordna och skapa förutsättningar för fler verksamheter att arbeta med målgruppsundersökningar då det saknas tillräckligt med underlag för att kunna bedöma om kvalitetsfaktorn är helt uppfylld på förvaltningsövergripande nivå.

4.1.5 Gott bemötande

Beskrivning

Gott bemötande innebär att invånare och besökare ska bli väl bemötta i kontakter med medarbetarna i kulturnämndens verksamheter.

Kommentar



Under 2022 har bemötande mätts inom ungverksamheten och biblioteken. De undersökningar som är genomförda visar på ett genomgående positivt resultat avseende gott bemötande.

Ambitionen är att framöver samordna och skapa förutsättningar för fler verksamheter att arbeta med målgruppsundersökningar framöver då det saknas tillräckligt med underlag för att kunna bedöma om kvalitetsfaktorn är helt uppfylld på förvaltningsövergripande nivå.

4.1.6 God ekonomisk hushållning

Beskrivning

God ekonomisk hushållning innebär att kulturnämndens verksamheter genom hög kostnadsmedvetenhet och ett hållbarhetsfokus ska göra rätt saker på rätt sätt.

Kommentar



2022 års resultat ligger i paritet med vad som förväntats, vilket visar på att prognossäkerheten hos verksamheterna är hög. Medvetna insatser har bidragit till en mindre avvikelse trots utmaningar under året med kostnadsökningar och oförutsedda händelser.

Kommunen satsar på att förbättra avtalstroheten och uppföljningar har gjorts under året. Full avtalstrohet är en utmaning då exempelvis äldre avtal utan hållbarhetsfokus krockar med ambitionen att göra hållbara inköp. Inom ungverksamheten finns det behov av att göra lokala inköp i anslutning till de platser där mötesplatserna finns. Det är svårare att långsiktigt planera alla inköp inom avtal då ungas delaktighet i att bestämma och genomföra verksamheten är en grundpelare. Detta kan innebära avvikelser från avtal där det inte är möjligt att handla utanför centrum.

4.1.7 God arbetsmiljö

Beskrivning

God arbetsmiljö betyder att den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska främja ett engagemang och en utveckling där medarbetare är goda ambassadörer för kulturnämndens verksamheter.

Kommentar



Under 2022 har Halmstads kommun genomfört en medarbetarundersökning som för kulturförvaltningen visar ett mycket gott resultat. Resultatet ligger över Halmstads kommuns totala värde och detsamma gällande viljan att rekommendera sin arbetsgivare där kulturförvaltningen har cirka 70 procent ambassadörer. Resultatet är tillförlitligt då cirka 95 procent av förvaltningens medarbetare har besvarat enkäten. Kulturförvaltningens medarbetare anger gott ledarskap och arbetsklimat som främsta skäl att rekommendera sin arbetsgivare till andra.

4.2 Process

4.3 Resultat

5 Resurser och förutsättningar

5.1 Ekonomi

5.1.1 Driftsredovisning

Belopp anges i tkr	Helår 2021	Helår 2022	Budget 2022	Avvikelse 2022
Verksamhetens Intäkter	14 590	13 874	11 495	2 379
Lönekostnader	-69 659	-74 703	-75 230	527
Lokalkostnader	-26 564	-27 032	-26 733	-299
Kapitalkostnader	-2 420	-2 354	-2 509	155
Övriga kostnader	-48 925	-49 082	-45 338	-3 744
Verksamhetens kostnader	-147 569	-153 172	-149 810	-3 362
Periodens resultat	-132 979	-139 298	-138 315	-983

Årsresultatet för 2022 är 139 mnkr, vilket är 6,3 mnkr (4,7 %) högre än föregående år. Det högre resultatet beror bland annat på minskade entréintäkter med anledning av Mjellby konstmuseums tillfälliga stängning. Även lönekostnaderna har påverkat resultatet. Dels har vakanta tjänster tillsatts, dels har kostnader för timanställda ökat med anledning av fler arrangemang och högre korttidsfrånvaro. Såväl lokalkostnader som övriga kostnader har ökat något kopplat till evakuering av Mjellby konstmuseum.

Under hela året har kulturförvaltningen prognostiserat med en avvikelse mot driftbudgeten på mellan -700 tkr och -1 500 tkr och resultatet landade på -983 tkr, vilket motsvarar 0,7 procent av den totala driftsramen. De främsta orsakerna till det negativa utfallet är att nämnden inte kompenenserats för den indexuppräknig av bidrag till Stiftelsen Hallands läns museer som beslutats för åren 2020–2022 (i linje med övriga finansiärer) samt att Mjellby konstmuseum med anledning av den planerade reoveringen behövt flytta konstverk och personal till temporära lokaler. Dessa kostnader har varit för stora för att kunna hanteras inom ordinarie budgetram.

Oförutsedda avvikelser mot detaljbudgeten som ökade kostnader för bland annat el, drivmedel, livsmedel för ungverksamhetens Aktiv sommar, reparationer av bokbussen och golvbyte på stadsbiblioteket har balanserats tack vare återhållsamhet i andra delar. Förvaltningen har jobbat hårt för att nå en budget i balans och fokus har varit att uppfylla grunduppdraget med bibehållen kvalitet.

5.1.2 Investeringsredovisning

Belopp anges i tkr	Helår 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Avvikelse 2022
Investeringsinkomster	0	0	0	0
Investeringsutgifter	-2 102	-2 175	-7 144	4 969
Investeringsnetto	-2 102	-2 175	-7 144	4 969

Periodens investeringsutgifter på -2 175 tkr består av följande:

- Konstnärlig gestaltning av offentlig miljö 935 tkr

- Inköp av konst 250 tkr
- Meröppna bibliotek 380 tkr
- Inventarier Najaden 100 tkr
- Inventarier Nolltrefem 210 tkr
- Inventarier Mötesplatser 40 tkr
- Belysningsprojekt Levande centrum 260 tkr

Största delen av budgetavvikelsen motsvarande 4,9 mnkr beror på fördröjningar av projekt.

Investeringsmedel kopplat till vissa projekt inom ramen för satsningen Levande centrum har försenats. Ägendskapet för dessa projekt ligger närmre teknik- och fastighetsförvaltningen och medlen föreslås ombudgeteras till teknik- och fastighetsnämnden vid årsskiftet.

Med anledning av försenad upphandlingsprocess av Mjellby konstmuseums renovering har verksamheten avvaktat med inköpen av inventarier. Upphandlingen av nya utlåningsautomater för biblioteken avslutades vid årsskiftet och leverans sker först 2023. Vissa utrymmen för verksamheten på Halmstads slott blir tillgängliga först i februari 2023. Förvaltningen har också flertalet pågående konstprojekt som senarelagts.

Samtliga planerade investeringar kommer att genomföras under förutsättning att outnyttjade medel överförs till 2023.

5.2 Personal

5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

	Totalt T3 2022	Antal kvinnor T3 2022	Antal män T3 2022	Totalt T3 2021
Antal tillsvidareanställda	125	87	38	122
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	14	11	3	9
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	76	52	24	74
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	35	24	11	39
Antal visstidsanställda	15	11	4	12
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	118	82	37	116

Den 31 december 2022 hade kulturförvaltningen 125 tillsvidareanställda och 15 visstidsanställda, vilket är en ökning med både visstidsanställda såväl som tillsvidareanställda i jämförelse med föregående år. Tillsvidareanställd personal fördelar sig på 87 kvinnor och 38 män vilket är snarlikt fördelningen föregående år, det vill säga fortsatt överhängande kvinnor i förvaltningen.

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

5.2.2 Timavlönad personal

	Totalt T3 2022	Totalt T3 2021
Timavlönad personal - totalt antal timmar	12 184	8 558
Timavlönad personal - totalt antal	6	4

årsarbetare

Användningen av timavlönad personal har av förklarliga skäl ökat under 2022 då många verksamheter var påverkade av pandemin under 2021. Jämförelse är svår att göra fullt ut. Utförda timmar under 2022 motsvarar sex årsarbetare vilket är en ökning mot 2021, men är lägre än förväntat och kan förklaras med att lagstiftningen kring anställningsdagar förändrades under 2022. Detta innebär att timanställda medarbetare tidigare än förut kan konverteras till tillsvidareanställningar.

5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

	Utfall (%) T3 2022	Kvinnor (%) T3 2022	Män (%) T3 2022	Utfall (%) T3 2021
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	6,9%	6,3%	8,3%	5,4%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	42,4%	35,4%	54,8%	37,6%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	10,1%	7,7%	18%	4,4%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	5,9%	5,9%	5,8%	5,2%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	7,6%	6,3%	11,2%	6%

Sjukfrånvaron i förvaltningen ligger på 6,9 procent av ordinarie arbetstid. Det en ökning mot föregående år då förvaltningens resultat låg på 5,4 procent. Jämförelse är svår att göra då det föregående år pågick en pandemi, men trenden över en femårsperiod är att sjuktalen ökar inom kommunen och så även på kulturförvaltningen. Det är bland de yngre åldrarna ökningen skett mest. En analys av detta är att karensavdraget sänkt tröskeln för att sjukskriva sig vid sjukdom istället för att jobba, men också att pressen på medarbetare ökat efter pandemin då verksamheter haft behov av att både komma ikapp och anpassa efter nya behov. Långtidssjukskrivningen har ökat något. Analysen är dock känslig då förvaltningen inte har så många anställda vilket gör att få medarbetares sjukfrånvaro påverkar det totala resultatet.

5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

I förvaltningens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ser resultatet bra ut. Systematiken fungerar väl i vardagen och förvaltningen har en bra plan för både kunskapspåfyllning och uppföljning. Förvaltningen har under 2022 fått tre nya chefer som behöver en kompetenshöjande insats, vilket återfinns i introduktionsplanen som fortsätter in i 2023. Hela uppföljningen finns som bilaga till detta dokument.

5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Implementering av KIA incidentrapporteringsystem genomfördes under 2021. Tillbud och olycksfall utreds och följs nu upp via KIA. Tillbudsrapporteringen har ökat men förvaltningen behöver fortsätta påminna om vikten att anmäla tillbud då det bedöms finnas ett mörkertal.

Förvaltningens målsättning har varit att vara en attraktiv arbetsgivare som skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv, där medarbetarna är verksamheternas viktigaste ambassadörer. Medarbetarnas kompetens och engagemang är centrala för att verksamheten ska nå sina mål.

Arbetsplatsträffar och andra forum har använts för dialog, föreläsningar och workshops med olika arbetsmiljöteman. "Balans i livet" har varit ett återkommande tema sedan 2021 och fortsätter även 2023.

Dialogmodellen har börjat implementeras, ett arbete som också kommer att fortsätta.

Halmstads kommuns nya chefs- och ledarprogrammet infördes. Förvaltningen arbetar med planering för att samtliga chefer får möjlighet att ta del av alla moduler. Två av förvaltningens tre avdelningschefer har deltagit i det strategiska ledarskapsprogrammet som sträcker sig över årsskiftet. Utbildningen fortsätter under 2023 då även den tredje avdelningschefen tar del av programmet.

När det kommer till medarbetares arbetsmiljö har en del insatser gjorts under året. Bland annat fick förvaltningen hälsofrämjande medel från kommunstyrelsen som har använts till friskvårdshöjande insatser såsom exempelvis avdelningsdagar med hälsotema, inspirations- och motivationsföreläsningar samt det återkommande eventet "simma till jobbet" i Nissan som avslutades med frukost.

5.2.5 Sammanfattande analys

År 2022 präglades av återställning och återhämtning i kombination med att omvärlden hittar nya mönster. Efter pandemin har vi återgått till ett mer normalt men också till viss del nytt arbetsmönster med exempelvis större möjlighet till distansarbete. Vi ser att incidentrapporteringen har ökat kopplat till oro för hot- och våldssituationer vilket påverkar arbetsmiljön negativt. Lagstiftningen gällande anställningsdagar har ändrats vilket gör att förvaltningen fått ta ett större omtag i personalplanering gällande nyttjande av timanställd personal. På sikt blir det god hushållning, även om omställningen är ansträngande kortsiktigt. Vad gäller statistiken för anställningar, sjukfrånvaro och olycksfall finns i övrigt inga större förändringar att notera. En klar förbättring ses i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

6 Väsentliga händelser

Årets kulturkommun

Halmstad utsågs i december till Årets kulturkommun 2023 av Fackförbundet Vision som tilldelade Halmstads kommun utmärkelsen för ett långsiktigt arbete med att utveckla kulturen i hela kommunen och göra den till en del av kommuninvånarnas vardag. Motiveringen handlar också om att både kommunens medborgare som medarbetare är delaktiga i kulturskapandet och att kulturen används aktivt för att bidra till hälsa, mångfald och välfärd.

Tommie Haglund festival

I slutet av april genomfördes den femte Tommie Haglundfestivalen i Halmstad med stöd av bland andra Halmstads kommun, Region Halland och Halmstads församling. Ett gediget konsertprogram bland annat på kulturhuset Najaden, kombinerades med workshops och samtal om musik. Unga musikelever i Halmstad fick möjlighet att spela med, och lära av, internationella professionella musiker från Bogotás filharmoniska orkester.

Mjellby konstmuseum evakuerades

Renoveringen av Mjellby konstmuseum krävde ett nytt budgetbeslut i kommunfullmäktige efter att omvärldsfaktorer lett till kraftigt ökade byggpriser. Museet stängde och tömdes i början av året och i slutet av året togs det nya budgetbeslutet som möjliggör att byggarbetena kan inledas i början av 2023.

Sveriges muséers vårmöte

Halmstads kommun stod värd för museernas årliga konferens och årsmöte. Evenemanget genomfördes i samarbete med Halmstads kommun och Stiftelsen Hallands läns museer i kulturhuset Najaden. Temat var Klara, färdiga, omställning – muséerna och klimatkrisen. Mötet erbjöd både digitalt och fysiskt deltagande. 500 museiprofessionella från hela landet samlades under tre dagar för att lyssna på föredrag och för att nätverka. Arrangemanget fick stort beröm för både sitt kvalitativa kunskapsinnehåll och sin ekologiskt hållbara profilering.

Biblioteken i utveckling

2022 var det hundra år sedan det första stadsbiblioteket öppnade i Halmstad och det firades förstas med stort kalas i Stadsbiblioteket. Stadsbiblioteket höll stängt under sommaren för byte av golv. Under året har nya bibliotekslokaler i Simlångsdalen invigts och fler närbibliotek har blivit mer öppna.

7 Internkontroll

Internkontrolluppföljning

Internkontroll är ett samlingsbegrepp för de system, processer och rutiner som bidrar till att verksamheten utförs säkert, effektivt och ändamålsenligt. Att ha god internkontroll innebär att risker identifieras så att de tidigt kan förebyggas och förhindras.

7.1 Risk att bidrag betalas ut på felaktiga grunder.

■

Förvaltningen arbetar ständigt för att säkerställa kvalitet i kulturstödsprocessen, från ansökan till uppföljning. Trots ökat samarbete och samverkan mellan fler medarbetare som möter det lokala kulturlivet på olika sätt i vardagen medför organiseringen av kulturstödsverksamheten att processen är sårbar. Under hösten beslutades att kulturstödshandläggning och kultursamordning flyttas från förvaltningsstaben till avdelning Kultur och konst. Merparten av förvaltningens kulturstöd, allt från idépeng för ungdomar till långsiktiga verksamhetsstöd samlas därmed i samma avdelning, vilket ger bättre förutsättningar för en kvalitetssäker kulturstödsprocess. Genomförandet sker 1 februari 2023.

Det arbete som gjorts kopplat till nämndens mål att stärka och utveckla dialogen med det lokala kulturlivet ger exempel på insatser som också kan bidra till att göra det enklare att söka och redovisa på rätt sätt.

7.2 Risk att förvaltningen inte efterlever barnkonventionen

■

En utbildning i barnkonsekvensanalys erbjöds under våren förvaltningens chefer samt handläggare inom förvaltningsstaben. Under hösten har förvaltningen byggt på med utbildningsinsatser för samtliga medarbetare. Med avstamp i barnrätt och den kunskap som utbildningen bidragit till kan chefer och medarbetare lättare inkludera perspektivet i sina arbetsplaner för kommande år.

Kulturnämndens beslutsärenden under oktober månad 2022 har kontrollerats utifrån om barnkonventionen har beaktats i hållbarhetsanalyserna. Av de sju besluten som kontrollerats bedöms tre kunnat ha en mer utvecklad analys. För att nämnden ska kunna ta välgrundade beslut behöver den känna till vad det innebär att bifalla eller avslå förslag utifrån konsekvensen för målgruppen.

7.3 Risk för hot och våld mot tjänsteperson

■

Publika verksamheter är tillgängliga för målgrupper som har svårare att finna sin plats i samhället och incidentrapportering gällande hot och våld har ökat inom förvaltningen. Dessa är inte alltid kopplade till uttalade hot eller fysiskt våld utan visar på en generell olustkänsla och oro för att något skulle kunna hända. Förvaltningen har gjort ett omtag för att öka kunskapen och ta fram rutiner för dessa situationer. Personal har fått utbildning för att stärka förmågan att själva hantera situationer som kan uppstå och

rutinen för anmälan och stöd har tagits upp på samtliga arbetsplatsträffar under året. Förvaltningen fortsätter bevaka området.

8 Vertikal dialog

Sammanfattningsvis har 2022 varit ett bra verksamhetsår. Insatserna kopplade till målen är genomförda. De mål som är uppsatta är långsiktiga men rimliga mål och då går de att uppnå, däremot är de svåra att mäta. Men exempelvis målet om att ge förutsättningar för rätt till meningsfull fritid är ett väldigt brett mål. Viktigt att tydliggöra vad som är tillräckligt, vilken förflyttning som kan förväntas.

Vi har en bra verksamhet, men det finns utmaningar på många sätt. Vi har bland annat ett stort behov av lokaler. Vi har haft barn och unga i fokus vilket är bra. Vi får inte tappa bort ungdomar som inte bor i socioekonomiskt utsatta områden. Droghälsproblematik finns i till exempel i andra områden som inte definieras som utsatta. Vi får mycket verksamhet för förhållandevis lite pengar. Viktigt att vi inte bara utvidgar verksamheterna och prioriterar många saker utan att ge resurser eller avgränsa uppdragen. Grunduppdragen behöver definieras och vara tydliga.

Omvärlden påverkar oss väldigt mycket och det är viktigt att vi fortsätter att arbeta tillsammans med andra förvaltningar, den gränsöverskridande samverkan måste förvaltas väl. Det är viktigt att kulturnämndens verksamheter finns med från början i planeringsskeden. Såväl i lokalförsörjning som i gestaltad livsmiljö där vi behöver fortsätta med arbetet att få in offentlig konst och 1% regeln.

Det lokala kulturlivet är viktigt. Hur stöttar vi på bästa sätt? Vi behöver prata mer om detta och få en bättre överblick av verksamhetsstöden. Långsiktigheten för kulturlivet är avgörande i många fall. Därför är det bra med treåriga beslut för verksamhetsstöd. Det gör det lättare att utvärdera och ger bättre styrning. Arrangemangs- och projektstöd är svårare.

Bidrag till Stiftelsen Hallands läns museer borde ligga under KS då kulturnämnden inte har rådighet över stödet som nu reglerats i ett långsiktigt avtal på kommunfullmäktigenivå.

Det saknas tydliga kopplingar i rapporten till den inkluderande kommunen, till exempel den växande äldre målgruppen som samtidigt är aktiva längre, HBTQIA+ samt personer med funktionsvariation/nedsättning. Hur ska vi tänka framåt? Demografien förändras och verksamheterna behöver hänga med. Tillgänglighet och delaktighet är viktig att fokusera på och är aspekter som behöver lyftas. Kulturell service behöver finnas i hela kommunen. Om någon målgrupp inte kan ta sig till oss behöver vi ta oss till dem. Kulturarvshistoria, vilket är en del av vårt grunduppdrag, syns inte i uppföljningen.

Färgmarkeringarna i uppföljningen kan vara missvisande. Bra att vi är tydliga i text om varför bedömningen gjorts åt det ena eller andra hållet så att vi vet hur det ska tolkas. Definitionen av kvalitetsfaktorerna är viktig att prata om. Till exempel kan "upplevelse" och "gott bemötande" tolkas olika. Viktigt att vi landar in i samma tolkning så att inte bedömningen blir missvisande.

Det är positivt med förändringar i LAS men det innebär utmaningar för våra verksamheter och det är bra att det uppmärksammas. Sjuktalet är viktiga att följa och analysera. Är det en effekt av pandemin vi fortfarande ser. Är de återkommande sjukperioderna under åren förskjutna så att statistiken blir missvisade?

Som ny ledamot är det svårt att utvärdera året 2022 när man inte varit med. Men bra att få ställa sig frågor och ha dialog.

Vi har inte riktigt hittat formerna för en strukturerad dialog ännu men det kan bli bra på sikt.

Erfarenheterna är att det ofta finns utrymme för dialog på sammanträdena vilket är uppskattat.

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

Miljönämnden

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Grunduppdrag	4
2.1	Struktur/input.....	4
2.2	Process/genomförande	5
2.3	Resultat.....	6
3	Mål.....	7
3.1	Bygg- och miljöförvaltningen ska sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare med tydliga värderingar, hållbar produktion och arbetsmiljö som drivs av kompetenta medarbetare som trivs på arbetet.....	7
3.2	Bygg- och miljöförvaltningen ska ha en digital utveckling som är målinriktad, långsiktig och kontinuerlig	8
3.3	Bygg- och miljöförvaltningens verksamhet ska vara effektiv med hög professionalitet och service	8
3.4	Bygg- & miljöförvaltningens bygglovsverksamhet ska präglas av hög kompetens, ansvarstagande i samhällsbyggnadsprocessen och hålla en god servicenivå	9
3.5	Bygg- och miljöförvaltningen ska med hög kvalitet förvalta och utveckla Halmstads kommuns digitala karthantering	11
3.6	Bygg- och miljöförvaltningen ska bedriva ett fortlöpande tillsynsarbete med förorenade områden. Alla förorenade markområden i riskklass 1 och 2 ska vara undersökta och åtgärdade senast 2050.....	11
3.7	Bygg- och miljöförvaltningens verksamhet ska vara kostnadseffektiv	12
4	Kvalitet.....	14
4.1	Struktur/input.....	14
4.2	Process/genomförande	14
4.3	Resultat.....	16
5	Resurser och förutsättningar.....	17
5.1	Ekonomi	17
5.2	Personal.....	21
6	Väsentliga händelser	23
7	Internkontroll	24
7.1	Genomförande av grunduppdraget.....	24
7.2	Tillsyn och kontroll görs inte i planerad omfattning vilket får till följd att intäkter uteblir.	24
7.3	Genomförd tillsyn och kontroll debiteras inte fullt ut enligt lagstiftarens intentioner.	24
7.4	Förändringar i lagstiftning.....	24
7.5	Ny riskklassningsmodell livsmedelsverksamheter	24
7.6	Implementering av Förordning (2021:176) om avgifter för offentlig kontroll av livsmedel och vissa jordbruksprodukter	24
7.7	Ej rättssäker och kvalitetssäkrad hantering av handlingar.....	24
7.8	Brister i den psykosociala arbetsmiljön	24
8	Vertikal dialog	26

Bilagor

Bilaga 1: Uppföljning systematisk arbetsmiljö 2022

1 Inledning

En orolig omvärld med stigande inflation och ökade priser på livsmedel, energi och drivmedel påverkar verksamheten. Antalet inkomna bygglovsansökningar visar en minskande tendens vilket påverkar förvaltningens ekonomi.

Att göra servicen mer tillgänglig för våra medborgare samtidigt som vi utför vår myndighetsutövning är ett ständigt pågående och utmanande arbete.

Kommunikationen med medborgarna och näringsliv är av största vikt och skall genomsyras av att alltid vara uppdaterad, aktuell, proaktiv och snabb. Ett kontinuerligt arbete pågår med att utveckla våra digitala tjänster för att få till stånd ett bättre flöde i ärendehantering. Samtidigt vill vi understryka betydelsen av de personliga mötena som är oerhört viktiga i denna tid av digitalisering.

Det är genom god planering och nära tillitsfull samverkan med andra aktörer såsom myndigheter, näringslivet och akademi, som vår verksamhet kan leda till en hållbar utveckling i Halmstads kommun.

Bobbo Nilsson

Magnus Uvenfeldt

Ordförande Miljönämnden

Ordförande Byggnadsnämnden

2 Grunduppdrag

2.1 Struktur/input

Organisation och bemanning

Bygg- och miljöförvaltningen utgör den beredande och verkställande tjänstemannaorganisationen till bygg- och miljönämnderna och ska genom sitt myndighetsuppdrag bidra till en modern och växande kommun för alla invånare. Förvaltningen består av cirka 110 medarbetare fördelade på tre avdelningar och en ledningsstödfunktion. 35 procent av medarbetarna är män och 65 procent är kvinnor.

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

Vi strävar efter att vårt arbete ska ha största möjliga effekt och göra största möjliga nytta för dem vi är till, det vill säga boende, besökare och företagare i Halmstads kommun.

Planeringsanalys

Vår omvärld är i ständig förändring och en analys av vad det betyder för nämndernas uppdrag och hur förvaltningen ska arbeta måste finnas som grund för prioriteringarna inför 2022, förvaltningen presenterade i maj månad en planeringsanalys som sammanfattar förvaltningens behov för de fem kommande åren inom ramen för kärnverksamhetens uppdrag. Planeringsanalysen är en sammanfattning av förvaltningens omvärldsbevakning. Behovsutredningen som arbetas fram i samband med planeringsanalysen utgör ett underlag för förvaltningens planeringsanalys.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning handlar om att ha rätt person med rätt kompetens på rätt plats. Det vill säga att medarbetarna ska utvecklas i den riktning och den takt som omvärlden eller organisationsutvecklingen ställer krav på. Förvaltningen behöver tänka annorlunda vad gäller arbetssätt, kompetensbaserad rekrytering och nyttjande av kompetens. Vi behöver göra en inventering av den kompetens som vi saknar i morgon och inte idag, så när vi ersättnings rekryterar anpassar vi tjänsten efter verksamhetens framtida behov. Detta blir också ett sätt att bidra med kompetensväxling och kompetensutveckling, då nya medarbetare kan bidra med kunskaper och komplettera andra delar/kollegor i verksamheten. I dagsläget är vår utmaning att hitta erfaren personal till vissa områden. Kan vi inte få den erfarenhet vi söker måste vi bygga den internt, vilket kräver utbildning, tid och utgör ett produktionsglapp. Vi behöver även skapa utrymme för att anställa personal utifrån för att tillgodose våra kompetensbehov samt attraktiviteten som arbetsgivare. Svårrekryterade medarbetare i dagsläget är lantmätare, GIS-

ingenjörer samt erfarna bygglovshandläggare, samt även chefer till de olika yrkeskategorierna.

När nya medarbetare börjar har cheferna en introduktionsmall som lotsar medarbetaren in i arbetsuppgifterna. Det är viktigt att visa de nya kollegorna att vi har tänkt till och gjort ett schema för första veckan för att medarbetaren snabbt ska få en bild av verksamheten och sina kollegor samt kontaktytor. När vi rekryterar medarbetare med yrkeserfarenhet ställs mycket större krav på att bli involverad och få eget ansvar snabbt då de oftast vet vad arbetsuppgifterna går ut på. Där handlar introduktionen snarare om att hjälpa medarbetaren att navigera och följa våra policys och arbetssätt.

För att säkra kompetens inom förvaltningen värnar vi om dialog mellan medarbetare och chef, det är lika viktigt att medarbetaren signalerar till sin chef när hen känner sig understimulerad, inte klarar av sitt uppdrag, behöver kompetensutvecklas eller önskar annan typ av förändring. Det är också viktigt att chefen ställer rimliga krav och skapar en hållbar arbetsmiljö och feedbackkultur för sina medarbetare. Att vara ledare handlar om att förstå människors drivkrafter och styrkor och tillämpa dessa på bästa sätt för att skapa engagemang och utveckling. Tillämpning av individuella utvecklingsplaner är ett verktyg som kan försäkra kompetens.

Arbetsmiljö och hälsa

Vi strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare med välmående medarbetare där hanterbar arbetsbelastning och individuell utveckling främjas i samspel med tydliga mål och uppdrag. Vi arbetar med att skapa goda sociala relationer samt samspel med chefer och kollegor för en mer gynnsam miljö för engagemang. Delaktighet och trivsel är en effekt av engagemang för arbetet och för sina arbetskamrater. Detta i kombination med en chef som är lyhörd, leder med tydliga gemensamma mål samt delegerar befogenheter i gruppen. Medarbetarundersökningen är ett utmärkt exempel på en indikator på en nulägesbild och kontroll av att vi arbetar i rätt riktning enligt mål, visioner, personalpolitik och riktlinjer. Här har vi arbete kvar både på chefsnivå och medarbetarnivå för att uppnå vår vision och målbild som en attraktiv arbetsgivare.

2.2 Process/genomförande

Kultur, ledarskap och medarbetarskap

Förvaltningen arbetar enligt Halmstads kommuns ledarfilosofi utvecklande ledarskap vilket skapar ett coachande förhållningsätt mellan chef och medarbetare i organisationen. Vi tror på dialog och samarbete inom och mellan avdelningar och enheter men har arbete kvar innan vi är i mål. Vi har ett fortsatt arbete med arbetsprocesser där vi ser över gemensamma arbetssätt i myndighetsutövningens olika delar, vilket både chefer och medarbetare är högst delaktiga i. Vi försöker få medarbetare att tänka mer som medledare och komma med feedback och förändringsförslag men även få dem att känna att de har befogenhet att agera själva. Detta gör vi genom att cheferna använder ett coachande förhållningsätt samt dialoger över enhetsgränserna.

Förvaltningen försöker arbeta utifrån ett processarbetet arbetssätt:

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

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

- 1) struktur/input (medarbetare och arbetsmiljö)
- 2) Process och genomförande (dem vi är till för)
- 3) Resultat (ekonomi).

Implementering av ett ledningssystem är pågående och ledord för verksamhetsstyrning har tagits fram under 2022 och förankrats genom dialog med förslag på åtgärder tillsammans med medarbetarna. Processbyggandet är i full gång och kommer fortsätta in under 2023 då det är ett omfattande arbete. Önskad effekt av framtagandet av ledord tillsammans med ledningssystemet är att uppnå en samsyn kring önskad riktning för arbetet samt ytterligare ökad inre och yttre effektivitet det vill säga att vi gör rätt saker och att vi gör saker rätt.

Vidare har vissa mål från kommunfullmäktige klustrats för att öka tydligheten och minska antalet mål. Detta underlättar införandet av en tillitsbaserad styrning och ledning, vars arbete förvaltningen påbörjade under 2021.

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

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

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

2.3 Resultat

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

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

3 Mål

3.1 Bygg- och miljöförvaltningen ska sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare med tydliga värderingar, hållbar produktion och arbetsmiljö som drivs av kompetenta medarbetare som trivs på arbetet

Kopplad till

Struktur/input

Önskat läge/effekter

Förvaltningen tillhandahåller en hållbar arbetsmiljö med möjligheter för individuell utveckling och närvarande ledarskap.



Kommentar

Hösten 2022 genomfördes medarbetarundersökningen. Bygg och miljöförvaltningen hade en svarsfrekvens på 89 % vilket är ett bra resultat.

HME resultatet (hållbart medarbetarengagemang) mäter motivation, ledarskap och styrning och skapar tillsammans ett totalindex.

Bygg- och Miljöförvaltningen fick ett index på 77 vilket är en höjning från 68 när förra mätningen gjordes 2020. Halmstad kommun totalt hade ett index på 76. Som en ledning så står 70 eller mer för godkänt resultat.

Nedbrutet på delmoment så var index 77 på motivation, 82 på ledarskap och 71 på styrning.

I undersökningen mäter man också eNPS (employee Net Promoter Score) som definieras som andelen medarbetare som kan tänka sig att rekommendera sin arbetsplats till andra, minus andelen som inte kan tänka sig det. Dvs hur stor del som är ambassadörer respektive kritiker.

Bygg- och miljöförvaltningen fick ett eNPS värde på 14 vilket kan jämföras med -27 2020 och Halmstad kommun totalt på 3.

Godkänt värde ligger på ca 6.

Arbetet med resultatet av medarbetarundersökningen bryts ner till avdelnings- respektive enhetsnivå där man under våren 2023 kommer arbeta mer med resultaten.

När det kommer till utbildningarna så är de pågående. Tre chefer påbörjad utbildning 2022. tre chefer kommer påbörja utbildningen på våren 2023, en till hösten 2023.

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

Kopplad till

Struktur/input

Önskat läge/effekter

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



Kommentar

Helhetsbedömningen är att målet inte är uppnått för 2022 men att en viss förflyttning sker stegvis i målets riktning.

Två av sju målindikatorer som mäter förflyttningen har uppnåtts under året.

Informationsinsatsen kopplat till restaurangrapporterna om att lämna in rapporter digitalt föll väl ut och resulterade i att 87% inkom digitalt, vilket minskat arbetsbördan för berörd grupp.

Användandet av e-tjänster på framförallt bygglovssidan har ökat med positiv förändring uteblivit för miljöavdelningen.

Det digitala mellanarkivet för bygglov är klart per årsbokslutet medan det för miljöavdelningens del är klart under januari 2023. Mellanarkivet som sådant kommer att vara mer användarvänligt samt minska belastningen på ärendehanteringssystemen.

I januari 2023 lät kommunledningsförvaltningen meddela att digital myndighetspost i form av fakturor nu är möjligt via Kivra. För övrig post pågår arbete med att hitta lösningar på även detta. När det gäller uppfyllelsen av andel digitala ansökning från kommunala verksamheter saknas det i nuläget statistik.

Avseende beslutsstödsystem var planen under 2022 att ett enklare basverktyg skulle kunna vara i drift men kommer att förskjutas till 2023. Inventering av olika verktyg som finns på marknaden samt omvärldsbevakning gentemot andra kommuner med motsvarande verktyg i drift samt konsultbolag har genomförts.

Fyra av sju insatser är genomförda och två är pågående. Arbetet med att digitalisera utskick samt skapa ett beslutsstödsystem kommer att fortsätta under 2023. Arbetat med att ta fram en digitaliseringsplan för förvaltningen har nedprioriterats på grund av tidsbrist.

3.3 Bygg- och miljöförvaltningens verksamhet ska vara effektiv med hög professionalitet och service

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

Alla som vänder sig till förvaltningen ska känna sig väl bemötta, få likvärdig service och förtroende för förvaltningens verksamhet. Verksamheten ska kännetecknas av tydlig, samordnad och serviceinriktad kommunikation och bemötande i linje med kommunstyrelsens plan för näringslivsarbete.



Kommentar

Helhetsbedömningen är att en förflyttning i målets riktning är pågående.

Samtliga sex insatser bedöms som genomförda och har inneburit en viss förflyttning. NKI resultatet är ännu inte i nivå med målvärdet och analys har påbörjats för 2022 års inkomna svar. Analysen för 2021 är klar och där kan konstateras att vissa grupper är missnöjda och andra väldigt nöjda, orsakerna till det ena och det andra för 2021 är till viss del lokaliserade och arbete fortgår. Processen som helhet tillsammans med svarsfrekvenser är också faktorer att ta i beaktning vid analysen.

Miljö- och hälsoskydds nöjdhetsindex baseras på 82 svar på helåret, livsmedel 117 svar och servering 29 svar.

Insatser för att göra en förflyttning i rätt riktning är att ett flertal utbildningstillfällen i bemötande och samverkan med andra verksamheter, förvaltningar och bolag, bland annat Halmstad Direkt har genomförts samt kommer att fortsätta under 2023. Arbetet med att uppdatera Halmstad Direkt har fått nedprioriteras med anledning av tidsbrist med följderna att den utsökning för att få samarbetet med Halmstad Direkt att förbättras har uteblivit, vilket i förlängningen hade kunnat bidra till större avlastning från dem. Den utbildning och coachning som pågått och kommer att fortsätta under 2023 har gett medarbetarna bättre verktyg i mötet med kund. Att skapa en strategi och samordningsgrupp för hantering av ärenden kopplat till solcellsparker och laddstolpar har resulterat i en mer kvalitetssäkrad och effektiv hanteringen inom kommunens om helhet, vilket torde öka såväl kundservice som komma företagen själva till fördel.

Insatsen med att skicka ut påminnelse mejl till verksamheter om att anmäla serveringsansvariga har resulterat i att fler anmälningar inkommit än normalfallet vilket minskar antalet sanktioner. Till följd av att information ges vid tillfället för tillsyn så har behovet av att hålla ett dialogmöte i såväl år som under 2023 minskat och till följd av tidsbrist prioriterats ned till förmån för handläggning.

3.4 Bygg- & miljöförvaltningens bygglovsverksamhet ska präglas av hög kompetens, ansvarstagande i samhällsbyggnadsprocessen och hålla en god servicenivå

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

Alla som vänder sig till förvaltningen ska känna sig väl bemötta, få likvärdig service och förtroende för förvaltningens verksamhet. Verksamheten ska kännetecknas av att kommunikation och bemötande

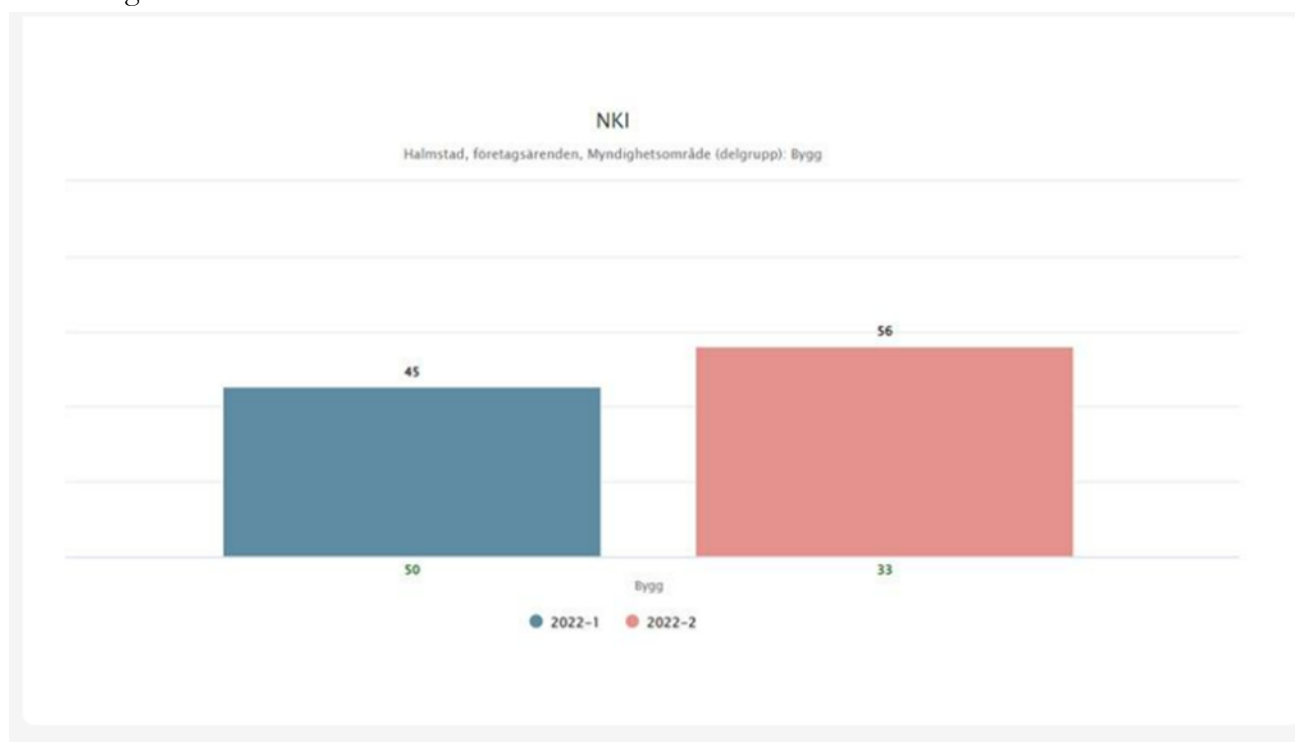
upplevs som tydlig, samordnad och serviceinriktad i linje med kommunstyrelsens plan för näringslivsarbete.



Kommentar

Helhetsbedömningen är att det har skett en mycket god förflyttning i riktning mot målet. Samtliga målindikatorer bedöms som uppfyllda sett till effekterna som uppstått och av elva insatser är sex genomförda och tre pågående. Med detta i åtanke är bedömningen att önskad förflyttning i målets riktning är genomförd eller pågående sett till genomförda insatser. Dock når NKI (nöjdkundhetsindexet) inte upp till målvärdet 70% i enlighet med kommunstyrelsens plan för näringslivsarbete.

Utvecklingen av NKI under 2022:



Utökningen med privat- och företagsrådgivare har inledningsvis uppvisat positiva effekter. Effekten av utökad privatrådgivning visar initialt mindre mängd frågor via Artvise. Företagsrådgivningen har resulterat i förbättrat samarbete och effektivare processer.

Förvaltningen genomförde i maj ett näringslivsforum med fokus på bygglovs- och miljöfrågor där en bred skara från Halmstads näringsliv deltog. Återkopplingen från deltagarna var mycket bra då många upplevde att de blev lyssnade till och fick framföra sina åsikter, vilket samlades in av förvaltningen för fortsatt bearbetning.

Kompetenshöjande utbildningar samt inlett samarbete med samhällsbyggnadskontoret är ytterligare insatser som med hopp leder till önskad förflyttning.

3.5 Bygg- och miljöförvaltningen ska med hög kvalitet förvalta och utveckla Halmstads kommuns digitala karthantering

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

Bygg- och miljöförvaltningens grunduppdrag, att hantera kartförsörjningen inom Halmstads kommun sker främst genom kommunens högkvalitativa digitala karthantering. Den digitala kartförsörjningen sker i bakgrunden av alla de viktiga verksamheterna som tillsammans utgör Halmstads kommun och är samtidigt även delvis lättillgänglig för invånare, besökare och företagare i Halmstads kommun. Internt på förvaltningen finns dokumenterade rutiner för interna processer till grund för en enhetlig och korrekt ärendehantering, samtidigt som det möjliggör för effektivisering och ökad automatisering. Att korta handläggningstiderna är viktigt för måluppfyllelsen av bostadsbyggande, arbetsplatser och företagande.



Kommentar

Bedömningen är att målet inte kommer att uppnås med anledning av att insatsen med att starta upp drömarverksamheten inte beräknas genomföras under år 2022 till följd av förändrade lagkrav och osäkerhet kring drömarfunktionaliteten.

Insats med att se över produktutbud avseende arbetet med att 3D ska vara ett obligatoriskt steg i samhällsplaneringen är dock påbörjad. Interntaxa för debitering av GIS-uppdrag finns och är uppdaterad inför 2023.

3.6 Bygg- och miljöförvaltningen ska bedriva ett fortlöpande tillsynsarbete med förorenade områden. Alla förorenade markområden i riskklass 1 och 2 ska vara undersökta och åtgärdade senast 2050.

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

Kommunens tillsyn av förorenade områden bör bedrivas långsiktigt, strategiskt och systematiskt, vilket krävs för att uppnå de nationella målen. Om kommunen ligger i framkant kan det underlätta för stadens utveckling kopplat till samhällsbyggnadsprocessen.

Effektiviserad handläggning med gemensamma rutiner och bedömningsgrunder krävs för en mer likvärdig och snabbare handläggning av ofta komplicerade markärenden för att nya verksamheter och företag ska kunna etablera sig i Halmstads kommun. Förvaltningen vill påbörja ett mer systematiskt

arbete med genomförande av ansvarsutredningar, där vi kan utreda vilken verksamhetsutövare/företag som har orsakat påträffade föroreningar. Med ansvarsutredningar och tillsyn kan saneringskostnader minska vid exploatering, både för privata byggherrar och för Halmstads kommun som exploatör.



Kommentar

Vid året slut har 82% (målvärde 25%) avseende bedömning av ansvarskollen på risk 2 områden genomförts. Mål och insats är därmed uppfyllda enligt plan och arbetet förväntas fortgå under 2023.

Samtliga sex planerade startade utredningsärenden har till och med augusti startats upp. Dock är det ett stort och omfattande arbete vilket innebär att det kan ta flera år för ett ärende att bli utrett och klart.

Bedömningen är därmed att målet är uppfyllt enligt plan för 2022 men att arbetet för att nå det nationella målet 2050 behöver fortgå nästkommande år.

3.7 Bygg- och miljöförvaltningens verksamhet ska vara kostnadseffektiv

Kopplad till

Resultat

Önskat läge/effekter

Arbeta för en hög självfinansieringsgrad och utföra tillsyn enligt tillsynsplanen. Utveckla det samlade arbetet med nyckeltal i syfte att utveckla verksamhetens prognosverksamhet, kontroll och styrning. Detta är en förutsättning för att kunna göra välgrundade prioriteringar.



Kommentar

Helhetsbedömningen är att vi är på god väg och flera insatser har genomförts under året med förhoppning om en uppfyllelse av målet på sikt. Detta är dock ett mål som påverkas av såväl påverkbara som opåverkbara faktorer och kan med anledning av detta variera över tid. De målvärden som satts upp är viktiga riktmärken och behöver under kommande år ses över avseende hur rimliga de är i förhållande till vad de bör respektive behöver uppgå till. Av femton insatser har majoritet kunnat genomföras där flertalet av dem sannolikt framåt kommer att bidra till att verksamheterna kommer att kunna utöka sina täckningsgrader bland annat genom den översyn av taxor som gjorts enligt självkostnadsprincipen. I flera andra fall har förändrade arbetssätt samt utredningar resulterat i att bättre intäktsslöden har/kommer att genereras. Det fortgående arbetet med ledningssystemet kommer också sannolikt bidra och ge effekt framöver i form av ökad inre och yttre effektivitet. Därutöver har en del frågetecken kring finansiering av delar av verksamheter rättats ut i större utsträckning vilket bidragit till större och bättre överblick.

För i år ligger de flesta verksamheter i nivå med föregående år eller har lägre täckningsgrad med två undantag. OH – kostnaderna har sedan 2021 ökat för samtliga verksamheter, vilket bland annat är en effekt av den omfördelning av kostnader som uppstod i samband med omorganisationen i december 2021, utökade chefsled, ökade personalkostnader för stödfunktioner verksamhet samt kostnad för GIS.

De utökade chefsleden beror dels på ej tillsatta vakanta chefstjänster under 2021 dels utökning av chefsled under 2022. Under 2022 har förvaltningen som helhet hållit tillbaka sina kostnader till följd av det ekonomiska läget vilket bidragit till att de gemensamma övriga kostnaderna är lägre i år i jämförelse med föregående år.

Under 2022 så ligger täckningsgraden för hälsoskydd på 40*% vilket är i nivå med föregående år ifall en tillsynsskuld detta år inte uppstått. Med tillsynsskuld var enhetens täckningsgrad 33%. Enheten har under året haft färre medarbetare till följd av vakanser och restriktiv återtillsättning än föregående år vilket tar ut ökningen av OH kostnaderna som övriga verksamheter haft. Personalkostnaderna är högre än intäkter men skillnaden är mindre än i jämförelse med 2021 då en tillsynsskuld uppstod.

Miljöskydds täckningsgrad är något högre men i nivå med föregående år exklusive tillsynsskuld (49%) 54%. Främsta orsaken till förbättringen är bättre matchning mellan intäkter och personalkostnader. Dock har enhetens OH kostnader ökat med 1 500 tkr i jämförelse med föregående år främst till följd av enheten utökat antalet medarbetare och därmed bär en större del av de gemensamma kostnaderna.

Livsmedels täckningsgrad om 91% är högre än föregående år vars täckningsgrad exklusive tillsynsskuld låg på 83%. Förbättringen består främst återföringen av tillsynsskuld från 2021 vilket utökat intäkterna.

Täckningsgraden för alkohol och tobakverksamheterna har ökat i jämförelse med 2021 (44%) men når inte upp till målvärdet. Främsta orsaken till ökningen är att verksamheterna i år har kunnat debitera fullt ut. Intäkterna tar ut ökningen av OH kostnad som bland annat består i vakant chefstjänst under 2021 samt att man blivit fler.

Bygglovs täckningsgrad är sämre än föregående år (92%) men i enlighet med målvärde. I samband med kommande taxearbeten behöver förvaltningen se över nivå av täckningsgrad verksamheten behöver generera. Främsta orsaken till nedgången är att 2021 var ett högkonjunktur år med intäkter som var cirka 4 000 tkr högre än under 2022 samt att enheten inte under 2021 till skillnad från i år inte var fullt bemannade. De lägre intäkterna per 2022 samtidigt som enheten varit fullbemannad är de främsta anledningarna.

4 Kvalitet

4.1 Struktur/input

4.1.1 Ärendevolym

Beskrivning

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

Kommentar



Ärendevolymen har ökat för livsmedelsenheten i jämförelse med föregående år (3 753 h) till följd av leverans av samtliga planerade timmar enligt kontroll- och tillsynsplan samt att enheten arbetat i kapp tillsynsskulden som uppstod 2021.

Antalet nyregistrerade livsmedelsverksamheter har ökat något sedan 2021. Orsak och om det är pandemirelaterat eller inte är svårt att fastställa.

Nybyggnadskartorna har minskat i jämförelse med 2021 (954), detsamma gäller inkomna bygglov (1 290). Analysen är att det beror av den lågkonjunktur som uppstod hösten 2022.

4.1.2 Bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete efter intern arbetsmiljöplan, skyddsronder och kommunövergripande riktlinjer samt policys.

Beskrivning

Som arbetsgivare har vi ett ansvar för att tillhandahålla en god och hållbar arbetsmiljö som arbetar förebyggande mot psykosocial samt fysisk ohälsa.

Kommentar



4.2 Process/genomförande

4.2.1 Bedriva tillsyn enligt de lagstiftningar som preciseras i reglementet, vilket specificeras i miljönämndens kontroll- och tillsynsplan 2022-2024

Beskrivning

Miljötillsynen ska säkerställa att miljölagstiftningen och annan lagstiftning som kopplar till miljöområdet, inklusive EU-förordningar inom miljöbalkens tillämpningsområde, nås. Tillsynsinsatserna ska vara meningsfulla, så att de bidrar till att hållbarhetsmål och miljökvalitetsmål uppfylls och att

verksamhetsutövarna blir bättre på lagefterlevnad, egenkontroll och rapportering. Tillsynen ska med andra ord bedrivas på det sätt som ger den största positiva effekten på människors hälsa och miljön

Kommentar



Miljö- och hälsoskydds enheten har ökat andelen utförd tillsyns i jämförelse med föregående år (73%) till följd av att leverans av denna kontroll har prioriterats. Prioriteringen har såväl med att leverans av planerade förskottsdebiterade timmar ska levereras enligt kontroll- och tillsynsplan, som att de statliga verken pekat ut dessa verksamheter som särskilt viktiga att kontrollera.

Andelen timavgifter har ökat sedan delårsbokslut 1 till följd av tydligare uppföljning av leverans.

4.2.2 Bedriva kontroll enligt de lagstiftningar som preciseras i reglementet, vilket specificeras i miljönämndens kontroll- och tillsynsplan 2022-2024

Beskrivning

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

Kommentar



Till följd av förändrat arbetssätt med en utökning av antalet digitala kontroller har leveransen utökats i jämförelse med föregående år (80%), vilket är positivt ur livsmedelssäkerhetssynpunkt. Under 2022 har också tillsynsskulden från 2021 arbetats ikapp.

För alkohol- och tobaksverksamheten finns inga jämförelse siffror från 2021.

4.2.3 Handläggningstider

Beskrivning

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

Kommentar



Samtliga verksamheter i nivå med föregående år. Handläggningstid för beslut om strandskyddsdispens har minskat.

4.3 Resultat

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

Beskrivning

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

Kommentar

—

Antal sanktioner på grund av ej registrerad livsmedelverksamhet ligger i nivå med föregående år. I övrigt saknas jämförelse med tidigare år till följd av att det är första gången övriga indikatorer följs upp.

4.3.2 Kundnöjdhet

Beskrivning

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

Kommentar

—

Går fortfarande inte att utsöka resultat då verktyget är nedlagt av leverantör.

4.3.3 Avslutade ärenden och rättssäkerhet

Beskrivning

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

Kommentar



Kvalitetsindikatorer avseende alkohol och tobak saknas jämförelsestatistik gentemot 2021. Utförligare analys under 2023. Antal beslut om bygglov inkl. förhandsbesked har minskat i jämförelse med 2021, en möjlig effekt av den lågkonjunktur som uppstod under hösten.

5 Resurser och förutsättningar

5.1 Ekonomi

Miljönämnd

Driftredovisning

(samtliga belopp i tkr)	Helårsutfall I 2021	Helårsutfall I 2022	Budget t 2022	Budgetavvikels e 2022	Budget- avvikels e fg rapport	Periodutfal l jmf fg år	Prognos- förändrin g fg rapport
Verksamhetens Intäkter	55 708	53 835	57 465	-3 630	-5 700	-1 873	2 070
Därav realisationsvinster				0		0	0
Lönekostnader	-69 427	-72 655	-81 611	8 956	8 600	-3 229	356
Lokalkostnader	-5 863	-6 040	-5 958	-82	0	-177	-82
Kapitalkostnader	-684	-689	-1 588	899	1 000	-5	-101
Därav avskrivningar	-675	-677	-1 576	899	1 000	-2	-101
Därav internränta	-9	-12	-12	0	0	-3	0
Övriga kostnader	-24 844	-24 138	-22 103	-2 035	-5 400	706	3 365
Därav realisationsförluster				0		0	0
Verksamhetens kostnader	-100 817	-103 523	-111 260	7 738	4 200	-2 705	3 538
Periodens resultat/nettokostna d exkl. realisationsresultat	-45 109	-49 688	-53 795	4 108	-1 500	-4 579	5 608

Utfall- årsresultat

Periodens resultat är – 49 688 tkr, vilket är 4 579 tkr sämre än samma period föregående år.

Försämringen beror främst på ökade personalkostnader om 3 229 tkr samt minskade intäkter om -1 873 tkr i jämförelse med föregående år. De ökade personalkostnaderna beror dels av att bygglovsverksamheten nu i jämförelse med föregående år i stort sett är fullt bemannade. Dels av att stödfunktion verksamhet har utökat sina lönekostnader i jämförelse med föregående år. En del av de utökade personalkostnaderna avser serviceradgivarna inom bygglov som förvaltningen fått anslag för samt utökning av chefstjänst. Övriga verksamheter ligger i nivå eller har vakanta tjänster i jämförelse med föregående år.

Intäkterna är -1 873 tkr lägre i jämförelse med samma period föregående år, och beror till viss del av en inbromsning i konjunkturen för bygglovsverksamheten motsvarande avrundat -4 500 tkr och -1 000 tkr för enheten för geografisk information till följd av lägre orderingång av nybyggnadskartor. Även det kommunala lantmäteriet har minskat sina intäkter med avrundat - 800 tkr. Storleken på intäktsavvikelsen

om -4 500 respektive -1 000 tkr och -800 tkr i jämförelse med föregående år för bygg- och kartenheterna samt kommunala lantmäteriet har justerats i relation till periodiseringseffekten från 2021, vilket innebär att den i redovisningen är större än vad som i dessa fall kommenteras i text. Justeringskommentarerna i denna rapport har presenterats i syfte att ge en mer rättvisande bild av förvaltningens samt de olika verksamheternas ekonomiska tillstånd.

Under året har såväl livsmedel, hälso- och miljöskydd levererat sina årsavgifter, en effekt av bland annat den intäktsfokuserade utökade resultatuppföljningen på timnivå. Hälso- och miljöskydd i redovisningen kunnat leverera i nivå med föregående års intäkter inklusive reduktion för tillsynsskuld år 2021. Exklusive tillsynsskuld minskar dock enheten sina intäkter med avrundat -700 tkr i jämförelse med föregående år. Miljöskydd utökar sina intäkter i jämförelse med föregående år med avrundat 2 000 tkr som en effekt av man hunnit med mer händelsestyrd tillsyn i relation till år 2021 då mer resurser lades på tillsyn uppkommen av pandemin. Men totalt sett till följd av utökade personalkostnader samt utökad OH kostnad ingen förbättring av täckningsgrad. Livsmedel har i relation till intäktsnivån föregående år med återföring av föregående års tillsynsskuld utökat sina intäkter med avrundat 900 tkr, enligt redovisningen cirka 2 000 tkr. Verksamheten för alkohol och tobak har i år i jämförelse med föregående år till följd av pandemin debiterat fullt ut, vilket innebär en ökning av intäkterna om 2 500 tkr.

Sammanfattningsvis för året 2022 bortsett från justeringar enligt ovan så har återföring av tillsynsskuld livsmedel om 1005 tkr bidragit till att intäktsförändringen mellan åren ser mindre ut än vad den i realiteten är. Utan återföring av tillsynsskuld hade intäkterna varit 2 878 tkr lägre än samma period föregående år, vilket utökat försämringen av resultatet mellan åren till 5 584 tkr.

De lägre övriga kostnaderna beror främst av att förvaltningen år 2021 köpte in möbler för att bland annat utrusta fler kontorsrum, utförde förbättringsarbete på fastigheten samt minskade antal kopiatorer. Därutöver minskade utbetalade bostadssociala anpassningsbidrag med 511 tkr.

Utfall- budgetavvikelse

Förvaltningen visar en positiv budgetavvikelse om 4 108 tkr inklusive bidragsverksamhet och utökad budgetram om 5 904 tkr för 2022.

Exklusive bidragsverksamhet, resultatbalansering om 5 904 tkr, tillfällig förstärkning bygglovshandläggning under 2022, och återföring av tillsynsskuld för livsmedel är kärnverksamhetens budgetavvikelse negativ om -2 000 tkr. Exklusive överskott från kapitalkostnader -2 800 tkr.

I tidigare prognoser har vi antagit att bidragsverksamheten för bostadssociala anpassningsåtgärder skulle betala ut hela sitt bidrag, vilket inte blev fallet och bidrar till en positiv budgetavvikelse om 2 016 tkr. Det finns beslutade åtgärder om 1 500 tkr för 2022 som klassificerats om till vilande projekt till följd av att sökanden har velat avvakta och förskjuts därmed till 2023. Det finns också pågående ärenden i förvaltningsrätten som väntar på utslag.

Intäkterna är -3 630 tkr lägre än budgeterat. Bygg- och kartavdelningens avvikelse om -967 tkr beror bland annat av den inbromsning som kunnat observeras inom bygglov sedan september månad avseende att ärendetyper med högre debiteringsgrad minskat i relation till ärenden med lägre debiteringsgrad. För år 2022 så blev intäkterna -616 tkr lägre än budgeterat för bygglov. Dock uteblev samma prognostiserade

effekt för kartavdelningen under 2022 till följd av att utstakningar inkommit enligt plan och bidrog till slut till en positiv avvikelse. Prognosen för det kommunala lantmäteriet införlivades dock med en negativ intäktsavvikelse om - 577 tkr till följd av förskjutning av planerade förrättningar till 2023.

Miljöavdelningen avviker som helhet med - 3 025 kr inklusive återförd tillsynsskuld om 1005 tkr från intäktsbudget. Majoriteten av avvikelsen avser hälsoskyddsensheten som avviker från intäktsbudget med - 2 880 tkr till följd av vakanser motsvarande 1 972 tkr. Detsamma gäller miljöskydd- respektive avloppsenheten, vilka avviker mot lagd intäktsbudget med - 870 tkr respektive - 432 tkr till följd av vakanser i motsvarande omfattning. Till följd av att livsmedelsenheten arbetat in sin tillsynsskuld om 1 005 tkr under året så uppvisar de en positiv intäktsavvikelse om 997 tkr, vilket också bidrar till att förvaltningens totala negativa intäktsavvikelse mot budget inte är högre än vad den visar i inrapporterade siffror. Samtliga verksamheter har kunnat leverera årsavgifterna enligt plan, vilket över lag har fått till följd att den händelsestyrda tillsynen har fått nedprioriteras för berörda verksamheter. Antalet konstaterade förluster har ökat i jämförelse med föregående år och uppgår till cirka 175 tkr för miljöavdelningen.

Personalkostnaderna uppgår till 8 956 tkr lägre än budget. Bygg och kartavdelningen står för 4 763 tkr och miljöavdelningen för 4 084 mnkr, vilka uppstått främst till följd av vakanser, senare tillsättningar än beräknat i budget samt restriktiva beslut från och med hösten 2022 att inte ersättningsrekrytera när vakans uppstått till följd av förvaltningens ekonomiska situation. Tillämpningen av behovsprövad restriktiv vakantillsättning är en av orsakerna till att förvaltningen inte levererar en större avvikelse än inrapporterat.

Inga större avvikelser avseende lokalkostnader alltmedan en avvikelse avseende 899 tkr avser kapitalkostnader främst till följd av en förskjutning av investeringar i flygfoto till 2023.

I lagd budget finns orealiserade kostnadseffektiviseringar om 2 614 tkr inlagt i de övriga kostnaderna med innebörden att förvaltningen har större kostnader än tilldelad ram. Uppkommen av flera orsaker genom åren och byggt på ett underskott sedan sammanslagningen. Budgetavvikelsen för övriga kostnader uppgår till - 2 035 tkr och beror främst av att de förvaltningsövergripande kostnaderna överstiger budget med -2 100 tkr.

Det har under året saknats full finansiering för projektet *"digitalisering av samhällsbyggnadsprocessen"* som försenats till 2022. Detta har resulterat i en total budgetavvikelse för projektet om - 2 777 tkr. Samtidigt uppvisar förvaltningen en positiv budgetavvikelse om 2 016 tkr avseende bidraget för bostadssociala anpassningsåtgärder.

Prognos- förändring mot föregående prognos (oktober 2022)

Förvaltningen förbättrar sin budgetavvikelse mot föregående prognos med 5 608 tkr.

Till följd av att förvaltningen debiterat högre intäkter och haft lägre kostnader än prognostiserat för kartavdelningen men också över lag ökade intäkter och lägre övriga kostnader fördelat i mindre belopp över majoriteten av övriga verksamheter, lägre personalkostnader, och överskott från bostadssociala anpassningsåtgärder, i jämförelse med föregående prognos så övergår tidigare totala budgetunderskottet till ett budgetöverskott för förvaltningen som helhet.

Intäkterna har ökat med 2 070 tkr i jämförelse med föregående prognos av att dels av att enheten för geografisk information under 2022 inte drabbades i förväntad utsträckning av den

lågkonjunktur som observerats tidigare under hösten utan lyckades att utöka sina intäkter med 776 tkr till följd av att utstakningar inkommit i ökad utsträckning. Dels av att ett flertal verksamheter utökat sina intäkter med i snitt 200 tkr per enhet i jämförelse med senaste prognos.

Personalkostnaderna har minskat med 356 tkr i jämförelse med föregående prognos.

Övriga kostnader har minskat i jämförelse med föregående prognos med 3 365 tkr. Främsta orsaken är ett överskott om 2 016 tkr från bidragsverksamheten bostadssociala anpassningsåtgärder till följd av att beslutade åtgärder under året klassificerats om till vilande enligt sökandens önskemål. Förväntad utbetalning förskjuts till 2023. Övrig minskning består i att flera verksamheter tillsammans minskat sina övriga kostnader.

Investeringsredovisning

(samtliga belopp i tkr)	Helårsutfall I 2021	Helårsutfall I 2022	Budget t 2022	Budgetavvikels e 2022	Budget- avvikels e fg rapport	Periodutfall I jmf fg år	Prognos- förändrin g fg rapport
Investeringsinkomster				0		0	0
Investeringsutgifter	-81	-532	-4 644	4 112	0	-451	4 112
Investeringsnetto	-81	-532	-4 644	4 112	0	-451	4 112

Utfall- årets nettoinvesteringar

Årets investeringsutgifter blev 532 tkr, vilket kan jämföras med 81 tkr föregående år.

Investeringsutgifterna avser utförda digitaliseringsarbeten 269 tkr och inventarier 263 tkr.

Utfall- budgetavvikelse

Budgetavvikelsen är + 4 112 tkr och består främst av förskjutning och förseningar avseende flygfoto och projekt "digitalisering av samhällsbyggnadsprocessen" till 2023.

Prognos- förändring mot föregående prognos (oktober 2022)

Förändringen mot föregående prognos är positiv med 4 112 tkr och består främst av förskjutningar och förseningar inom projektet "digitalisering av samhällsbyggnadsprocessen" och flygfoto till följd av tidsbrist hos leverantör och att kontroll av prestanda fördröjt leveransen.

Därtill har inte de medel för inventarier som ombudgerats från 2021 använts till fullo utan visar ett överskott om 737 tkr.

Byggnadsnämnd

Driftredovisning

(samtliga belopp i tkr)	Helårsutfall I 2021	Helårsutfall I 2022	Budget t 2022	Budgetavvikels e 2022	Budget- avvikels e fg rapport	Periodutfall I jmf fg år	Prognos- förändrin g fg rapport
Verksamhetens Intäkter				0	0	0	0
Därav				0		0	0

(samtliga belopp i tkr)	Helårsutfall I 2021	Helårsutfall I 2022	Budget t 2022	Budgetavvikels e 2022	Budget- avvikels e fg rapport	Periodutfall I jmf fg år	Prognos- förändrin g fg rapport
realisationsvinster							
Lönekostnader	-843	-774	-976	202	0	69	202
Lokalkostnader				0	0	0	0
Kapitalkostnader				0	0	0	0
Därav avskrivningar				0	0	0	0
Därav internränta				0	0	0	0
Övriga kostnader	-26	-56	-243	187	0	-30	187
Därav realisationsförluster				0	0	0	0
Verksamhetens kostnader	-869	-830	-1 219	389	0	39	389
Periodens resultat /nettokostnad exkl realisationsresulta t	-869	-830	-1 219	389	0	39	389

Utfall- årets resultat

Årets resultat är -830 tkr och är i enlighet med föregående års resultat.

I jämförelse med föregående år har kostnaderna för PO och ersättning förlorad arbetstjänst minskat i större utsträckning än vad övriga kostnader för intern representation och administrativa tjänster ökat.

Utfall - budgetavvikelse

Nämnden visar en positiv budgetavvikelse om 389 tkr till följd av lägre kostnader för arvoden och övriga kostnader än budgeterat. Bland annat har inga medel för utbildningskostnader använts under året och resekostnaderna varit lägre än budgeterat.

Prognos - förändring mot föregående prognos (oktober 2022)

Prognosförändringen är + 389 tkr till följd av lägre kostnader för arvoden och övriga kostnader.

Investeringsredovisning

Investeringsmedlen har inför 2022 flyttats till miljönämndens verksamhet.

5.2 Personal

5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

	Totalt T3 2022	Antal kvinnor T3 2022	Antal män T3 2022	Totalt T3 2021
Antal tillsvidareanställda	112	73	39	111
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	9	6	3	11
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	66	48	18	64
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	37	19	18	36
Antal visstidsanställda	7	3	4	6
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	110	72	39	109

5.2.2 Timavlönad personal

	Totalt T3 2022	Totalt T3 2021
Timavlönad personal - totalt antal timmar	1 134	30
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	1	0

5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

	Utfall (%) T3 2022	Kvinnor (%) T3 2022	Män (%) T3 2022	Utfall (%) T3 2021
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	3,9%	4,4%	3,1%	4,5%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	37,9%	47%	15,2%	55,7%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	3%	4,2%	1,2%	3,3%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	4,4%	3,9%	5,5%	3,9%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	3,3%	5,6%	0,9%	5,9%

5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

5.2.5 Sammanfattande analys

Bygg- och miljöförvaltningen redovisar 112 tillsvidareanställda vilket är en ökning med en person sedan bokslut 2021. Av dessa är 73 kvinnor och 39 män vilket motsvarar en könsfördelning på 65/35 %. En jämn könsfördelning anses råda då andelen kvinnor resp män i en grupp är 40/60 % eller jämnare. Förvaltningen eftersträvar självklart en jämnare könsfördelning genom att göra det attraktivt för både män och kvinnor att söka sig till förvaltningen.

I bokslutet 2022 har bygg- och miljöförvaltningen i stort sett lika många visstidsanställda som motsvarande 2021 (7/6 personer).

Vi ser även att förvaltningen har en fin åldersspridning med en majoritet mellan 30-49 år med 57 % och vi redovisar en sysselsättningsgrad på 99 %.

Medelåldern hamnar på 43,5 år.

Den totala sjukfrånvaron av ordinarie arbetstid har gått ner från 4,5 % till 3,9 % vilket är en minskning med 0,6 %. Detta delvis beroende från på minskad långtidssjukfrånvaro från 55,7 % till 37,9 %.

Vi arbetar aktivt med rehabiliteringsprocesser och återgång i arbete vid längre sjukfrånvaro.

6 Väsentliga händelser

Under året 2022 i jämförelse med 2021 så inträffade en lågkonjunktur som framförallt har påverkat bygglovsverksamhetens intäkter i form av att ärenden med lägre debiteringsgrad än planerat inkommit till förmån för ärenden med lägre debiteringsgrad.

De tillsynsskulder som uppstod för miljö- och hälsoskydd samt livsmedelsverksamheterna under 2021 har genom utökad resultatuppföljning och omprioriteringar kunnat förebyggas för 2022. Livsmedel har kunnat återföra sin tillsynsskuld från 2021 vilket påverkar budgetavvikelse och utfall positivt med cirka 1 000 tkr.

Till skillnad från 2021 har verksamheten för alkohol- och tobak kunnat debitera fullt ut.

Under året har en genomlysning av nämndernas ekonomi genomförts på uppmaning av kommunstyrelsen till följd av svårighet att hålla tilldelad budgetram. Rapporten återrapporteras i delårsbokslut 2 och en av effekterna till följd av utfallet är att nämnderna sedan hösten 2022 genomfört restriktiva behovsprioriterad tillsättning av uppkomna vakanta tjänster för att uppnå en bättre balans mellan intäkter och kostnader.

Miljö-och hälsoskydd har även i år svårighet att täcka den egna enhetens kostnader trots att ingen tillsynsskuld uppkommit i år. En genomlysning av miljöbalkstaxan har genomförts under 2022. Senast taxan sågs över var under 2015 och sedan dess har flera förutsättningar förändrats för enheterna, inte minst en sammanslagning mellan tidigare byggnads- och miljökontor under 2020. Till följd av utökade kostnader togs beslut i kommunfullmäktige om en reviderad höjd taxa för att bättre matcha självkostnaden i enlighet med SKRs modell.

Ett arbete med att arbeta fram och förankra ledord för styrning och ledning har arbetats fram under året för att uppnå ökad samsyn och ändamålsenlig fokuserad styrning.

7 Internkontroll

7.1 Genomförande av grunduppdraget



Analys pågår.

7.2 Tillsyn och kontroll görs inte i planerad omfattning vilket får till följd att intäkter uteblir.



Analys pågår

7.3 Genomförd tillsyn och kontroll debiteras inte fullt ut enligt lagstiftarens intentioner.



7.4 Förändringar i lagstiftning



Analys pågår

7.5 Ny riskklassningsmodell livsmedelsverksamheter



7.6 Implementering av Förordning (2021:176) om avgifter för offentlig kontroll av livsmedel och vissa jordbruksprodukter



7.7 Ej rättssäker och kvalitetssäkrad hantering av handlingar



7.8 Brister i den psykosociala arbetsmiljön



Flera insatser har skett inom området under året. Utbildning har skett för samtliga chefer och samordnare avseende OSA och SAM under två tillfällen under 2021.

En skydds rond har företagits under året med anledning av att det har arbetats med den fysiska arbetsmiljön såsom ventilation under året.

En pågående förbättringsarbete pågår.

8 Vertikal dialog

Det är vår absoluta övertygelse att verksamhetsårets arbete med vertikal styrning har lett verksamheten in i en önskvärd och nödvändig riktning. Våra förtroendevalda har återkommande givit uttryck för detta inte minst vid mandatperiodens avslutande gemensamma möte på Halmstads teater i december månad 2022.

Planeringsdagar har genomförts med nämnderna i maj och oktober månader med inriktning mot planeringsanalys respektive verksamhetsplanering. Mycket tid har ägnats åt att förbereda dessa dagar och ge dem en fast och tydlig struktur, Därigenom har förtroendevalda och medarbetare kunnat genomföra givande samtal om mål, grunduppdrag, kvalitet, ekonomi och andra förutsättningar.

Dessa aktiviteter har utvecklat den gemensamma förståelsen för de olika funktioner vi utövar och för samspelet mellan de organisatoriska nivåerna som vi befinner oss på.

Sammantaget har det arbete som nämnderna och förvaltningen utfört gemensamt bidragit till delaktighet, reflektion och tillit samtidigt som de fungerat som kontrollstationer där faktisk styrning utövats.

Mandatperioden som helhet kan betecknas som omvälvande men efterhand som den fortlöpt har en stabilisering skett och vi ser framtiden an med tillförsikt.

Planeringens och framförhållningens betydelse tar vi med oss framåt liksom insikten att verksamhetens utveckling förutsätter en levande dialog präglad av ömsesidig tillit.

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

Nämnden för överförmyndare i samverkan

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Grunduppdrag	5
2.1	Struktur/Input	5
2.2	Process/genomförande	5
2.3	Resultat/output.....	5
3	Mål	6
3.1	10% färre ställföreträdare ansöker om entledigande.....	6
3.2	Rekrytering av 50 st nya gode män.	6
3.3	70 % av byte av god man ska ske inom tre månader från ansökan.....	7
3.4	80% av kompletta sluträkningar ska vara granskade och arvoderade inom en månad och övriga inom två månader från ankomst.	8
4	Kvalitet	10
4.1	Struktur/Input	10
4.2	Process/genomförande	12
4.3	Resultat/output.....	16
5	Resurser och förutsättningar	17
5.1	Ekonomi	17
5.2	Personal.....	18
6	Väsentliga händelser	19
7	Internkontroll	21
7.1	Granskning av årsräkningar sker inte enligt granskningsrutin.	21
7.2	Felaktiga beslut	21
7.3	Risk för negativ publicitet och rättsförlust för huvudmannen om inte byte av god man ske inom rimlig tid efter egen begäran.....	22
8	Vertikal dialog	23

1 Inledning

Nämnden för överförmyndare i samverkan avslutar med denna verksamhetsberättelse mandatperioden 2019-2022 som också var den första med fyra kommuner i samverkan, Halmstad, Hylte, Laholm och Båstad. Nämnden som är obligatorisk ska genom tillsyn motverka rättsförlust för de svagaste i samhället. Nämndens strävan är att långsiktigt kunna upprätthålla erforderlig kontinuitet, utveckling, kompetens, kvalitet, rättssäkerhet och att uppnå kostnadseffektivitet. En viktig uppgift för nämnden är att rekrytera gode män och förvaltare. Det blir allt svårare att rekrytera ideella ställföreträdare och framför allt till de mer komplicerade fallen.

En annan viktig uppgift för nämnden är utbildning av gode män så att de får rätt förutsättningar för att klara sitt uppdrag på bästa sätt. Överförmyndarkansliet har ett omfattande utbildningspaket för nya gode män. Dessa utvecklas ständigt med allt fler digitala tjänster.

Nämnden har under året haft fyra prioriterade mål. Två av de fyra målen uppnås. Målen och måtten för uppfyllelse har diskuterats under mandatperioden då förutsättningarna har förändrats genom utökat geografiskt område, genom ändrad demografi och genom att uppdragen blir allt mer svåra och komplicerade. Målen som i vissa fall varit motstridiga behöver förändras ytterligare på grund av ny lagstiftning och att nya aktörer dyker upp som ställföreträdare.

I uppföljningen av målen har nämnden diskuterat orsaker till utfallen och hur åtgärder kan vidtagas för att förändra utfallen av målen och öka kvaliteten i verksamheten. Verksamheten har redovisats med omfattande statistik och nämnden är väl informerad om förutsättningar och resurser.

Nämnden som är tillsynsmyndighet har att genomföra tillsyn av ställföreträdare. Denna ska ske med hög kvalitet och uppfylla Länsstyrelsens- och förvaltningslagens- krav för att leverera hög rättssäkerhet. Bristande resurser, personella, digitala och ekonomiska, har gjort att kvalitetsmålen inte har uppfyllts helt. Att prioritera tillsynen innebär att service till befintliga ställföreträdare och åtgärder för att rekrytera nya ställföreträdare blir lidande. Personalen har under 2022 gjort heroiska insatser för att nå målen och kvaliteten.

Nämndens budget består till övervägande del av personalkostnader. Bristande förutsättningar som ett föråldrat verksamhetssystem har gjort att effektiviteten i brukandet av resurserna inte varit optimala. Vi hoppas på att förutsättningarna nu förbättras och att möjligheterna att digitalisera kommunikationen med ställföreträdarna kommer att öka avsevärt. Det faktum att verksamheten har klarat av att verka inom budget har dock medfört att måluppfyllelsen och kvalitén har underpresterat.

Nämnden har beslutat om intern kontroll och får genom uppföljning av denna svar på frågor om status i verksamheten.

Vertikal dialog sker med kontinuerliga samtal om mål, grunduppdrag, kvalitet och ekonomi sker minst varje tertial som uppföljning av verksamheten.

Pehr Magnusson

Ordförande i nämnden för överförmyndare i samverkan

I dokumentet används endast begreppet god man istället för god man och förvaltare.

2 Grunduppdrag

2.1 Struktur/Input

I varje kommun ska det finnas en överförmyndare eller överförmyndarnämnd. I Halmstads kommun har fullmäktige beslutat om en gemensam överförmyndarnämnd med Halmstads-, Hylte-, Laholms- och Båstads kommuner.

Halmstads kommun är värdkommun och den gemensamma nämnden ingår i värdkommunens organisation. De uppgifter som ligger under överförmyndaren kan inte läggas under en annan nämnd.

Överförmyndarnämndens uppdrag bestäms av föräldrabalken, förmyndarskapsförordningen och reglementet, som beslutades i kommunfullmäktige 2018.

Däri ingår följande huvuduppgifter:

- att utöva tillsyn över förmyndarskap, godmanskap och förvaltare
- att föra register över tillsynsverksamheten
- att rekrytera och utbilda ställföreträdare

Genom tillsyn ska överförmyndarnämnden motverka rättsförlust för de svagaste i samhället: underåriga (barn under 18 år), samt de som p.g.a. sin sjukdom eller annan anledning har en god man eller förvaltare förordnad för sig.

2.2 Process/genomförande

Kommunledningsförvaltningen med överförmyndarkansliet är överförmyndarnämndens förvaltning. Kansliets personal är anställd under kommunstyrelsen. Kansliet består av 10 medarbetare: kanslichef, två överförmyndarjurister, tre handläggare, två granskare, ekonom och registrator. 0,25 % nämndsekreterare köps från kommunledningsförvaltningens kanslienhet.

Överförmyndarkansliet bereder, administrerar, utvecklar och följer upp frågor inom överförmyndarnämndens ansvarsområde. De flesta av överförmyndarnämndens beslut fattas av personalen enligt delegationsordning. Överförmyndarnämnden sammanträder varje månad, förutom juli månad, och beslutar bland annat om avslagsbeslut, föreläggande om vite och entledigande av olämplig god man eller förvaltare.

Utöver delegationsordning beslutar kanslichef om en intern arbetsfördelning av delegerade beslut utifrån verksamhetens behov.

2.3 Resultat/output

Genom en rättssäker och effektiv överförmyndarverksamhet får de som har störst behov av samhällets hjälp sina intressen avseende uppehälle, utbildning och nytta i övrigt tillvaratagna på bästa sätt.

3 Mål

3.1 10% färre ställföreträdare ansöker om entledigande

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

Minst 10% färre gode män eller förvaltare ansöker om att bli utbytt från sina uppdrag. Ställföreträdarna känner att de har den kompetens och får det stöd de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag på bästa sätt. Matchning mellan gode mannens kompetens och den hjälpbehövandes behov sker i samtliga ärenden.



Kommentar

Målet nås. 21% (20 personer) färre jämfört med föregående år, ansöker om att bli utbytt från sina uppdrag under år 2022.

Det har sedan år 2019 skett en positiv utveckling av antalet personer som ansöker om att bli entledigade från sitt uppdrag som god man, då allt färre personer vill bli entledigade. 2021 var det 97 personer och i år 2022 är det 77 personer i 152 ärenden.

Tertial 1 är det 3 personer som står för ansökan om entledigade i 15 ärenden och tertial 2 är det 1 person som står för ansökan om entledigade i 14 ärenden och tertial 3 är det två personer som står för ansökan om entledigande i 12 ärenden.

En av anledningarna är troligtvis att överförmyndarkansliet under 2022 har anlitat professionella gode män anställda på privat ställföreträdarbolag till att vara god man och förvaltare. Nya ställföreträdare ges i större utsträckning byten i stället för nya uppdrag eftersom de oftast är enklare att ta över ett befintligt ärende än att starta från början.

Inom överförmyndarkansliet sker hela tiden ett utvecklingsarbete för att bli ännu bättre i vårt uppdrag. Som ett led i detta bjöd överförmyndarnämnden och kansliet in alla goda män i Halmstads, Hylte, Laholms och Båstads kommuner till "Öppet hus" för att samtala om dessa frågor.

3.2 Rekrytering av 50 st nya gode män.

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

Samtliga hjälpbehövande som har rätt till god man ska få det.



Kommentar

Målet uppnås inte. Under 2022 har 121 nya gode män åtagit sig sitt första uppdrag. 41 av dessa har Överförmyndarkansliet rekryterat vilket är en ökning med 16% mot föregående år. Övriga var föreslagna i ärendet av anhöriga eller annan utomstående person.

Överförmyndarkansliet har under 2022 haft 122 intervjuer med personer som har anmält intresse för att bli god man. Av dessa är 50 utomstående gode män. Man kan se en ökning av intervjuer med utomstående gode män det sista tertialet vilket troligtvis beror på de insatser som gjorts under hösten såsom till exempel öppna hus och rekryteringskampanjer.

Det finns den sista december ca 28 ärenden på rekryteringslistan där överförmyndarkansliet inte kunnat rekrytera utan söker god man.

En stor del av de resurser som normalt läggs på rekrytering har under året istället lagts på granskning av årsräkningar. Överförmyndarkansliet har inte heller något effektivt system för rekrytering.

Vi har under året haft annonser i Bjäre NU, Laholms Tidning och Hallandsposten samt annonserat på stortavlorna i Halmstad. Vi kan efter dessa insatser se ett ökat intresse från personer som är intresserade av att ta uppdrag. Analys av periodens insatser visar att ytterligare rekryteringskampanjer måste ske under året för att målet ska kunna nås.

Under perioden har överförmyndarkansliet bland annat analyserat enkätsvar för att se hur tillgänglighet och stöd kan öka för de gode männen. Ökad tillgänglighet kan leda till att antalet personer som vill åta sig nya uppdrag ökar. Detta genom att befintliga gode män rekommenderar andra att åta sig uppdrag som god man.

Ytterligare en rekryteringskampanj har skett under hösten i form av öppet hus i Hylte, Laholm och Båstad samt annonsering i Bjäre NU, Laholms Tidning och Hallandsposten.

3.3 70 % av byte av god man ska ske inom tre månader från ansökan.

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

70% av de gode män som ansökt om att bli utbytta blir det inom tre månader. Det resulterar i att det blir lättare att rekrytera personer till nya uppdrag eftersom man blir utbytt efter att man så önskat. Rättssäkerheten för huvudmannen ökar då personer som av olika skäl inte längre vill vara gode män blir utbytta.



Kommentar

Målet uppnås inte. 70% av de gode män som ansöker om att bli entledigade från sitt uppdrag blir inte det inom 3 månader.

134 st byten av god man har skett under året. I 66% av ärendena har beslut om entledigande skett inom 3 månader. Det är en försämring mot 2021 då 86% blev entledigade inom 3 månader från ansökan om att bli entledigade från sitt uppdrag. Det har dock skett en förbättring för perioden september till december där 72% av bytena har skett i tid jämfört med perioden januari-augusti där 60% av bytena skedde i tid.

Det finns flera troliga orsaker till att målet inte nås. Det är under våren alltid hög arbetsbelastning då samtliga ställföreträdare ska lämna in årsräkning före 1 mars. Dessa årsräkningar ska sedan vara granskade och arvoderade inom sex månader. Resurser som normalt läggs på byte av god man har under våren istället lagts på granskning av årsräkningar. Halva arbetsstyrkan har dessutom under 8 veckor varit på semester. Några medarbetare har också lagt mycket tid på att granska årsräkningar även under sommaren och hösten vilket lett till att arbetet med rekrytering har blivit eftersatt.

En annan orsak kan också vara att överförmyndarkansliet inte alltid kan påverka hur lång tid ett byte tar. Det kan vara så att en föreslagen god man först tackar ja till ett uppdrag och i ett senare skede ångrar sig och då startar rekryteringsprocessen om igen vilket innebär att ärendet tar längre tid än tre månader. Det finns för få ideella personer som vill åta sig uppdrag som god man och eftersom det inte funnits ideella gode män eller professionella gode män anställda på Halmstads kommuns förvaltarenhet som kunnat åta sig uppdrag har överförmyndarkansliet under året förordnat professionella gode män anställda på privat ställföreträdarbolag. Eftersom överförmyndarkansliet i de flesta ärendena först försöker att hitta en ideell ställföreträdare så tar det mer än 3 månader innan bytet sker.

Med anledning av att det finns yttre omständigheter som överförmyndarkansliet inte alltid kan påverka görs bedömningen att det inte är möjligt att ha 100% måluppfyllelse. Målet har därför justerats till att 70% av de gode män som ansöker om att bli entledigade från sitt uppdrag ska bli det inom 3 månader.

3.4 80% av kompletta sluträkningar ska vara granskade och arvoderade inom en månad och övriga inom två månader från ankomst.

Kopplad till

Resultat/output

Önskat läge/effekter

80% av kompletta sluträkningar ska granskas och arvodering ske inom en månad från att de kommit in för att öka rättssäkerheten för huvudmannen. Övriga sluträkningar ska granskas och arvodering ske inom två månader från att de kommit in. Det gör att dödsboet hinner få med arvodet i bouppteckningen.



Kommentar

Målet nås.

88% av årsräkningarna för 2022 är granskade i tid.

247 sluträkningar har inkommit under 2022. 71% av sluträkningarna har granskats inom en månad att jämföra med 67% för 2021. 17% har kompletterats och granskats inom två månader att jämföra med 13% för 2021. 12% av sluträkningarna har granskats för sent att jämföra med 20% för 2021.

Det har skett ett systematiskt arbete vad gäller granskning av sluträkningar för att kunna uppnå målet. Det är under perioden 30 sluträkningar som inte har kunnat granskas inom tiden. Under sista tertialet har fokus legat på att granska klart alla årsräkningar och det har lett till att antalet sluträkningar som inte har kunnat granskas inom tiden har ökat. En analys av årets granskning kommer att göras av granskningsteamet.

Med anledning av att det finns yttre omständigheter som överförmyndarkansliet inte alltid kan påverka görs bedömningen att det inte är möjligt att ha 100% måluppfyllelse och därför är målet justerat.

4 Kvalitet

4.1 Struktur/Input

4.1.1 Personal

Beskrivning

Antal tjänster i årsarbetstid hos överförmyndaren

Kommentar

—

9,7 tjänster i årsarbetstid.

4.1.2 Ekonomi

Beskrivning

Överförmyndarens totalkostnad i förhållande till ställföreträdarskap och respektive kommuninvånare. Det sammanlagda värdet av tillgångar och inkomster som ställföreträdarna i kommunerna förvaltar åt sina huvudmän.

Uppgifter om totalkostnad för ställföreträdarnas arvode och fördelning av kostnaderna mellan den enskilde och kommunen.

Kommentar

—

Överförmyndarens totalkostnad i förhållande till ställföreträdarskap och respektive kommuninvånare.

Verksamhetens kostnad	Halmstad, Hylte, Laholm och Båstad	Verksamhetens kostnad	Halmstad, Hylte, Laholm och Båstad
Överförmyndarens totalkostnad 2021-12-31	7 408 415	Överförmyndarens totalkostnad 2022-12-31	7 580 185
Per ställföreträdarskap 2022-01-03	4 707	Per ställföreträdarskap 2023-01-02	4 744
Per kommuninvånare per 2020-12-31	48	Per kommuninvånare per 2021-12-31	48
Kostnad för arvoden betalda av kommunerna	Halmstad, Hylte, Laholm och Båstad	Kostnad för arvoden betalda av kommunerna	Halmstad, Hylte, Laholm och Båstad
Överförmyndarens totalkostnad 2021-12-31	4 154 323	Överförmyndarens totalkostnad 2022-12-31	4 040 358
Per ställföreträdarskap 2022-01-03	2 639	Per ställföreträdarskap 2023-01-02	2 528
Per kommuninvånare per 2020-12-31	27	Per kommuninvånare per 2021-12-31	26

Det sammanlagda värdet av tillgångar och inkomster som ställföreträdarna i kommunerna förvaltar åt sina huvudmän.

Tillgångar och inkomster	2021-01-04	2022-01-03	2023-01-02
	Halmstad	Halmstad	Halmstad
Behållning totalt	349 948 723	399 001 539	467 282 050
Behållning arvodesgrundande	325 363 010	388 551 907	455 062 952
Inkomst totalt	149 345 543	123 753 189	159 744 810
Inkomst arvodesgrundande	75 921 127	78 965 025	83 505 231
	Hylte	Hylte	Hylte
Behållning totalt	63 489 958	42 653 430	34 756 441
Behållning arvodesgrundande	56 834 372	38 655 415	34 713 242
Inkomst totalt	17 535 534	19 737 834	10 239 087
Inkomst arvodesgrundande	8 781 931	12 127 528	6 847 663
	Laholm	Laholm	Laholm
Behållning totalt	112 380 536	153 917 498	153 023 934
Behållning arvodesgrundande	104 433 147	152 551 038	150 758 002
Inkomst totalt	38 152 505	48 391 006	36 872 706
Inkomst arvodesgrundande	23 896 989	23 084 504	22 624 680
	Båstad	Båstad	Båstad
Behållning totalt	126 205 616	115 510 974	89 314 737
Behållning arvodesgrundande	115 761 094	110 358 974	85 958 737
Inkomst totalt	36 213 471	24 219 286	36 214 516
Inkomst arvodesgrundande	18 036 221	15 151 879	18 155 878
	Samverkan	Samverkan	Samverkan
Behållning totalt	652 024 833	711 083 441	744 377 162
Behållning arvodesgrundande	602 391 623	690 117 334	726 492 933
Inkomst totalt	241 247 053	216 101 315	243 071 119
Inkomst arvodesgrundande	126 636 268	129 328 936	131 133 452

Uppgifter om totalkostnad för ställföreträdarnas arvode och fördelning av kostnaderna mellan den enskilde och kommunen.

Arvodeskostnad	kommunen	kommunen	huvudmannen	huvudmannen
	2022-01-03	2023-01-02	2022-01-03	2023-01-02
Halmstad				
God man/förvaltare	1 994 614	2 022 413	3 060 266	3 259 536
Sociala avgifter	397 954	410 187	559 425	601 472
God man ensamkommande barn	174 091	203 025	0	0
Sociala avgifter	44 726	49 961	0	0
Totalt Halmstad	2 611 385	2 685 586	3 619 691	3 861 008
Hylte				
God man/förvaltare	293 434	300 040	352 130	296 830
Sociala avgifter	61 064	70 984	58 686	49 440
God man ensamkommande barn	14 992	18 396	0	0
Sociala avgifter	4 710	4 552	0	0
Totalt Hylte	374 200	393 972	410 816	346 270

Arvodeskostnad	kommunen	kommunen	huvudmannen	huvudmannen
Laholm				
God man/förvaltare	524 837	467 909	1 090 312	1 102 893
Sociala avgifter	89 556	85 494	157 876	185 012
God man ensamkommande barn	37 612	41 516	0	0
Sociala avgifter	7 469	5 763	0	0
Totalt Laholm	659 474	600 682	1 248 188	1 287 905
Båstad				
God man/förvaltare	384 491	275 101	509 142	562 998
Sociala avgifter	69 640	54 094	93 429	102 976
God man ensamkommande barn	45 921	27 701	0	0
Sociala avgifter	9 212	3 222	0	0
Totalt Båstad	509 264	360 118	602 571	665 974

Den totala arvodeskostnaden för samtliga kommuner är för 2022 4 040 358 kr. Den totala kostnaden för samtliga huvudmän är för 2022 6 161 157 kr.

Vid årsskiftet återstod 14 årsräkningar och 40 sluträkningar att arvodera vilket innebär att om dessa varit färdiggranskade hade tillgångar och inkomster samt den totala arvodeskostnaden varit högre.

4.2 Process/genomförande

4.2.1 Handläggning

Beskrivning

Antal ställföreträdare och ställföreträdarskap

Antalet ställföreträdare som entledigas utan att godmanskapet eller förvaltarskapet samtidigt upphör (byte)

Antalet godmanskap eller förvaltarskap som upphör på grund av att det saknas ställföreträdare och en ny inte kan utses

Antal nya ärenden

Antal avslutade ärenden

Antal ställföreträdare med 10 uppdrag eller fler

Antal nya ställföreträdare som får fler än 2 uppdrag första året

Antal registrerade förmynderskap och i hur många av dessa det förekommer kontrollåtgärder enligt 13 eller 15 kap föräldrabalken

Antal redovisningshandlingar som överförmyndaren har granskat och hur många av dem som varit utan anmärkning

Kommentar

—

Antal ställföreträdare	2021-01-14	2022-01-16	2023-01-13
	Halmstad, Hylte, Laholm och Båstad	Halmstad, Hylte, Laholm och Båstad	Halmstad, Hylte, Laholm och Båstad
God man 11:4	541	535	538

Antal ställföreträdare	2021-01-14	2022-01-16	2023-01-13
God man 11:1-3	19	15	31
Förvaltare 11:7	92	80	71
Förvaltare 11:7 och god man 11:4	24	30	35
Förmynderskap	148	141	126
Utbetalning till spärrat konto	521	553	557
God man ensamkommande barn	10	7	11
Särskilt förordnad vårdnadshavare	40	54	48
Särskilt förordnade förmyndare	0	0	0
Medförmyndare	0	2	2
Särskild överförmyndarkontroll	1	1	1
Övriga ärenden	0	1	3
Beslut enligt 13:19 trygga förvaltningen	8	10	6
Skuldsatt underårig	9	11	14
Totalt	1 413	1 440	1 443

Antal ställföreträdare har minskat med 3 mellan den sista december 2021 och den sista december 2022 det vill säga från 1440 till 1443.

Antal ställföreträdare	2021-01-04				2022-01-03				2023-01-03			
	Halmstad	Hylte	Laholm	Båstad	Halmstad	Hylte	Laholm	Båstad	Halmstad	Hylte	Laholm	Båstad
God man 11:4	515	55	167	98	525	57	171	88	545	54	170	87
God man 11:1-3	14	1	5	1	13	1	4	1	19	0	6	1
Förvaltare 11:7	85	14	15	21	69	11	15	23	72	8	19	19
Förvaltare 11:7 och god man 11:4	25	2	3	1	32	1	5	2	32	3	7	3
Förmynderskap	70	5	15	12	66	7	18	15	60	4	12	15
Utbetalning till spärrat konto FB 16:11	264	18	49	18	277	18	54	17	283	18	63	20
Lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn	7	1	2	2	3	0	1	1	16	1	2	1
Särskilt förordnad vårdnadshavare	27	6	10	5	31	8	9	9	26	7	8	4
Särskilt förordnad förmyndare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medförmyndare	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Särskild överförmyndarkontroll	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Övriga ärenden	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Beslut enligt 13:19 trygga förvaltningen	3	1	2	0	2	1	3	2	1	1	3	0

Antal ställföreträdarskap	2022-01-03											
	2021-01-04								2023-01-03			
Skuldsatt underårig	2	0	0	0	3	3	1	0	1	3	0	1
Totalt	1 012	103	269	158	1 021	108	282	158	1 056	100	291	151

Antalet ställföreträdarskap har ökat med 29 mellan den sista december 2021 och den sista december 2022 det vill säga från 1569 till 1598.

Ökningen av antalet ställföreträdarskap kan bero på att överförmyndarkansliet har rekryterat professionella gode män anställda i privat ställföreträdarbolag.

Anledningen till att slutsummorna avseende antal ställföreträdare och antal ställföreträdarskap inte stämmer jämfört med verksamhetsberättelsen för 2021 är att ansökan, anmälan och föreläggande efter ansökan är borttagna eftersom det som funnits registrerat där är felregistrerat.

Antal registrerade förmyndarskap och i hur många av dessa det förekommer kontrollåtgärder enligt 13 eller 15 kap föräldrabalken

	2021-01-04	2022-01-03	2023-01-02
Totalt antal förmyndarskap	508	546	532
Förmyndarskap med kontrollåtgärd	59	60	50

Antal ställföreträdarskap där ställföreträdaren entledigas utan att godmanskapet eller förvalterskapet upphör/byten

Jan - december	2020			2021			2022		
	2 020	2 021	2 022	Halmstad	Hylte	Laholm	Båstad	Totalt	
God man	80	65	59	10	16	20	105		
Förvaltare	26	14	12	6	4	7	29		
God man ekb	4	2	0	0	0	0	0		
Totalt	110	81	71	16	20	27	134		

Ökningen av byten beror bland annat på byten i ärenden med professionella ställföreträdare anställda i privat ställföreträdarbolag där man först utser en erfaren god man för att sedan byta till en annan god man när uppdraget har kommit igång. Det beror även på att ideella gode män med flera uppdrag begärt sig entledigade.

Antal ställföreträdare som entledigas utan att godmanskapet eller förvalterskapet upphör/byten

Jan - december	2020			2021			2022		
	2 020	2 021	2 022	Halmstad	Hylte	Laholm	Båstad	Totalt antal personer alla kommuner	
				49	11	14	23	97	

Några ställföreträdare finns i flera kommuner vilket innebär att det totalt i alla kommuner är 75 personer som entledigats under året.

Antalet godmanskap eller förvalterskap som upphör på grund av att det saknas ställföreträdare och en ny inte kan utses

Antalet godmanskap eller förvaltare som upphör på grund av att det saknas ställföreträdare och en ny inte kan utses

	2 020	2 021	2 022
	1	2	0

Antal nya ärenden

Jan - december	2 020	2 021	2 022
	375	370	350

Antal avslutade ärenden

Jan - december	2 020	2 021	2 022
	392	348	324

Antal ställföreträdare med 10 uppdrag eller fler

Per 221231	2 020	2 021	2 022
	14	15	14

Antal ärenden med professionella ställföreträdare anställda av privat ställföreträdarbolag under året

Per 221231	2 021	2 022
Halmstad		24
Hylte		7
Laholm		9
Båstad		11
Totalt	7	51

Den totala kostnaden för ärenden med ställföreträdare anställda av privat bolag under året är 1 166 662 kr.

Antal nya gode män/förvaltare som får fler än 2 uppdrag första året

Jan - december	2 021	2 022
	2	4

Antal redovisningshandlingar som överförmyndaren har granskat och hur många av dem som varit med anmärkning eller korrigerig

Jan - december	2 020	2 021	2 022
Årsräkningar totalt	1 038	1 024	1 049
Utan anmärkning	995	904	754
Med anmärkning	33	51	61
Med korrigerig	10	69	234
Sluträkningar totalt	250	198	222
Utan anmärkning	240	179	174
Med anmärkning	7	11	21
Med korrigerig	3	8	27

Antalet redovisningshandlingar som granskas med anmärkning har ökat. Ökningen kan bero på att det endast är uppenbara räkne- och skrivfel som får ändras av kanslipersonal. Även granskning med korrigerings har ökat och detta beror på att enligt granskningsrutinen ska alla redovisningar där det görs ändringar med röd penna granskas med korrigerings. Detta efter påpekande av Länsstyrelsen efter deras tillsyn 2020.

4.3 Resultat/output

4.3.1 Nöjdhetsfaktor gode män

Beskrivning

Nya gode mäns nöjdhet över stödinsatser de fått det första året

Kommentar

—

Redovisning har inte skett.

5 Resurser och förutsättningar

5.1 Ekonomi

OBJEKT 2051

Nedanstående visar hur nämnden för Överförmyndare i samverkan - Halmstad, Hylte, Laholms och Båstads medel har använts under 2022.

Budgetramen för 2022 är 5 212 183 kr och överskottet för 2022 är 2 301 741 kr.

Bokslutet tar inte hänsyn till arvoden till gode män och förvaltare (objekt 20512) samt arvoden till gemensamma nämndens politiker (objekt 20513) då respektive kommun hanterar dessa kostnader för sig.

Objekt 2051	Utfall 2021	Årsbudget 2021	Utfall 2022	Årsbudget 2022
Intäkt samverkansavtal	2 378 934	2 378 933	2 506 438	2 506 439
Intäkt administrativ avgift ensamkommande barn	1 693 693	0	1 693 693	0
Övriga intäkter	427 069	0	469 612	0
Summa intäkter	4 499 696	2 378 933	4 669 743	2 506 439
Lönekostnader	-6 420 778	-6 380 300	-6 750 960	-6 684 500
Övriga kostnader	-987 637	-1 053 416	-829 226	-1 034 122
Summa kostnader	-7 408 415	-7 433 716	-7 580 185	-7 718 622
RESULTAT	-2 908 719	-5 054 783	-2 910 442	-5 212 183
Överföres till 2023	-2 146 064		-2 301 741	
Summa	-5 054 783	-5 054 783	-5 212 183	-5 212 183

Intäkterna består till största delen av intäkter från samverkansavtal och administrativ avgift för ensamkommande barn.

Intäkten avseende administrativ avgift ensamkommande barn är medflyttat från 2018.

Överskottet med 2 301 741 kr ska användas till inköp av ett nytt verksamhetssystem samt till rekryteringsinsatser för att öka antalet gode män.

Kostnaderna består till största delen av lönekostnader. Övriga kostnader består bland annat av kostnader för utbildning, IT-program, rekrytering med mera.

Överförmyndarnämnden köper nämndsekreterartjänst av kommunledningsförvaltningen med 25%, 171 000kr samt en utvecklingstjänst (som ska hjälpa till med bland annat utbildningar) med 50%, 74 000kr för oktober - december 2022.

Samtlig personal har deltagit på en dags digital vidareutbildning avseende nyheter inom överförmyndarområdet.

Samtlig personal samt 1:a vice ordförande i nämnden har varit på Föreningen Sveriges Överförmyndares studiedagar som i år hölls i Helsingborg.

Samtliga informationsträffar för gode män har varit digitala.

5.2 Personal

5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

	Totalt T3 2022	Antal kvinnor T3 2022	Antal män T3 2022	Totalt T3 2021
Antal tillsvidareanställda				
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre				
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år				
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre				
Antal visstidsanställda				
Antal tillsvidareanställda årsarbetare				

5.2.2 Timavlönad personal

	Totalt T3 2022	Totalt T3 2021
Timavlönad personal - totalt antal timmar		
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare		

5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

	Utfall (%) T3 2022	Kvinnor (%) T3 2022	Män (%) T3 2022	Utfall (%) T3 2021
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)				
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)				
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)				
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)				
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)				

5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

5.2.5 Sammanfattande analys

6 Väsentliga händelser

Halmstads, Hyltes, Laholms och Båstads kommuner samverkar i en gemensam överförmyndarnämnd. Syftet med samarbetet är att gemensamt nyttja resurser för att få en organisation som långsiktigt klarar av såväl ökad ärendetillströmning som skärpta lagkrav på överförmyndarens verksamhet. Strävan är att långsiktigt kunna upprätthålla erforderlig kontinuitet, utveckling, kompetens, kvalitet, rättssäkerhet och att uppnå kostnadseffektivitet.

Nämnden har fattat beslut om fyra mål. Två av de fyra målen uppnås.

Mål 3.1 10% färre ställföreträdare ansöker om entledigande

Målet nås. 21% färre ställföreträdare jämfört med föregående år, ansöker om att bli utbytt från sina uppdrag under år 2022.

Mål 3.2 70% av byte av god man ska ske inom tre månader från ansökan

Målet uppnås inte. 70% av de gode män som ansöker om att bli entledigade från sitt uppdrag blir inte det inom 3 månader.

I 66% av ärendena har beslut om entledigande skett inom 3 månader. Det är en försämring mot 2021 då 86% blev entledigade inom 3 månader från ansökan om att bli entledigade från sitt uppdrag. Det har dock skett en förbättring för perioden september-december där 72% av bytena har skett i tid jämfört med perioden januari-augusti där 60% av bytena skedde i tid.

Mål 3.3: 80% av kompletta sluträkningar ska vara granskade och arvoderade inom en månad och övriga inom två månader från ankomst

Målet nås. 88% av årsräkningarna för 2022 är granskade i tid.

71% av sluträkningarna har granskats inom en månad att jämföra med 67% för samma period förra året. 17% har kompletterats och granskats inom två månader att jämföra med 13% för samma period förra året.

Mål 3.4: Rekrytering av 50 st nya gode män

Målet uppnås inte. Under 2022 har 121 nya gode män åtagit sig sitt första uppdrag. 41 av dessa har Överförmyndarkansliet rekryterat vilket är en ökning med 16% mot föregående år. Övriga var föreslagna i ärendet av anhöriga eller annan utomstående person.

Överförmyndarkansliet har under 2022 haft 122 intervjuer med personer som har anmält intresse för att bli god man. Av dessa är 50 utomstående gode män. Man kan se en ökning av intervjuer med utomstående gode män det sista tertialet vilket troligtvis beror på de insatser som överförmyndarkansliet gjort under hösten såsom till exempel öppet hus.

Nämnden har justerat två av målen under året med anledning av att det finns yttre omständigheter som överförmyndarkansliet inte kan påverka som avgör om målet kommer att uppnås eller ej. Målet avseende granskning av sluträkningar uppnås efter justering medan målet avseende byte av god man trots justering inte uppnås. Anledningen till att målet avseende byte av god man inte uppnås beror på att fokus har varit på att granska årsräkningar.

Antalet ideella gode män räcker inte till för att täcka behovet. Professionella gode män behövs för att alla

hjälpbehövande som har rätt till en god man ska kunna få det.

Överförmyndarkansliet har under året haft stort fokus på granskning av årsräkningar och med anledning av bristande personella resurser till granskning har personal arbetat mycket övertid med granskning av årsräkningar mellan juni och december. Ur arbetsmiljöhänseende är det inte på sikt hållbart att arbeta så mycket övertid.

Det har under året påbörjats två utredningar om användandet av professionella gode män. Den ena utredningen handlar om professionella gode män anställda på privat ställföreträdarbolag och den andra om en utökning av professionella gode män anställda hos Halmstads kommuns förvaltarenhet. Det finns den sista december 51 huvudmän med professionell god man anställd på privat ställföreträdarbolag och 20 huvudmän med professionell god man anställd hos Halmstads kommuns förvaltarenhet.

Antalet byten har ökat sedan 2021 och det beror bland annat på byten i ärenden med gode män anställda av privat ställföreträdarbolag och att ideella gode män som har flera uppdrag begärt sig entledigade.

Upphandling av ett nytt verksamhetssystem pågår.

Det har under våren varit en del mediebevakning där överförmyndarens verksamhet framställts på ett negativt sätt. Överförmyndarkansliet har tagit till sig av synpunkterna och bland annat genomfört öppna hus för att öka tillgänglighet och tillit.

Inom överförmyndarkansliet sker hela tiden ett utvecklingsarbete för att bli ännu bättre i vårt uppdrag. Överförmyndarkansliet har under året haft öppet hus i samtliga samverkanskommuner, de öppna husen har varit välbesökta och har upplevts väldigt positiva. Överförmyndarkansliet har också under året utökat sina digitala möten till att även ha fysiska möten.

7 Internkontroll

7.1 Granskning av årsräkningar sker inte enligt granskningsrutin.

Granskning av årsräkningar sker inte enligt granskningsrutin.

Internkontroll har skett av 5% av de årsräkningar som granskats under året. Urval har varit var tjugonde beslut under perioden 2022-01-01 och 2022-12-31 utifrån aktnummerordning från lista skapad av verksamhetssystemet Wärna. 47 beslut har granskats.

Ett antal punkter i granskningsrutinen har kontrollerats. De punkter som valts ut är sådana som är av vikt för huvudmannen samt sådana där länsstyrelsen vid sin tillsyn 2020 fann behov av förbättring.

Kontroll:

- endast uppenbara räkne- och skrivfel i årsräkningen ändras av kanslipersonal
- görs av att det finns max 1 pbb på transaktionskontot
- så allt är signerat - om inte att gransknings pm finns
- då huvudmannen betalar arvodet - har arvodesbeslut skickats till huvudmannen
- att ÖF-attest är ibockad när kommunen betalar arvodet samt att arvodesbeslutet är skickat via e-tjänst.

I 26 av totalt 47 kontrollerade akter fanns det brister vilket innebär att 55% av de kontrollerade granskningarna uppvisar brister. De flesta bristerna består i att kanslipersonal har ändrat sådant som inte är uppenbara räkne- och skrivfel. Detta kontrollmoment har sin grund i förvaltningslagen. Det är oklart om ändringar som inte är uppenbara räkne- och skrivfel får någon negativ konsekvens för huvudmannen eller den underårige.

7.2 Felaktiga beslut

Redovisning av delegationsbeslut.

Återrapportering ska ske av två delegationsbeslut på varje nämndssammanträde. Nämnden väljer utifrån delegationsordningen ut två beslut från föregående månad som ska redovisas på följande nämndssammanträde. Den som fattat beslutet redovisar för nämnden.

Internkontrollen har genomförts enligt nedan

En sammanställning över samtliga delegationsbeslut avseende beslut om uttag från spärrat konto delges nämnden. Överförmyndarnämnden väljer på varje sammanträde ut delegationsbeslut fattade månaden

innan som ska redovisas på nästkommande nämnd. Efter redovisning av delegationsbeslut uttag från spärrat konto har nämnden funnit att ändamål ska framgå tydligare i besluten. Om frågor angående uttaget som redovisas uppstår går kanslichef in i verksamhetssystemet och tar fram och visar relevanta dokument.

Under perioden har en sammanställning över samtliga delegationsbeslut gällande uttag från spärrat konto mellan 2021-12-01 - 2022-11-30 redovisats.

Beslut angående uttag från spärrat konto FB 13 § 8, fattade enligt nämnden för överförmyndare i samverkans delegationsordning, har sammanställts för nämnden för överförmyndare i samverkans kännedom. Sammanställningen avser beslut under perioden 2021-12-01 - 2022-11-30. Under perioden beslutades att bevilja 358 uttag från spärrat konto. Totalt beviljat belopp under perioden 14 913 372 kr.

Utöver ovan har också 17 delegationsbeslut gällande bouppteckning barn, process kring anlitan av professionell ställföreträdare anställd på privat ställföreträdarbolag, avskrivningsbeslut gällande anordnande av god man, avskrivningsbeslut gällande anordnande av förvaltare, avskrivning anmälan framtidsfullmakt, information om hyresavtal som ingåtts utan överförmyndarens samtycke, ärende om personlig assistans, intermistiskt byte av förvaltare, ärende om trygga förvaltningen, redovisning av familjehemsplacerade barn, genomgång av ett överklagat arvodesbeslut, 2 ärenden angående uttag från spärrat konto, genomgång av klagomål från boende avseende god man samt genomgång av skriftlig rutin när en god man begär sig entledigad och skriftligrutin för rekrytering av god man redovisats till nämnden under perioden av olika handläggare. Nämnden har inte funnit några brister i handläggningen.

7.3 Risk för negativ publicitet och rättsförlust för huvudmannen om inte byte av god man ske inom rimlig tid efter egen begäran



Under året har det inte varit någon negativ publicitet som avser sent byte av god man.

Överförmyndarkansliet har tittat på de sluträkningar som är granskade med anmärkning, i 3 av dessa har bytet tagit längre tid än 3 månader. Vid genomgång av dessa 3 ärenden kan inte överförmyndarkansliet se att huvudmannen lidit rättsförlust på grund av att bytet har tagit längre tid än 3 månader. Byte av god man prioriteras före nya ärenden. En av anledningarna till att byte inte kan ske inom 3 månader i en del ärenden är att det inte finns tillräckligt med personer som är villiga att åta sig uppdrag samt att resurser lagts på att prioritera granskning av årsräkningar.

8 Vertikal dialog

Nämnden för överförmyndare i samverkan är en mindre nämnd med ett klart avgränsat lagstyrt uppdrag. Överförmyndarkansliet med 10 medarbetare är nämndens förvaltning. Det har sedan tidigare funnits ett gott samarbete mellan nämnd och tjänstepersoner som bygger på tillit. Att arbeta genom vertikal dialog mellan olika organisatoriska nivåer sker naturligt då det endast finns två nivåer inom överförmyndarnämnden. Planeringsanalys 2022 togs fram genom nära dialog mellan nämnd och överförmyndarkansli. Kontinuerligt samtal om mål, grunduppdrag, kvalitet och ekonomi sker minst varje tertiäl genom uppföljning av verksamheten.

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

Räddningsnämnden

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Inledning	4
2	Grunduppdrag	6
2.1	Struktur.....	6
2.2	Process.....	8
2.3	Resultat.....	9
3	Mål	10
3.1	Säkerställ bemanning på Rib styrkor.....	10
3.2	En jämställd verksamhet med en ökande mångfald, fri från kränkningar	10
3.3	Fler kommuninvånare skall nås inom målsatt responstid	11
3.4	Öka den enskildes och samhällets trygghet genom ökad interaktivitet med invånarna	12
4	Kvalitet	14
4.1	Struktur.....	14
4.2	Process.....	14
4.3	Resultat.....	15
5	Resurser och förutsättningar	16
5.1	Ekonomi	16
5.2	Personal.....	16
6	Väsentliga händelser	19
7	Internkontroll	24
7.1	Risk för obehörig eller drogpåverkad förare	24
7.2	Risk att kemikalier innehas eller hanteras på otillbörligt vis.	24
7.3	Risk att fordon och utrustning ej uppfyller tillräcklig säkerhet	24
7.4	Risk att tillräcklig kunskap och kompetens ej upprätthålls för operativ personal.	24
7.5	Risk för brister i brandskyddet.....	25
7.6	Risk för kvalitetsbrister vid utförande av rengöring (sotning) samt brandskyddskontroll av eldstäder och rökkanaler.	25
7.7	Risk för att utförda tjänster missas att debiteras	25
7.8	Risk för att betala kostnader som inte tillhör Räddningstjänsten (Leverantörsreskontra, leverantörsfakturor).....	25
7.9	Risk för att reglerna för moms och stadsbidrag ej följs.....	25
7.10	Risk för att arbetstidslagen ej följs.....	25
7.11	Risk för att arbetet med rehabiliteringar ej fungerar optimalt	26
7.12	Risk att semesterlagen ej följs.....	26
7.13	Risk att tidrapportering missbrukas	26
7.14	Risk för att gällande avtal ej följs, avtal är utgångna eller saknas helt	26
7.15	Risk att personalen ej uppfyller kravställda hälsokontroller	26
7.16	Risk att personalens bisysslor ej är anmälda eller ej sköts på anmält och godkänt vis.....	27
7.17	Risk att obehörig personal har tillgång till hemligt material.	27
8	Vertikal dialog	28

1 Inledning

Det blev det sista året med den avgående nämnden. Vi har under året genomfört ett antal träffar i kompetenshöjande syfte.

Dialogträffar med förvaltning samt egna träffar i syfte att gå igenom vår målstyrning. Våra mål har kvarstått för att ge förvaltningen möjlighet att arbeta in dem i verksamheten. Det är tydligt att en stor samsyn råder vilket varit en framgångsfaktor i det politiska arbetet, detta har tydligt uppskattats från förvaltningens sida.

När vi följer upp våra mål så ser vi att förvaltningen arbetar med dem och visar med kvalitetsindikatorer att man är på rätt väg.

En jämställd verksamhet fri från kränkningar.

Syftet från nämndens sida är att bidra till det viktiga jämställdhetsarbetet.

Förvaltningen arbetar med målet men anser sig inte lyckats fullt ut.

Från nämnden sida är vi dock nöjda då redovisade kvalitetsindikatorer visar på en stark vilja att arbeta med målet.

Trygghet.

Syftet från nämndens sida är att öka synlighet och indirekt interagera med våra medborgare för att öka den upplevda tryggheten.

Förvaltningen anser sig ha nått målen, det visar även tydligt kvalitetsindikatorer.

Säkerställ bemanning på RIB-styrkor.

Förvaltningen anser sig ha nått målet, det visar tydligt kvalitetsindikatorer. Dock finns framtida utmaningar gällande kompetensförsörjning vilket kräver ett kontinuerligt arbete i hela kommunkoncernen Halmstad.

Fler kommuninvånare ska nås inom målsatt responstid.

Förvaltningen arbetar med målet men anser sig inte lyckats fullt ut.

Från nämnden sida följer vi detta nogsamt, och får löpande redovisat kvalitetsindikatorer. På väst har Fip införts vilket idag har en täckningsgrad på 50%, detta behövs arbetas med under 2023 för att nå en högre täckningsgrad. Glädjande är att den viktiga responstid till brand i byggnad/boende minskat med 1,5 minuter. Förvaltningen bedömer att målet kommer nås under 2023.

Uttryckningsmässigt noterar vi att under 2022 har antalet larm minskat, den lägsta siffran sedan 2016, dock har trafikolyckor ökat något. Bilbränder ökar tydligt.

Verksamheten har fortsatt påverkats i relativt stor grad av pandemin även om allt pekar i en positiv riktning.

All utbildning och övning har kunnat genomföras som planerat.

Det viktiga förebyggande arbetet har fullt ut kunnat genomföras under året, utmaningar finns att anpassa sig efter den nya föreskriften från MSB, förvaltningen välkomnar tydliga riktlinjer.

Våra NKI värden fortsätter sticka ut positivt vilket imponerar. Det som är bra blir bättre. Vi är bäst i landet av jämförbara kommuner.

I medarbetarundersökning kan nämnas ett positivt värde, vilket handlar om att personalen rekommenderar räddningstjänsten som arbetsplats, värdet ökar mot 2021, vilket gör att man kan mäta sig med de absoluta topparna i landet.

Arbetet med övergripande ledning har löpt på som förväntat vilket initierades under 2022. Under våren 2023 räknas ledningssystemet vara igång.

Ekonomiskt gör vi ett gott resultat.

Dock ser vi utmaningar för framtiden bland annat i form av utredningen gällande PFAS.

Stora delar av nämnden har vid dags dato bytts ut. Av totalt 11 ledamöter har 9 bytts ut. De fina insatser den avgående nämnden har gjort ligger till grund för det fortsatta arbetet för medborgarnas bästa.

Med det lägger vi 2022 till handlingarna och fortsätter verka för:

Rätt insats i rätt tid och över tid.

Henrik Östlund

Ordförande räddningsnämnden

2 Grunduppdrag

2.1 Struktur

Räddningstjänstens verksamhetsidé

I ett samhälle som präglas av teknisk och social utveckling ska Halmstads Räddningstjänst, i takt med denna, arbeta för att minska antalet omkomna, minska antalet skadade och sänka skadekostnaderna till följd av olyckor.

Räddningstjänsten har ca 180 anställda fördelade på både heltids- och deltidsanställda så kallade RIB brandmän (räddningspersonal i beredskap). För att i den operativa utryckningsorganisationen vara fördelad över den geografiska ytan i kommunen finns en huvudstation BAS inne i Halmstad, samlokaliserad med SOS och Ambulansen samt fyra RIB stationer i Oskarström, Getinge, Harplinge och Simlångsdalen. En RIB styrka finns även på BAS. Dygnet runt årets alla dagar har räddningstjänsten minst 26 brandmän och befäl i beredskap i den operativa verksamheten.

För att hantera nämndens grunduppdrag har förvaltningen två avdelningar, den förebyggande avdelningen samt räddningsavdelningen. Utöver det finns två avdelningar, Räddningschefens Stab samt Personalavdelningen som hanterar stödfunktioner som ekonomi, verksamhetsplanering och uppföljning, rekrytering, utbildning och övning för att hålla förvaltningen med personal med rätt kompetens.

Förvaltningen har genom tjänstekoncession upphandlat ett externt företag som genomför sotning och brandskyddskontroll.

Räddningsnämnden har en årlig driftbudget på runt 80 miljoner kronor, där största delen är personalkostnader. Investeringsbudgeten ligger på mellan 8-12 miljoner kronor årligen varav större delen går till fordon i utryckningstjänsten.

Utöver det som föreskrivs om nämnder i kommunallagen och annan relevant lagstiftning, av kommunfullmäktige antagna nämndernas arbetsformer samt övriga av kommunfullmäktige antagna styrande riktlinjer och planer har räddningsnämnden följande grunduppdrag.

Räddningsnämnden

- 1 ansvarar för att dess verksamhet samordnas med övriga nämnders och bolags verksamheter för att erhålla största möjliga kommunnytta.
2. ansvarar för att kommunens mål i tillämpliga delar förverkligas inom ramen för givna ekonomiska ramar
3. ska se till att verksamheten drivs i enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning och föreskrifterna för arbetsmiljön.
4. har ansvaret för räddningstjänst och övriga uppgifter av förebyggande och utvärderande natur som kommunal räddningsnämnd skall ansvara för enligt aktuell lagstiftning
5. ska bidra till en effektiv samordning av företags kontakter med kommunen i samband med tillståndsärenden, (KF § 150, 2012-12-18)

6. har kommunens samordningsansvar för grannsamverkan

Lärande av olyckor

Att ta vara på erfarenheter från inträffade händelser, utreda vad de berodde på och vad som kan förbättras i räddningsinsatsen likväl som att följa upp avvikelser. Sammanställa erfarenheter och statistik, analysera data för att återföra erfarenheterna till verksamheten i syfte att ständigt förbättra såväl insatsernas genomförande som att i det förebyggande arbetet ha rätt fokus.

Vattendykning

Ständig beredskap med vattendykarutbildad personal för i första hand rädda liv i vatten och i andra hand att utföra andra räddningstjänstupdrag under vattenytan. Verksamheten finns tillgänglig också för grannkommunerna.

Brandskyddsutbildning i skolorna

En verksamhet som syftar till att tidigt lära eleverna i grundskolan hur man uppträder om man råkar i en brandsituation, hur man släcker bränder och hur man förebygger så att inte brand ska uppstå.

Genomförandet sker genom besök av räddningstjänstens personal förskolan, samt i årskurserna 2, 5 och 8.

Samordningsansvar för grannsamverkan

I första hand ett administrativt ansvar för att aktuellt hålla kontaktlistor, hålla kontakt med de olika samverkansgrupper som finns, att tillhandahålla skyltutrustning och biträda vid informationsinsatser. Verksamheten genomförs tillsammans med Polisen och försäkringsbolagen.

Hill

Halland integrerade larm och ledningscentral är samlokaliserad med SOS alarms Halland central, Hill svarar för råd till den drabbade genom stöd till SOS operatören vid mottagande av inkommet 112-samtal. Vidare insatsstöd till uttryckande enheter samt att svara för den sk systemledningen för räddningsstyrkor och enheter för räddningstjänsterna i Båstad, Laholm, Halmstad, Hylte och Räddningstjänsten Väst (Falkenberg + Varberg). I systemledning ingår även att svara för att en tillräcklig grundberedskap för fler larm finns greppbar inom samverkansområdet.

Tillsyn av kommunens brandposter

Rapportera upptäckta felaktigheter till Laholmsbuktens VA som ansvarar för distribution av vatten till brandposterna

Räddningsnämnden har följande delegeringar från kommunfullmäktige:

Räddningsnämnden skall besluta i följande grupper av ärenden

- fastställande av avgifter för tillhandahållande av räddningstjänstens materiel och tjänster.
- fullgöra kommunens uppgifter enligt lagen (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor innefattande tillståndsprovning, tillsyn och avgiftsuttag.
- meddela föreskrifter om förbud helt eller delvis mot eldning utomhus samt om liknande förebyggande åtgärder mot brand med stöd av förordning, SFS 2003:789,

2.2 Process

Räddningstjänstens främsta uppgift är att se till att säkra ett förebyggande brandskydd. Vid olyckor är vår uppgift att minska konsekvenserna för den enskilde och för samhället. Arbetet ska präglas av omtanke och ske i nära samarbete med övriga delar av samhället.

Räddningstjänstens Vision 2030

Din räddningstjänst – en känsla av trygghet

Halmstad Räddningstjänst ska vara kommunens resurs för att med en gemensam helhetssyn skapa en känsla av trygghet för alla i samhället.

Vår räddningstjänst – en trygg arbetsplats

Halmstad Räddningstjänst ska med förståelse för varandra och det gemensamma uppdraget skapa Halmstads bästa arbetsplats och framtidens räddningstjänst.

Vi tillsammans – ett säkrare samhälle

Med en gemensam helhetssyn, ett kreativt arbete och ett aktivt lärande skapar vi tillsammans ett samhälle där alla känner trygghet och livskvalitet! Ett samhälle där var och en tar sitt ansvar för ett säkrare samhälle.

Räddningstjänsten skall genom rådgivning, information och på annat sätt underlätta för den enskilde att förebygga olyckor. Som ett led i detta erbjuder räddningstjänsten utbildning för både barn och vuxna i brandskydd..

Avdelningen ansvarar för kommunens tillsynsansvar utifrån lagen om skydd mot olyckor och lagen om brandfarliga och explosiva varor, samt ansvarar för den tillståndshantering som sker inom ramen för lag om brandfarlig och explosiv vara.

Räddningstjänsten ansvarar för sotning och brandskyddskontroller av eldstäder samt är delaktiga i kommunens arbete med översikts- och detaljplanering samt vid bygglovshantering.

Räddningstjänsten ansvarar enligt Lagen om skydd mot olyckor att ingripa och hantera olyckor då dom inträffar, eller vid omedelbar fara för att en olycka ska inträffa. För att klara av detta på bästa sätt då olycka trots allt inträffar, ägnas mycket tid åt att utbilda och öva brandmän och befäl samt att jobba med insatsplanering för olika olyckor. Uppdrag regleras före, under och efter en olycka. Det förberedande arbetet omfattar att säkerställa förmåga. Det görs bland annat genom dimensionering, planering, utbildning, övning och underhåll av materiel. Under pågående händelse krävs att arbetet genomförs effektivt och med acceptabla responstider. Efterarbetet omfattar behovet av lärande från olyckor där löpande förbättring och utveckling eftersträvas.

För att hantera ovanstående uppgifter rekryteras, utbildas och övas personal så verksamheten tillgodoses med rätt behörighet och kompetens.

I Halmstad ligger Hallands Integrerande Larm och Ledning(HILL) som säkerställer den operativa beredskapen genom systemledning för räddningstjänsterna i hela Halland utom Kungsbacka, samt Båstad. Kvalitén, debitering och kundkontakten över våra automatiska brand larmanläggningar hanteras inom denna enhet.

Förbättringsarbete sker kontinuerligt genom bl a måluppföljning, tillvarata vunna erfarenheter inom området lärande av olyckor och incidentrapporteringsystemet i syfte att förbättra kvalitet och effektivitet samt för att ha som grund i planering av kommande verksamhetsår.

Vår arbetskultur kännetecknas av ett öppet arbetsklimat med engagerade och välmående medarbetare som tillåts- och tar ett stort ansvar för verksamhetens utveckling. Det är allas ansvar att bidra till en tillåtande sfär där man tillsammans skapar en trygg arbetsmiljö. För att bli en helt jämställd arbetsplats med ökande mångfald och helt fri från kränkningar, arbetas fortlöpande med bemötande, delaktighet, jämställdhet och mångfald genom kunskapsuppbyggnad och dialog runt normer och värderingar.

2.3 Resultat

Räddningstjänsten ska bidra till ett minskat antal bränder och andra olyckor samt minska konsekvenserna till följd av dessa olyckor. Skador på liv och hälsa samt miljö och egendom ska begränsas. Räddningstjänstens arbete ska bygga på faktisk säkerhet och upplevda trygghet. Varje del av verksamheten ska bidra till ett säkrare samhälle. Strävan är kommuninvånaren skall få ett positivt intryck av vårt arbete och vår personal oavsett i vilket ärende hen möter oss.

För att följa händelseutvecklingen utifrån vårt grunduppdrag finns ett antal nyckeltal/ indikatorer som följs upp årligen. Dessa visar trender inom antalet utryckningar, utbildade personer, handläggningstid för tillstånd etc.

3 Mål

3.1 Säkerställ bemanning på Rib styrkor

Kopplad till

Struktur

Önskat läge/effekter

Att rekrytera och behålla personalen i våra RIB styrkor för att hålla beslutad förmåga under dygnets alla timmar. Personalen kan ha sin huvudanställning antingen inom kommunens egen organisation eller hos annan arbetsgivare.



Kommentar

Räddningsnämnden

Att säkerställa bemanningen på RIB-styrkor (Styrkor bemannade med **Räddningspersonal I Beredskap**) är ett arbete som behöver ske i nutid med olika tidsaspekter. Dels att se till att organisationen är bemannad för stunden, dels att ha sikte på den närmsta framtiden 2-24 månader och dels att förbereda alternativa anställningsformer inom kommunen vilket kan bidra till att säkerställa bemanningen.

För närvarande är anställningssituationen förhållandevis god, dock inte fullgod. Personalomsättningen har varit tre fler än vad målvärdet är satt till. Hälften beror på omständigheter som varken räddningstjänsten eller den enskilde kan påverka.

Vi ser framtida utmaningar som vi försöker möta med mer målgrupps inriktade annonseringar, alternativa mer flexibla scheman och förändrade centrala avtal mm.

På lång sikt försöker vi hitta synergieffekter mellan kommunens olika förvaltningar som kan gynna rekrytering av brandmän som i dag är RIB anställda.

Vi bedömer målet som uppnått för 2022. Därmed kan vi inte säga att det är löst för all framtid. Ett ständigt arbete med frågan måste ske. Arbetet bör inriktas på olika metoder för att behålla personal. Att ständigt rekrytera och utbilda kostar stora summor varje år.

3.2 En jämställd verksamhet med en ökande mångfald, fri från kränkningar

Kopplad till

Process

Önskat läge/effekter

Räddningstjänsten ska vidmakthålla den kunskapsnivå och den förståelse som uppnåtts genom de senaste årens projekt "Kunskap Äger" i syfte att ha en arbetsmiljö med ömsesidig respekt, delaktighet,

gott bemötande och förståelse för diskrimineringsmekanismer samt uppnå full jämställdhet och större mångfald.



Kommentar

Räddningsnämnden

Pandemin har för närvarande släppt greppet om oss, vilket innebär att vi kunnat påbörja en planering för insatser som leder mot målet. Dock är det mycket även inom andra delar av verksamheten som inte kunnat göras och som tävlar om den tillgängliga såväl tiden som personalresursen.

Kommunens beslut om 300 fasta praktikplatser är ett välkommet verktyg för att komma vidare för att attrahera och förbereda fler för att jobba inom räddningstjänsten.

För att upprätthålla och utveckla oss och för att bibehålla kunskapsnivån inom området är det viktigt att vara med i framkant på det arbete som görs nationellt. Därför har räddningstjänsten Halmstad åtagit sig att under 2024 vara värd för administration och ordförandeskap i nätverket jämställd räddningstjänst NJR. Detta gör att räddningschefen med automatik kommer att väljas in i styrelsen redan 2022 för att vara beredd att ta över ordförandeskapet 2024. Detta säkerställer också att jämställdhet, mångfald och kränkingsfri syn kommer att vara ett viktigt kriterie när rekrytering av ny förvaltning/räddningschef genomförs under första halvåret 2023, vilket ju är en strategiskt viktig fråga för målområdet

Synen inom vår verksamhet är för övrigt att det är viktigt, inte bara att göra det möjligt för fler grupper att kunna arbeta inom räddningstjänsten utan också att behålla dem samt att kvaliteten i klimatet är viktigare än kvantiteten. Likväl som mångfald är lika viktigt som jämställdhet.

Under året har vi startat upp ett kvinnligt nätverk inom förvaltningen. Nätverket har till uppgift att lyfta de frågor som inte alltid berörs inom andra forum, även att vi har möjligheten för sökande att kontakta ett nätverk som kan berätta hur det är att vara kvinna och arbeta inom vår verksamhet. Detta är positivt och något vi tror ökar attraktionskraften att söka sig till vår arbetsplats från en underrepresenterad grupp.

Under hösten har vi genomfört introduktionsutbildning inom området jämställdhet och mångfald. Introduktionsutbildningen har varit för den personalgrupp som anställts efter vårt projekt kunskap äger. Då pandemin gjorde det omöjligt för oss att träffas fysiskt under en period blev det ett uppsamlingsheat vid 5 tillfällen under hösten.

Främsta anledningen till att målet inte klarmarkeras är att vi fortfarande är relativt långt från denna formella fördelningen mellan könen för att arbetsplatsen ska räknas som jämställd, dvs 40/60 %.

Vi kan inte heller helt friskriva oss från att trakasserier eller kränkningar förekommit.

3.3 Fler kommuninvånare skall nås inom målsatt responstid

Kopplad till

Resultat

Önskat läge/effekter

Till utgången 2023 vill nämnden öka andelen av faktiska händelser i egen kommun vilka definieras som brand i byggnad, trafikolycka eller drunkning och som ligger inom, i handlingsprogrammet målsatt responstid, från nuvarande 80% till 84%.



Kommentar

Tyvärr måste vi säga så har täckningsgraden inte förbättrats så som vi velat. Trots det ligger vi på 80 % mot önskade 84 % . Då täckningsgraden inte förbättrats väljer vi att gulmarkera målet.

Då vi fått in flera avvikelser från personal på RIB stationerna ang fördröjda eller delvis uteblivna larm så har vi tillsatt en "olycksförloppsutredning" för denna situation. Med stöd av den har det upptäckts att det främst i Oskarström sannolikt är en brist i den tekniska utrustningen som orsakar problemen. En antenn som anges som den enskilda orsaken fungerar inte som den ska. Antennen har nu bytts ut och enligt uppgift fungerar det som det ska nu.

Detta har sannolikt påverkat responstiderna en del.

Under 2022 FIP (Förstainsatsperson) startats upp i centralortens västra delar. Den är inte full utbyggd ännu på grund av att det är svårt att hitta personer med tillräcklig erfarenhet som brandman och som både bor och där och har ett arbete hos en annan huvudarbetsgivare i området. Hittills har vi lyckats att engagera heltidsbrandmän som tagit en extra anställning enligt RIB avtalet. Dock är de fortfarande för få.

Med de åtgärder som vidtagits och som vidtas är bedömningen att täckningsgraden kommer att vara bättre och målet kommer att uppfyllas under 2023.

De responstider som mäts i detta målet är alla med någon form av högsta prioritet. När vi mäter responstid till brand i boende täcks betydligt fler inom angiven responstid.

3.4 Öka den enskildes och samhällets trygghet genom ökad interaktivitet med invånarna

Kopplad till

Resultat

Önskat läge/effekter

Räddningstjänsten ska genom ökad synlighet och närvaro bidra till en upplevelse av trygghet för invånarna, vilket ska kunna ge effekt i trygghetsundersökningarna. Synligheten och närvaron bör företrädesvis ske i de områden och vid de tidpunkter där vi tror det ger störst effekt för en ökad trygghet i kommunen.



Kommentar

Genom sociala medier förmedlas budskap kopplade till vad som kan vara aktuellt vid årstiden eller vad som kan vara aktuellt kopplat till inträffade händelser, för att följarna ska vara motiverade att ta till sig

information om hur man ska agera för att förebygga och eller skydda sig.

Brandskyddsavdelningen lanserade ett nytt grepp för spridning av information kring räddningstjänsten i allmänhet och julens risker i synnerhet. Julkalendern har fått god respons och stor spridning på sociala medier.

Genom vår utbildningsverksamhet såväl i skolor som till företag och organisationer förmedlas kunskap i hur man skyddar sig själv vid främst brand men också andra olyckstyper.

Operativ personal har på ett organiserat sätt interagerat med allmänheten vid **xx** tillfällen.

Våra ungdomsbrandkårer i centralorten och i Harplinge deltar ofta i samband på områdesdagar o dyl. De har då med sig informationsmaterial och brandbil. En inslag som uppskattas mycket när de dyker upp.

För att öka känslan av trygghet är det viktigt med vuxennärvaro av "vanligt" folk. Brandmän är goda förebilder och ger med automatik en känsla av trygghet. Därför väljer de ibland att genomföra övningar som ändå ska göras i något av de områden och under de tider (företrädesvis mellan kl 16 och 21) då trygghetsundersökningar visat att invånare upplever otrygghet. Det är ett sätt att balansera upp trygghetskänslan.

Våra operativa styrkor förlägger gärna övningstillfällen ute i samhället på tider då det behövs fler vuxna ute i samhället (företrädesvis mellan kl 16 och 21). Detta skapar interagerande men också en upplevd trygghet.

4 Kvalitet

4.1 Struktur

4.1.1 Tillgänglighet

Beskrivning

För att bedöma hur väl grunduppdraget utförs är det avgörande att det finns en god tillgänglighet av hjälpresurser och handläggningspersoner i förhållande till behovet av resurser.

Kommentar



Det syns fortfarande spår av pandemin i våra resultat. Det syns bl a på att vi inte nått full effekt i tillsynsverksamheten. Istället har fler och fler remisser hanterats.

Mängden tillstånd för brandfarlig och explosiv vara ligger på en normal nivå efter ett toppår 2021 då en särskild satsning gjordes.

Brandskyddsutbildning i skolan har fungerat väl hela tiden då man under pandemin ändrade konceptet så att hela utbildningen skedde utomhus där avstånd kunde hållas. Brandskyddsutbildning till övriga sjönk drastiskt under pandemin då inga företag ville skicka sina elever på kurser. Denna viktiga del av verksamheten håller på att återhämta sig.

Uttryckningsmässigt har det totala antalet larm minskat. Trafikolyckor har dock ökat.

4.2 Process

4.2.1 Bemötande

Beskrivning

För att kunna avgöra kvaliteten i uppdragets utförande är aspekten hur man bemöter drabbad, hjälpsökande, arbetssökande, anställda och bemötandet i myndighetsutövningen av avgörande betydelse.

Kommentar



Måluppfyllnaden är oförändrat god även detta tertial.

NKI värdena för 2021 som nådde oss under våren gör oss särskilt stolta avseende nöjdheten med servicen i brandskyddsfrågor. Denna ökade från redan höga värdet 83 till nytt värde 92 vilket innebär en första plats bland kommuner i vår egen storlek och en andraplats bland samtliga kommuner.

4.3 Resultat

4.3.1 Rätt tid, rätt plats och rätt insats.

Beskrivning

För att bedöma kvaliteten på uppdragets utförande är begreppen rätt tid, rätt plats och rätt insats avgörande.

Kommentar



Samtliga värden pekar på bra resultat. Särskilt bra är värdet på den viktiga responstiden till brand i boende, som minskat med nästan 1,5 minuter gentemot föregående år.

Beroende på justeringar i händelserapporten vilken styrs från MSB har förutsättningarna för att räkna fram responstiden ändrats. Numera är det enbart underlag från tidskritiska händelser som räknas. Dvs trafikolyckor, bänder och drunkningslarm, Denna är lägre än föregående år.

Tidsvinsten i förhållande till ambulans på de IVPA larm där räddningstjänsten är först ligger stabilt kvar över 5 minuter.

Handläggningstiden för tillstånd för brandfarlig och explosiv vara ligger på genomsnittet 5 dagar.

Kvalitetsmålet är tydligt uppnått!

4.3.2 Rättssäkerhet

Beskrivning

För att bedöma kvaliteten i grunduppdragets utförande är det viktigt att aspekten rättssäkerhet är tillgodosedd i alla typer av myndighetsutförande,

Kommentar



Eftersom inga överklaganden kommit oss tillhanda blir även indikatorn "antal överklaganden som fått rätt i första instans "grön".

Inga beslut har skickats ut utan besvärshänvisning.

5 Resurser och förutsättningar

5.1 Ekonomi

Fastställd ekonomisk ram	88 387 000 kr
Lönekostnader	71 751 000 kr
Lokalkostnader	6 481 000 kr
Kapitaltjänstkostnader	5 623 000 kr
Övriga kostnader	13 628 000 kr
Intäkter	-13 966 000 kr
Resultat	83 517 000 kr

Årets resultat uppgår till -83 518 tkr, jämfört med -82 202 tkr förra året samma period, vilket är en ökning med 1 316 tkr. Under året har förvaltningen förbrukat 83 518 tkr av budgeten för 2022 på 88 387 tkr.

Intäkterna uppgår till 13 966 tkr i år jämfört med 13 807 tkr förra året vilket är en ökning med 159 tkr och beror på högre intäkter från Automatlarm (202 tkr), tillsynsavgifter (94 tkr) och extern utbildning (449 tkr). Största påverkan på intäkter har varit Halmstad flygplats (-988 tkr).

Pandemin gav fortsatt påverkan under året och har sakta avtagit, samtidigt som en ny påverkan kom genom Rysslands invasion av Ukraina samt en konjunktur i nedgång.

Kostnaderna uppgår till -97 484 tkr jämfört med -96 009 tkr samma period förra året vilket är en ökning med 1 475 tkr. Personalkostnader är 1 004 tkr lägre jämfört med förra året. Förvaltningen har 428 tkr högre i övertidskostnader jämfört med förra året och 28 tkr högre i sjuklönekostnader. Samtidigt har förvaltningen 484 tkr högre utryckningskostnader. Lokalkostnaderna är 550 tkr högre jämfört med samma period förra året och kapitalkostnaderna är 202 tkr högre.

Kapitalkostnader är 343 tkr lägre och övriga kostnader är 1 586 tkr högre jämfört med förra året.

5.2 Personal

5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

Under slutet av 2023 började vi komma i fas med våra rekryteringar vilket gör att vi under T1 2023 kommer vara i fas med den underbemanning vi hade under stora delar av 2022.

	Totalt T3 2022	Antal kvinnor T3 2022	Antal män T3 2022	Totalt T3 2021
Antal tillsvidareanställda	83	12	71	83
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	8	2	6	6
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	44	7	37	46
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	31	3	28	31
Antal visstidsanställda	4	0	4	4
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	82	12	70	82

5.2.2 Timavlönad personal

Vi ligger stabilt runt en årsarbetare som timavlönad, jämfört med föregående år har vi sänkt oss något även om vi i antal timavlönade ökat något i antal. Vi har ex. anställt en student som stödjer oss i PFAS arbetet.

	Totalt T3 2022	Totalt T3 2021
Timavlönad personal - totalt antal timmar	1 729	1 949
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	1	1

5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Vi kan se framförallt på den del av personalen som haft en längre sjukskrivning så har vi återhämtat oss väldigt mycket, i det övriga så har vi fortsatt låga sjuktal.

Vår topp under 2022 var framförallt januari och februari då vi hade utifrån våra mått mätt väldigt höga sjuktal.

	Utfall (%) T3 2022	Kvinnor (%) T3 2022	Män (%) T3 2022	Utfall (%) T3 2021
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	1,4%	1%	1,5%	1,5%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	5%	0%	5,5%	15,5%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	2,1%	1,1%	2,4%	1,8%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	1,8%	1%	1,9%	1,7%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	0,8%	0,8%	0,8%	1%

5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Förvaltningen följer årligen upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) genom en centralt framtagen checklista. Uppföljningen gäller hela förvaltningen samtidigt.

För 2022 finns det endast ett område som inte är helt tillfredsställande och det beror på skifte av personal på olika poster. T ex nytt huvudskyddsombud.

Uppgiftsfördelningen skall kommuniceras via personliga samtal, uppgiftsfördelningen ska vara känd av arbetsledarna och tillräckliga befogenheter ska vara tilldelade de som fått uppgifter.

Dessa frågor har kommit upp på bordet i samband med uppföljning av checklista och kommer att åtgärdas senast vid nästkommande skyddskommitté.

5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Skyddsronder genomförs årligen i samtliga lokaler. Här identifieras fysiska arbetsmiljöproblem som behöver lösas. Åtgärder som det arbetats med de senaste två åren är:

- anpassning av omklädningsrum så att de fungerar för mer än ett kön, för RIB anställd personal. Detta arbete är i princip slutfört. På brandstationen i Harplinge finns dock behov av en permanent lösning istället för det provisorium som finns. Orsaken ligger i att det är en gammal byggnad med för lite ytor för att hitta en tillräckligt bra permanent lösning. Egentligen skulle det ur förvaltningens perspektiv behöva byggas en ny brandstation som ersätter Harplinge stationen och då placerad på en geografisk plats som bättre stämmer överens med områdets (Harplinge och Haverdals) samhällsutbyggnad.

- Brandstationen i Harplinge har även problem med dålig lukt, fukt och spruckna golv i vagnhall. Detta ska åtgärdas under 2022-2023 då även nytt värmesystem ska installeras.
- På brandstationen i Oskarström har fuktundersökning genomförts då det vid höga vattenflöden relativt ofta händer att bäcken på baksidan av byggnaden svämmar över och orsakar översvämning i källarplan som ligger i suterräng. Detta har åtgärdats genom att bygga an skyddsvall mellan byggnad och bäck.
- På brandstationen i Simlångsdalen har en uppgradering av ventilationssystemet utförts vilket färdigstälts 2022.
- På huvudbrandstationen upplevs lokaler mycket varma vid värmeböljor. Kontor på översta våningsplan och vagnhall anges särskilt. Tillgången till omklädningsutrymme för kvinnor är för dåligt, vilket måste åtgärdas för att fler kvinnor ska kunna anställas. Behovet är anmält till förvaltaren som tittar på en lösning.

Utöver ovanstående har förvaltaren planerat in att utföras ytterligare åtgärder under 2023. Allmänt har vi en god relation med förvaltaren.

Utbildning i det nya kemikaliehanteringsprogrammet Chemguard har genomförts eller kommer att genomföras under 2022/23.

5.2.5 Sammanfattande analys

Vi kan se att vi har hamnat i ett normalläge som bygger på ett större behov av rekrytering än vad vi historiskt är vana vid. Vårt tidigare behov har i stort varit RiB anställd personal, men där vi idag ser ett jämbördigt förhållande i behov av personal mellan RiB och heltid.

Likt samhället och kommunen i stort ser vi utmaningar i att kompetensförsörja vår förvaltningen i framtiden och vi behöver gemensamt finna vägar för att lösa denna komplexa fråga.

Vi har under året annonserat ut 29 tjänster inom vår förvaltning och det är ca 16% av vår personalstyrka. Det är siffror som vi inte riktigt har varit vana med historiskt.

Vi gick in i 2022 med en för tiden stor sjukfrånvaro som i stora drag berodde på pandemin och de riktlinjer som låg då. När vi nu summerar sommaren ser vi att sjuktalet ramlat ner på en för oss mer normal nivå och vi har haft en sommarsemester som gått i stort enligt plan.

För att sammanfatta året så började det tungt med väldigt mycket frånvaro pga. pandemin, övergick till att mer eller mindre hela tiden under året vara lite efter i tillsättande av personal då vi hade ett tapp av personal löpande under en period. Året landar in i att vi lyckats tillsätta alla tjänster även om vissa inte börjar förrän in på 2023. Trots omsättning på personal ser vi en attraktivitet hos vår förvaltning vilket inte gör den svår rekryterad och bakom denna attraktiviteten ligger ett brett arbete från vår personal.

6 Väsentliga händelser

Med påverkan på hela räddningstjänsten

Under året har kommunen genomfört sin medarbetarundersökning där vi inom räddningstjänsten fick ett mycket bra resultat. Det som sticker ut allra mest i undersökningen positivt är värdet som beskriver om vår personal skulle rekommendera oss som sin nästa arbetsplats. Räddningstjänsten hade 2020 ett mycket bra värde, och 2022 hade vi ökat än mer, vilket gör att vi som arbetsplats kan mäta oss med absoluta topparna i landet.

Pandemin är inte över men verksamheten har börjat återgå till det normala. Utbildning och övningsverksamheten är igång igen, medarbetarna är tillbaka på arbetsplatsen, tillsyner och externutbildning rullar på osv. Det finns ett visst uppdämt behov inom utbildningsverksamheten och tillsynerna. Medarbetarna som har tvingats att arbeta hemma under pandemin har nu en möjlighet att arbeta viss tid hemifrån utifrån dialog med närmsta chef, även att delta på möten etc digitalt om behov finns.

Rysslands invasion av Ukraina har rubbat säkerhetsläget i hela världen. För räddningstjänstens del har det inneburit att det redan uppstartade arbetet inom RUHB (Räddningstjänst Under Höjd Beredskap) har fått ny fart. Framför allt arbetar vi med våra sårbarheter och att ha en resilient verksamhet. Eventuella brister åtgärdas och en del inköp görs för att vara mer uthålliga om infrastruktur och transporter bryts.

Som en följd av kriget i Ukraina har det blivit brister i spannmålsförsörjningen i världen liksom dyrare gas och drivmedelspriser. Detta har gjort att räddningstjänsten förbereder sig på att öka sin uthållighet inom flera viktiga områden.

Energikrisen som delvis är en del av kriget i Ukraina, eller åtminstone förstärker den redan dåliga situationen, har även den krävt resurser för att säkerställa driften utan tillgång till det elektriska nätet. Mycket i samhället som är beroende av el kan medföra betydligt ökad belastning på räddningstjänsten vid ett långvarigt elavbrott.

Efter att RSG ensidigt beslutat att man inte vill ha HILL som ett utflyttat steg från ledningscentralen och ökat på den inledningsvis överenskomna prisbilden har räddningstjänstorganisationerna inom RäddSam Halland beslutat att dra sig ur detta samarbete. Istället har man arbetat fram ramar för hur ett tillräckligt bra ledningssystem ska kunna byggas inom RäddSam Hallands geografiska område. Avsikten är att ledningssystemet ska vara igång 23-04-03.

Arbetet med att bygga denna gemensamma övergripande ledningen rullar på bra, vilket inte minst märks på alla arbetsgrupper som är igång med förberedelsearbetet. Den tillsatta projektledaren vi har på 50 % har visat sig vara ett klokt drag av styrgruppen för det gemensamma systemet. Han gör ett fantastiskt arbete.

Räddningschefens stab

En personalförändring inom funktionen larm och ledning har gjort att personalresurser har omfördelats och en del arbetsuppgifter fått prioriteras ned. Ett nytt förstärkt ledningssystem kommer att påverka flera personalkategorier, inte minst de nuvarande inre befälen i HILL.

Utredningen av PFAS på BAS pågår fortfarande. Provtagningar tillsammans med LBVA är klara och

dialog med konsultfirma om åtgärdsförslag eller fortsatt utredning är igång.

Förberedelser för att ta emot och utbilda nya ledamöter i räddningsnämnden nästa mandatperiod har gjorts

Förebyggande avdelningen

Verksamheten fortsätter att återhämta sig efter restriktionerna under pandemin och är tillbaka i normalläge. Vi utför tillsyner och följer en ny tillsynsplanering som följer de allmänna råden i den nya föreskriften MSBFS 2021:1. Föreskriften och bilagan kopplad till föreskriften ställer utmanande krav i form av planering och resurser, men är samtidigt en välkommen riktlinje hur vi ska planera och utföra tillsynerna.

Antalet remisser gällande serveringstillstånd, offentlig tillställning och bygglov fortsätter att öka till viss del och generellt med korta svarstider vilket påverkar antalet ärenden och arbetsbelastningen för handläggarna. Detta kan vara en följd av att restriktioner har hävts, men främst att Halmstad kommun växer.

Skolbrandskyddet genomförs utan restriktioner och följer planeringen. Det finns en utmaning i att Halmstad kommuns invånarantal ökar och väntas öka i framtiden även för skolbrandskyddet. Vår ambition är att fortsatt kunna hålla god kvalitet och ge alla elever möjligheten till brandskyddsutbildning. Därav har vi utvecklat verksamheten genom digitalisering och spelat in en film som möjliggör att fortsättningsvis kunna nå ut till alla elever. Teorilektionerna i åk 2 ersätts med utbildningsfilmen och eleverna får träffa räddningstjänsten vid sitt praktiktillfälle.

Externutbildningen börjar ta fart igen och vi märker en stor ökning i förfrågningar sedan ett par månader tillbaka. Vi närmar oss en ”normalnivå” efter pandemin. Externutbildningen har lanserat ett utbildningskoncept med e-learning för all personal inom BUF med lyckat resultat. Utbildningskonceptet ska även genomföras inom socialförvaltningen och hemvårdsförvaltningen.

Vi fortsätter arbetet med att kvalitetssäkra rutiner och processer inom avdelningen. Inom avdelningen har vi arbetat fram en processbeskrivning för vår tillsynsprocess LSO. En process med nyckelorden bemötande, rättssäkerhet, dialog, kundvänlighet och likvärdighet. Planen är att genomföra ett liknande arbete med vår tillsynsprocess LBE och tillståndprocess under kommande år.

Räddningsavdelningen

Inom räddningsavdelningen är vi i stort tillbaka i normal verksamhet efter pandemin. Viktig övningsverksamhet som fått stå tillbaka under pandemin är återupptagen, som tex övning i firestudio med våra befäl.

Under perioden har vi driftsatt ett nytt ledningsfordon till brandingenjörerna. Drönare är en ny förmåga som vi driftsatt genom att inre befäl inledningsvis utbildats som piloter för att få igång förmågan innan skogsbrandssäsongen. Verksamheten har tagit ett nytt steg framåt genom att nu FIP personalen på station 15 i Simlångsdalen blivit utbildade. Det är denna station, som enligt ursprungsförslaget, kommer att aktiveras vid behov av att få upp en Drönare.

Inom räddningsavdelningen har ett första steg tagits för att minska responstiderna i de västra delarna av stan genom att införa FIP på väster. Starten skedde 3 oktober. Med dagens bemanning täcker vi ca 50% av dygnets timmar.

Vidare kommer arbetet med att ta fram beslutsunderlag till hur vi skall gå fram med grind 1 och 2 utifrån

rapporten om räddningstjänsten 2050.

Tre nya fordon som upphandlats är på väg in i organisationen. Ett nytt ledningsfordon som kommer ge möjlighet till bättre ledning på skadeplats. Utbildning på fordonet kommer ske den 31 januari. Ett nytt höjdfordon som kommer att ersätta nuvarande 1030, som vi haft många problem med. Detta har lett till mycket reparationer under de senaste åren och vi har stått utan ett höjdfordon. Ett nytt släck-/räddningsfordon som kommer ersätta 1010. Nuvarande 1010 kommer att gå till station 16 och ersätta 1610. Detta innebär att vi kommer att få en skärsläckare i Oskarström.

Arbetet med insatsplanering har tagit fart under 2022 och kommer att fortsätta under 2023 enligt de riktlinjer vi tagit fram under året.

Utryckningsstatistik och önskade händelser

Övergripande.

Räddningstjänsten har under året larmats ut vid 1216 tillfällen. Detta är den lägsta siffra vi haft sedan 2016. Cirka 9 % färre larm än genomsnittet för de senaste fem åren.

Brand i byggnad

Totalt har vi haft 111 larm gällande brand i byggnad. Detta är den lägsta siffran sedan 2015. Störst minskning ser vi larm till allmänna byggnader. Däremot har vi haft en ökning gällande larm till industri. Detta beror främst på inkörningsproblem på Stenas stora återvinningsanläggning i Kistinge. Något som företaget med stöd av oss jobbar aktivt med att komma till rätta med.

Brand i annat än byggnad

Brand i annat än byggnad ligger även det på en lägre nivå än de föregående åren. Bränder i fordon har ökat tydligt medan brand i avfall, återvinning ligger på en jämförbar nivå med tidigare år. Brand i skog, mark eller annat har tydligt minskat jämfört med motsvarande period de två tidigare åren.

Trafikolyckor

Antalet larm till trafikolyckorna ligger strax under genomsnittet för de senaste fem åren. Vid 33 av de totalt 190 trafikolyckorna har ett tungt fordon varit inblandat i olyckan. Huvuddelen av olyckorna sker på våra större vägar såsom motorväg E6, Laholmsvägen, Växjövägen och Norra infarten. På motorvägen klustrar olyckor mycket tydligt till av- och påfarter.

Automatiska brandlarm

Automatiska brandlarm har stadigt minskat de senaste fem åren. Huvuddelen av de automatiska brandlarmen inkommer från Halmstad centralort tillsammans med tätorterna Getinge, Kvibille och Oskarström. I Halmstad syns flest automatlarm beröra de östra stadsdelarna och Kistinge industriområde.

Sjukvårdsrelaterade

Vi har under året haft 86 sjukvårdsrelaterade händelser. Detta är den näst högsta siffran de senaste tio åren. Av dessa ärenden utgör 42 larm om hjärtstopp och 13 dörröppning/-brytning till ambulans.

Lyfthjälpuppdrag

Lyfthjälpuppdragen ligger på samma nivå som förra året. Vi hade en tydlig sänkning på dessa uppdrag mellan 2020 och 2021 vilken verkar vara bestående. I aktuellt fall bedöms nedgången vara direkt kopplat

till en enskild adress.

Större och/eller allvarligare händelser, 2022

Under året har vi haft 89 händelser som vi noterat som större, allvarligare eller mer speciella och udda. Dessa fördelar sig på 21 bränder i byggnader, 16 bränder i annat än byggnader, 22 trafikolyckor samt 31 övriga händelser. Vid dessa händelser har sammantaget 10 personer omkommit, oräknat de sjukvårdsrelaterade ärenden som vi bistår ambulanssjukvården vid.

Brand i byggnad:

Av de 21 större/allvarligare bränder i byggnad vi haft har vi en omkommen person. Bränderna fördelar sig på 12 bostadsrelaterade, 2 i allmän verksamhet, 4 inom industriverksamhet och 2 i övrig byggnad. Exempel på större/allvarligare bränder var vindsbrand på Smedjegatan och brand vid Östras bröd under april. Lägenhetsbrand på Söderlingsvägen i juni. Villabrand i Tiarp under juli. Brand i återvinningsprocessen på Stena, brand i ödelada utanför Skavböke, brand i garage på Muraregatan samt villabrand i Fyllinge under augusti månad. I september hade vi en lägenhetsbrand med omkommen person i Getinge och i oktober en lägenhetsbrand med en rökskadad person inne i Halmstad.

Brand i annat än byggnad

Av de 16 större/allvarligare bränder i annat än byggnad vi haft, syns vi haft en dödsbrand i ett fordon. Bränderna fördelar sig på 15 fordonsbränder och 1 gräsbrand. Exempel på större/allvarligare bränder var fordonsbrand på A-ringen med 5 skadade fordon i mars. Dödsbrand i fordon utanför Kvibille samt större gräsbrand i Tönnersjö i april. Fordonsbrand på A-ringen med 4 skadade fordon i juni och en med tre bilar i dec.

Trafikolyckor

Av de 22 större/allvarligare trafikolyckor vi haft, har fyra varit med dödlig utgång. Alla skedde under drygt tre månader. 23 september åker en skateboardåkare in i och under en lastbil. 5 november kommer en personbil ner på E6:an i fel köriktning och frontalkolliderar med en annan personbil. Den 28 november frontalkolliderar en personbil med en lastbil på väg 26. Den 10 december hittas en person som kommit framför tåget och den 29:e december kolliderar två bilar på väg 15 i höjd med Trönninge.

Övriga händelser

Av de 31 större/allvarligare övriga händelser vi haft, syns fyra personer omkommit. En vid en misstänkt drunkning på Dragvägen och 3 vid misstänkta suicid. En väsentligt stor andel av större/allvarligare övriga händelser (13) utgörs av hot om suicid. Exempel på större/allvarligare eller lite udda händelser är barriärbygge vid höjd havsnivå i januari. Bombhot mot Sture- och Kattegattskolan i mars. Flertalet allvarliga översvämningar som följd av skyfall och höga flöden utanför Simlångsdalen och Oskarström, samt lastbil som tappat stor mängd makadam på motorväg E6 under juni. Katt som klämts fast i fönster på Stationsgatan i juli. Och slutligen ett ärende där vi bistår polisen med avspärningar i samband med allvarlig händelse på Karl XI:s väg i augusti månad.

Personal och kompetens

RiB

Vår omsättning av RiB anställda landade in på 13% vilket vi tycker är något högt även om vi idag inser att brandmannen som stannar längre än 5 år inte dyker upp i rekryteringen i samma utsträckning längre. I detta ligger att vi idag är benägna och byta jobb och bostad i lite större utsträckning än vad vi är vana

vid.

Vår utmaning inom RiB är att finna de som finns på orten både dagtid och kväll, många bor på orten och vill bli RiB anställd men har sin arbetsgivare för långt bort från den aktuella brandstationen.

Oskarström är den station idag där vi ser störst bekymmer med återbesättningen, som ex hade vi endast en sökande vid senaste annonseringen och denna individ var inte behörig för tjänsten.

Utb/Övn

Utbildning och övningssidan har efter restriktionernas lättnader kunnat genomföra sina planerade insatser för personalen vilket gett oss ett ökat lugn inom denna verksamhet. Utmaningen inom detta område är att prioritera rätt saker framöver då vi inte kan eller kommer kunna kompensera den missade övningstiden under pandemin.

Med beaktande av detta har vi under året genomfört all utbildning och övning som planerat.

Efter ett kortare uppehåll under sommaren där vi var en medarbetare kort inom utbildning och övning så är vi nu sedan första september full bemanning inom detta område.

På FMFS genomför vi nu en reovering av vår gemensamma brandplats där vi byter ut eldningscontainrar. Detta arbete kommer färdigställas under de första månaderna av 2023.

Utb/Övn har utvärderat sitt arbetssätt under hösten och har nu landat in i ett nytt koncept som kommer sjasättas i sin fulla helhet under hösten 2023.

Personal

Under pandemin gick vi från 5 till 4 skiftlag för att minska vår sårbarhet och har fortsatt valt detta till pandemin visar annat eller att vårt behov påvisar annat. Ambitionen är att under hösten påbörja ett projekt med fackliga representanter som visar vilken väg som vi ska välja framöver och då inte bara ett schema utan även ett optimerat arbetssätt för kanske framförallt skiftgående personal.

Sommaren har personalmässigt genomlöp utan större utmaningar som påverkat personalens semesteruttag. Vi går nu in i hösten där all personal har fått ut sin planlagda semester och i de fall där den inte är uttagen så är det önskemål från medarbetaren som kommer genomföra sin semester nu under hösten.

Utifrån att starta upp året med en för vår verksamhet stor sjukfrånvaro så har vi i sakta men säkert fått en stabilisering av personalläget utifrån sjukfrånvaron. Samtidigt i detta så har vår omsättning på personal inom heltidsorganisationen ökat något under 2022 än vad vi sett motsvarande år, detta ihop med att antalet sökande inte ligger i linje med vad vi är vana vid så är det en stor utmaning.

Kompetensförsörjning är idag inte bara en av räddningstjänstens viktigaste frågor utan en viktig fråga för hela kommunkoncernen.

Under året har vi annonserat ut 29 tjänster inom vår förvaltning, där merparten av tjänsterna ligger inom RiB verksamheten. Alla heltidstjänster blev tillsatta men där vi har bekymmer inom vissa RiB stationer.

7 Internkontroll

7.1 Risk för obehörig eller drogpåverkad förare



Kontroll av förarbehörighet görs i samband med det årliga medarbetarsamtalet vilket är en fungerande rutin.

Alkohol och drogtestar har inte kommit igång ännu. Anledningen tillskrivs tidsbrist. Första steget är att ta fram ett åtgärdsprogram för den som ev visar positivt resultat vid en test. Steget därefter är att ta fram rutiner som gäller alla, som är enkla och tillförlitliga och som meddelar närmsta chef om någon testats positiv. Detta är också anledningen till att resultatet visar rätt.

Dock har ingen upptäcks med att framföra fordon drogpåverkad.

7.2 Risk att kemikalier innehåses eller hanteras på otillbörligt vis.



I samband med övergång till ett nytt kemikaliehanteringsprogram har otillåtna kemikalier fasats ut eller ersatts med godkända produkter. Dock kan otillåtna produkter fortfarande finnas kvar i verksamheten. Detta ska kontrolleras i samband med årlig skyddsround.

Stickprovskontroller är utförda under året på BAS och station 16 vilket resulterade i upptäckt av ett mindre antal privata bilvårdsmedel förvarades i lokalerna. Ansvariga chefer har hanterat detta.

7.3 Risk att fordon och utrustning ej uppfyller tillräcklig säkerhet



Rutiner finns idag inom varje område vilket beskrivs inom respektive område som definierats som risk. Om en brist upptäcks meddelas detta till driftorganisationen som åtgärdar felet snarast alternativt tar utrustning ur tjänst till den är åtgärdad. För övrigt finns det idag rutiner som säkerställer att fordon och annan utrustning besiktigas enligt gällande regler.

7.4 Risk att tillräcklig kunskap och kompetens ej upprätthålls för operativ personal.



Rapporteras årsvis i samband med bokslut

Vi har under året genomfört de övningar och utbildningar som krävts för att upprätthålla lagkravet för vår personal. Vi kan se att vi ligger lite lågt på mängden övningstid för våra heltidsanställda brandmän utifrån vad som är registrerat.

7.5 Risk för brister i brandskyddet

Inga allvarliga brister i brandskyddet har framkommit i det systematiska brandskyddsarbetet

7.6 Risk för kvalitetsbrister vid utförande av rengöring (sotning) samt brandskyddskontroll av eldstäder och rökkanaler.

Trots rådande energibrist har eldning kunnat ske utan ett stort antal bränder som kan härledas till detta. Entreprenören ligger i fas med både sotning och brandskyddskontroll. Bedömningen är att man lever upp till kvalitetskraven i avtalet.

7.7 Risk för att utförda tjänster missas att debiteras

Kontroller visar att det ser tillfredställande ut inom området och att vidtagna åtgärder är tillräckliga. Nu rutin för debitering av slangtvätt och reparationer av slang är framtagen och fungerar som tänkt. Inga missade debiteringar har kunnat identifieras.

7.8 Risk för att betala kostnader som inte tillhör Räddningstjänsten (Leverantörsreskontra, leverantörsfakturor)

Rutiner ser ut att hitta de ev brister som kan uppstå och därmed rätta till felaktigheter i tid.

7.9 Risk för att reglerna för moms och stadsbidrag ej följs

Gällande rutiner ser ut att hitta de ev brister som kan uppstå och därmed rätta till felaktigheter i tid.

7.10 Risk för att arbetstidslagen ej följs

Ev felaktigheter påtalas genom vårt goda samarbete med arbetstagarorganisationerna vilket gör att det rättas till innan felet har hunnit verkställas. Den personal som har behörighet i

personalplaneringsprogrammet har fått särskild utbildning för att minimera riskerna att göra fel.

Det har inte varit några avvikelser att rapportera.

7.11 Risk för att arbetet med rehabiliteringar ej fungerar optimalt



Rehabiliteringar som har genomförts under året har skett enligt plan och utan anmärkning.

7.12 Risk att semesterlagen ej följs



Kontrollerna sker med början efter huvudsemesterperioden i september. Det finns inga avvikelser att rapportera.

Utöver detta har antalet inestående semestrar över 30 dagar minskat med 75 % sedan förra bokslutet.

7.13 Risk att tidrapportering missbrukas



Räddningstjänsten

Arbete med att kontrollera och hitta vägar för att rättssäkra tidsrapporteringen pågår och är ett löpande arbete. Vi vill att medarbetarna ska få ersättning för nerlagd arbetstid samtidigt som vi behöver säkra att det inte betalas ut för mycket i ersättning, då detta drabbar både den enskilde medarbetaren och förvaltningen.

Rutiner för detta har tagits fram och de misstag som upptäcks rättas till.

7.14 Risk för att gällande avtal ej följs, avtal är utgångna eller saknas helt



De avtal räddningstjänsten själv står för har vi förtecknade och koll på. Sedan förekommer ett stort antal avtal som tecknats i central upphandling. Dessa är stundtals svåra att hålla reda på. Att göra rätt här kräver lite extra tid vid varje inköp som inte är regelbundet förekommande.

Avtal ändras under året och det är lätt att missa en förändring. Felaktigheter måste förklaras i samband med uppföljning. Rutinerna gör att det blir ett lärande system.

7.15 Risk att personalen ej uppfyller kravställda hälsokontroller



Räddningstjänsten

Vi ligger i linje med vår personal gällande hälsokontroller, inga avvikelser är rapporterade. Stor energi läggs på att personalen ska ha klartecken för de kontroller de ska genomgå.

7.16 Risk att personalens bisysslor ej är anmälda eller ej sköts på anmält och godkänt vis.



Rutinen är att frågan ska lyftas vid varje medarbetarsamtal. Det blir en påminnelse till den enskilde att antingen komplettera ansökan eller ta bort någon som tidigare varit anmäld och godkänd.

Medarbetarsamtalen är planerade under höstterminen.

7.17 Risk att obehörig personal har tillgång till hemligt material.



Rutiner är framtagna och synes fungera väl.

8 Vertikal dialog

I samband med att verksamhetsberättelsen hanterades i nämnden genomfördes en vertikal dialog parallellt med en beskrivning av hur förra nämnden definierat sina mål, utifrån vilka grunder man följde upp att kvaliteten var tillfredsställande och hur internkontrollplanen togs fram.

Modellen ang hur verksamhetsanalysen som tagits fram av tjänstepersoner ligger till grund för nämndens målsättningsarbete beskrevs. Vidare hur förvaltningen svarar upp med att redovisa hur man avser att ta sig an arbetet med att nå målen och hur dialogen medför dels ett säkerställande av att förvaltningen förstått vad nämnden vill med målen men också att politiken kan delge sina funderingar på insatser som de ser det ur sitt perspektiv. Dessa funderingar kan inspirera förvaltningen till att formulera insatser som man kanske inte själva tänkt på.

Dialogen innehöll mycket resonemang om "vadet" och "huret" och att målen handlar om vilka förändringar politiken vill ska ske.

Den avgående nämnden har valt att behålla samma mål även i verksamhetsplan 2023. Det medför att den genomförda dialogen skapar en förståelse för hur förra nya nämnden tänkt, vilket är angeläget för fortsättningen när nya nämnden ska ansvara för genomförandet.

Dialogen innehöll även resonemang om utmaningar som finns i de mål som finns, vilket naturligtvis ledde fram till tankar om vad som ytterligare kan göras för att nå framgång i arbetet och på vilket sätt politiken kan bidra till att målen uppfylls. Dessa tankar tas med till kommande arbete med verksamhetsplaner.

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

Servicenämnden

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Grunduppdrag	4
2.1	Struktur/Input	4
2.2	Process/genomförande	5
2.3	Resultat	5
3	Mål	7
3.1	Vi ska säkerställa att verksamheten bedrivs enligt Halmstads kommuns digitaliseringsplan	7
3.2	Vi ska utveckla vårt arbete så att det blir tydligare hur vi bidrar till de globala målen i Agenda 2030	8
3.3	Vi ska vara ett riktmärke för Sveriges offentliga serviceorganisationer	9
4	Kvalitet	11
4.1	Struktur/Input	11
4.2	Process/genomförande	13
4.3	Resultat	15
5	Resurser och förutsättningar	18
5.1	Ekonomi	18
5.2	Personal	39
6	Internkontroll	42
6.1	Brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet	42
6.2	Bristfälligt genomförande av heltidsarbete som norm	42
6.3	Driftstörningar i Halmstads kommuns IT-miljö	43
6.4	Bristande förutsättningar inför outsourcing av FM-service och måltidsservice	43
7	Vertikal dialog	44

1 Inledning

2022 har i stort präglats av externa faktorer som väldigt få, om ens någon, kunde förutse och då tänker vi i huvudsak på de fortsatta konsekvenserna av den globala pandemin och kriget i Ukraina som båda påvisat hur påverkade och sårbara vi är för allt som händer globalt och i vår geografiska närhet. Effekterna utöver allt mänskligt lidande kan i stort sammanfattas med ökade kostnader och ökad inflation, brist på produkter och komponenter, risk för elbortfall under vintern och en beredskap för att kriget kan sprida sig vidare i Europa.

Nämndens verksamheter har ett stort ansvar för att kommunen fortsatt ska kunna fungera med dessa speciella och oroande förutsättningar då våra insatser behövs för att de andra förvaltningarna ska klara sina uppdrag. Mycket arbete under året har därför blivit fokuserat på att förbättra kommunens förmåga främst kopplat till livsmedel, transporter, IT-säkerhet och att säkerställa att vi klarar att bedriva verksamhet utan el.

Samtidigt som vi fick lägga mycket resurser på ovanstående tog kommunen en andraplats som Årets Superkommun, medarbetare och chefer på serviceförvaltningen blev nominerade till en massa fina utmärkelser inom våra branscher, man uppmärksammade flera bra saker som vi gör i media och vi genomförde en folkomröstning och val så bra att valkansliet utnämndes till årets bästa arbetsplats i kommunen.

Vi har en god måluppfyllelse och mycket att vara stolta över för året som gått och det kan man läsa vidare om här i bokslutet.

2 Grunduppdrag

2.1 Struktur/Input

Servicenämnden ansvarar för en förvaltning med totalt cirka 750 medarbetare. Nämndens verksamheter omsätter cirka 740 miljoner kronor per år och är nästintill helt intäktsfinansierade. Grunduppdraget är att tillhandahålla internservicetjänster och kompetens till beställande nämnder och bolag. Uppdrag och omfattning styrs av kommunfullmäktiges reglemente för servicenämnden.

Förvaltningen är organiserad i sex olika verksamheter:

- FM-service arbetar med att skapa funktionella lokaler för kommunens medarbetare. Verksamheten ansvarar för städning, vaktmästeri, internpost, hantverksarbete samt inre och yttre fastighetsskötsel av nästintill alla lokaler som behövs för att driva kommunens verksamheter. I siffror innebär det att det dagligen utförs tjänster i 600 lokaler, det städas en yta på 400 000 kvadratmeter motsvarande 55 fotbollsplaner och det utförs fastighetsskötsel på en yta av 750 000 kvadratmeter. Här arbetar drygt 300 medarbetare.

- Måltidsservice hanterar årligen drygt 5 miljoner måltider till förskola, skola och gymnasium, catering, äldreomsorg och matdistribution. Av dessa är ungefär 3,5 miljoner luncher. Måltidsservice har drygt 120 kök varav ett 70-tal tillagningskök och ett 50-tal mottagningskök. Här arbetar knappt 300 medarbetare.

- IT-service är kommunens IT verksamhet och samordnar, utvecklar, utbildar, förvaltar och automatiserar kommunen med hjälp av de möjligheter IT och digitalisering skapar. Alla medarbetare, och indirekt alla invånare, i kommunen använder IT-service tjänster som omfattar fler än 35 000 digitala verktyg, 40 000 användarkonton och hundratals IT-system. Här arbetar 70 medarbetare.

- Halmstad direkt, kommunens kundcenter, möter dagligen runt 1 000 invånare och hjälper dem med deras ärenden. Det kan gälla allt från felanmälan av en lampa till bygglov eller förbättring av webbplatser och e-tjänster. Halmstad direkt administrerar vidare äldrelägenheter, borgerlig vigsel och är support för Halmstad Stadsnät AB. Verksamheten sköter också kommunens konsument-, budget- och skuldrådgivning. Här arbetar 40 medarbetare.

- HR-service hanterar lön och förmåner, pensioner och försäkringar och förvaltar, utvecklar, utbildar och sköter supporten i kommunens olika HR-system. Varje månad hanteras cirka 11 000 löner, det svaras på ca 2 000 telefonsamtal och det tas emot cirka 2 500 skriftliga ärenden. Hos HR-service utförs också kommunens administration av SITHS-kort. Här arbetar 40 medarbetare.

- Kommuntransport hyr ut och administrerar cirka 850 fordon och maskiner till alla kommunens

verksamheter och hanterar även kommunens bilpool. Kommuntransport ansvarar även för den samordnade varudistributionen till kommunens verksamheter. Verksamheten bedrivs endast i mindre omfattning i egen regi - service och reparationer av bilar sker på entreprenad sedan 2019. Här arbetar 11 medarbetare.

Till stöd för verksamheterna har förvaltningen tre stödfunktioner:

- Ekonomiavdelning som sköter förvaltningens ekonomi och fakturering. Här arbetar 11 medarbetare
- HR-avdelning som ansvarar för förvaltningens HR-processer. Här arbetar 6 medarbetare.
- Stabsfunktion med nämndssekretariat, kommunikation, säkerhetssamordning och kvalitet. Här arbetar 5 medarbetare.

Utöver detta ansvarar servicenämnden för kommunens valkansli på uppdrag från valnämnden.

Servicenämndens verksamheter är miljödiplomerade och verkar för att bedriva verksamhet och leverera tjänster på ett miljömässigt- och ekologiskt hållbart sätt.

2.2 Process/genomförande

Kommunens nämnder och styrelser har genom den kommungemensamma internserviceöverenskommelsen stor påverkan på servicenämndens utbud av service. Servicenämndens verksamheter tar emot och levererar tjänster och produkter som förvaltningar eller bolag beställt. Omfattningen av beställningarna regleras vanligtvis en gång om året och styrs i de flesta fall av volym- eller frekvensförändringar, ibland kvalitetsförändringar. Utförandet kan ske både i egen regi eller via underleverantörer och entreprenader.

Vi kännetecknas av att vi är steget före, är nyfikna och lägger stort fokus på utveckling, digitalisering, effektivisering och automation. Det sker ett löpande förbättringsarbete kring internservicen tillsammans med de beställande nämnderna. Därför kan tjänster eller uppdrag tillkomma eller försvinna. Vi fortsätter att utveckla kommunens internserviceprocess där vi i högre grad kvalitetssäkrar leveranserna av våra tjänster i dialog med beställarna. I en situation med knappa resurser är det viktigt att störst insatser läggs där de ger högst värde för kommunen som helhet.

Kulturen är kittet som binder oss samman, som lägger grunden för gott samarbete och trygghet, som plockar upp oss när det blåser motvind och som sätter ett leende på läpparna när vi berättar för familj och vänner om vår arbetsplats. I arbetet med att behålla och rekrytera medarbetare finns inget som verkar mera än en attraktiv kultur.

2.3 Resultat

Vi levererar konkurrensmässiga interna servicetjänster till rätt kvalitet, i huvudsak inom arbetsplats- och fastighetsservice, måltider, IT och digitalisering, fordon och logistik, lön, pension, försäkring och HR system.

Vi ansvarar även för kommunens samlade kundcenter för invånare och företagare. Vi hanterar all kommunvägledning, konsumentrådgivning samt budget- och skuldrådgivning.

3 Mål

3.1 Vi ska säkerställa att verksamheten bedrivs enligt Halmstads kommuns digitaliseringsplan.

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

Halmstads kommun ska vara en smart kommun där digitala verktyg används för att förbättra livskvaliteten hos invånarna och effektivisera Halmstads funktioner ur ett hållbart och långsiktigt perspektiv. Digitaliseringsarbetet syftar till att förenkla och förbättra servicen för de som bor, besöker och verkar i Halmstad och riktar sig mot verksamheternas förnyelsearbete.

Det finns en förväntan att digitaliseringsåtgärder ska generera en stor vinning för Halmstads kommun, och på sikt bidra till att lösa de ekonomiska utmaningar som kommunen står inför. Det finns redan flera goda exempel på framgångsrika digitaliseringsinitiativ, men för att nå hela vägen krävs ett stort omställningsarbete. Det handlar både om ekonomiska investeringar i IT och digital infrastruktur samt förändringsledning, behov av ny kompetens och nya sätt att arbeta. Det fordras att kommunen tar ett helhetsgrepp där kommunens samlade resurser gemensamt ska skapa största möjliga nytta.



Kommentar

Vi vågar nog säga att servicenämndens verksamheter ligger i framkant inom kommunen när det gäller att ta sig an digitaliseringens möjligheter och realiserandet av kommunens digitaliseringsplan. Dels finns det en bred förståelse av vikten av att digitalisera för att klara utmaningarna och de förändrade behov som ligger framför oss, dels har vi fördelen att ha spetskompetenserna inom många områden i vår egen organisation men kanske viktigast av allt finns nyfikenheten, viljan och modet att ta de steg som krävs för att röra sig framåt.

Inom verksamheterna finns en uppsjö av aktiviteter som gjorts under året. Det handlar exempelvis om att vi genomfört utbildningar för flera grupper av nyckelpersoner för att vidare kunna förstå och nyttja tekniken, inte minst inom AI. Vi har automatiserat/robotiserat många processer och flöden, infört nya system och digitala tjänster, förbättrat och utvecklat e-tjänster och självservice samt hjälpt invånarna att använda dem. Inom flera områden samarbetar vi med grannkommuner och andra aktörer och intressenter. Flera av de lösningar som vi hjälpt de andra förvaltningarna med har uppmärksammats i media och nätverk.

Vi har även bidragit (och fortsätter bidra) i flera centrala kungemensamma projekt där vi tillsammans med funktioner på kommunledningsförvaltningen lagt en god grund för att jobba vidare med våra viktigaste system och tjänster, kommunkoncernens IT-infrastruktur och ökade krav på IT-säkerhet.

3.2 Vi ska utveckla vårt arbete så att det blir tydligare hur vi bidrar till de globala målen i Agenda 2030

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

En tydlig bild över hur vi kan bidra till att de globala målen i Agenda 2030 nås och våra prioriteringar och ambitionsnivå i arbetet med detta.



Kommentar

Vi följer de kommungemensamma strategiska planerna som bland annat baseras på Agenda 2030: den inkluderande kommunen, miljömässig och ekologisk hållbarhet, attraktivitet och hållbar tillväxt samt framtidens välfärd. Arbetet är långsiktigt och åtgärder som påbörjades under året kommer även fortsätta in i 2023. Det mesta som vi gör påverkar direkt eller indirekt till målen i agendan.

Miljömål

Vi har förnyat vår miljödiplomering och fortsätter förbättra vårt miljöarbete.

Genom högt ställda krav på livsmedel och utrustning bidrar vi till en minskad klimatpåverkan. Vi arbetar systematiskt för att öka andelen vegetabilier och vegetariska måltider. Under 2022 har vi nått målet med 30 % ekologiska livsmedel. Vi har haft 77 000 kg matsvinn totalt (30 g matsvinn per ätande) under året (82 500 kg 2021). I svinnet ingår även kökssvinn där en del av matsvinnet inte är ätbart som exempelvis lökskal och bananskal.

Vi har fortsatt med inventering av kemikalier framför allt på fastighetssidan där arbetet inneburit att sammanställa vilka kemikalier som finns ute i verksamheten och påbörjat arbetet med en kemikalielista för att minska ner att det köps in felaktiga kemikalier. En insamling av kemikalier i lokalvården som inte längre används i verksamheten har genomförts och lämnats för återvinning (250 kg).

Ytterligare en anläggning för tillverkning av z-vatten har köpts in för att installeras och användas kommande år. Utbildning för lokalvårdare för användning av Z-vatten har genomförts.

Vi ser minskad användning av fossila drivmedel i kommunen, bland annat genom krav på fossilfria fordon i vår samordnade varudistribution.

Digitala utbildningar har under året genomförts gemensamt med kommunens energirådgivare rörande energibesparing och hushållsekonomi vid ökade energikostnader.

Vi byter ut IT-utrustning mot energisnålare alternativ.

Sociala mål

Det fortsatta interna arbetet med vår arbetskultur som påverkar vårt interna engagemang och hur vi är mot såväl varandra och de invånare och företagare som vi har relationer med. Genom anställning och praktik bidrar vi till sysselsättning för många med svenska som andraspråk. Vår satsning med kommunvägledare på Medborgarcentrum i Andersberg säkerställer god och likvärdig service för

resurssvaga invånargrupper.

Konsumentrådgivarna har utbildat om konsumenträtt på äldrelägenheter, seniorboenden och ett antal skolor.

Budget- och skuldrådgivarna anordnar årligen under mars månad tipspromenad som rör vardagsekonomi för barn i samband med European Money Week samt arrangerade Ekodagen men information runt hållbar konsumtion och vardagsekonomi.

3.3 Vi ska vara ett riktmärke för Sveriges offentliga serviceorganisationer

Kopplad till

Resultat

Önskat läge/effekter

Vi vill optimera och förfina organiseringen av kommunens interna service så att den möjliggör fortsatt utveckling och ett större regionalt ansvar genom samverkan med andra offentliga aktörer och kommuner.

Vi vill kännetecknas som en bra arbetsgivare som man föredrar framför andra, inte minst privata alternativ. Detta gör vi bland annat genom att ha moderna arbetsmetoder och verktyg, bra arbetsvillkor, stora möjligheter att påverka arbetets innehåll och den egna utvecklingen.

Vårt arbete på Halmstad direkt ska bidra till att bilden av Halmstad förbättras hos invånare, företagare och besökare. Ett särskilt fokus läggs på servicen gentemot företagen för att få bättre resultat på de mätningar som görs kring synen på kommunens service. I flera av dessa är vi tyvärr bland de sämre i Sverige.

Vårt goda arbete ska uppmärksammas medialt och märkas i de nätverk som vi deltar i. Vi vill aktivt jobba med tävlingar och att vinna priser inom områden där vi är starka.



Kommentar

Under året har vi uppmärksammas både internt och externt inom flera av våra verksamhetsområden i samband med nytänkande, utveckling och där våra arbetssätt ligger i framkant inom internservice. Vi har varit mycket aktiva i nätverk och i våra kontakter med andra kommuner. Här nedan följer ett axplock av allt som vi hunnit med under året.

STUDIEBESÖK OCH NÄTVERK

- Vi har föreläst om vårt ABW-koncept på Arbetsmiljöforum i Stockholm. Lunds kommun har besökt oss för att ta del av vårt ABW koncept och internservicemodellen.
- FM-service har haft föredrag kring digitala arbetssätt (system), robotisering och kompetensförsörjning i nätverksträff med sydväst kommuner för benchmarking inom fastighetsnäratjänster och i städnettverk.

- I maj stod Halmstad som värd för Kundcenterdagarna för Kommunala kundcenter. Vi nätverkade här med 20 andra kommuner från Malmö i Söder till Skellefteå i norr. Efter nätverksdagarna har flera kommuner återkommit till oss med önskemål om ytterligare information om vår verksamhet. Bland annat har Trollhättan, Jönköping, Lund, Malmö och Helsingborg varit på studiebesök hos oss för att få inspiration.
- Kommuntransport har ett engagemang i den offentliga fordonsorganisationen i länet. Vi driver utveckling främst inom digitalisering och ser samverkan på olika områden framöver.
- IT-service syns i samverkan såväl lokalt, regionalt och nationellt, i flera olika etablerade nätverk. Ibland initierar de utbyten, ibland blir de kontaktade av andra kommuner, senast hade vi ett utbyte med Helsingborgs stad.

MEDIA

- Serviceförvaltningen uppmärksammandes i lokal media för mottagandet av Ukrainska flyktingar. Det var en stor insats på kort tid som i princip involverade alla våra verksamheter men främst FM-service. Inledningsvis leddes de delar av flyktigsamordningen som handlade om boenden och mat av serviceförvaltningen på uppdrag av kommunledningen.
- P1, P4 och Hallandsposten uppmärksammade måltidsservice i samband med de ökade livsmedelspriserna. Vi har med beställningsappen för enportionskosten (matdistributionen till eget boende) syns i media. Arbetet med klimatlådan och den individanpassande kosten tillsammans med skolhälsovården har uppmärksammats av tidningen Mattanken. Det starka samarbetet med övriga måltidsorganisationer i hela Halland och det nära samarbetet med lokala aktörer har uppmärksammats på Ledarsidorna i de halländska tidningarna.
- FM-service var nominerad i tre kategorier: Årets Städare, Årets Arbetsledare och Årets Miljöföretag, i Clean Bright Awards som lyfter fram förebilder och framtidslöften inom den svenska städ och servicebranschen. Verksamhetschefen var även nominerad i Årets kvalitetsprofil på Kvalitetsmässan.
- Konsumentrådgivning och Budget- och skuldrådgivning har uppmärksammats i bland annat Hallandsposten, Sveriges Radio och Dagens Nyheter under 2022.
- Under året har vårt arbete med automation uppmärksammats i Hallandsposten, Sveriges Radio, både i lokala och nationella inslag. Vi har även uppmärksammats i fackpressen kring vårt initiativ automationssmedjan.

INTERNT

- Internt i kommunen har valkansliet fått uppmärksamhet i och med utmärkelsen Årets bästa arbetsplats 2021.
- Vi har haft flera interna studiebesök där vi visat upp vårt ABW-koncept. Under kommande år ska bland annat utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen prova våra lokaler.
- Vårt goda renommé, annons och moderna syn på arbete har varit avgörande vid rekrytering av en kvalificerad HR-chef i konkurrens med andra attraktiva organisationer.

4 Kvalitet

4.1 Struktur/Input

4.1.1 En väl fungerande modell för standardiserad internservice

Beskrivning

Vår modell med standardiserad internservice innebär att vi kvalitetssäkrar genom att ha tydliga beskrivningar av vad tjänsterna innefattar, kvalitetsnivåer, uppföljning och kostnad. Det blir faktabaserad statistik på leveranser och underlag för utveckling i dialog med beställare.

Kommentar



Internservice är hela kommunens stödprocess.

Under 2022 beslutades kommunens första kommungemensamma överenskommelse inklusive prislista på tjänster. En första utgåva av internservicekatalogen publicerades med beskrivningar av standardiserade tjänster. Ett steg på vägen mot större transparens och tydlig bild av kostnader för beställare av tjänster.

Utvecklingen av uppföljningsmodul där vi kommer kunna mäta kostnader och kvalitet på tjänster har pågått under året och kommer aktiveras stegvis under 2023.

I slutet av året genomfördes revidering av den kommungemensamma internserviceöverenskommelsen med utbud av tjänster för 2023 samt priser på dessa. Våra beställande förvaltningars internserviceöverenskommelser med eventuella förändringar i volymer av tjänster har i dialog reviderats för 2023 och kommer aktiveras i årsskiftet.

Ett samarbete med räddningstjänsten som ytterligare en utförare av tjänster har lagts till.

4.1.2 En ändamålsenlig organisation som har kapacitet att lösa framtidens utmaningar

Beskrivning

Vi är kommunens samlade internserviceorganisation med ett särskilt ansvar för kommunens kundcenter mot invånare och företagare och ska på bästa sätt vara organiserade för detta. Servicekontoret behöver därför vara en attraktiv arbetsgivare som skapar ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare och tar väl vara på den kompetens som finns. Samtidigt ska vi utveckla vår organisation och attrahera ny kompetens för dagens och framtidens behov.

För att lösa framtidens utmaningar behöver vi tänka långsiktigt i omfördelning av resurser, planering av kompetensutveckling och rekrytering. Våra medarbetare ges rätt förutsättningar för ett ständigt lärande utifrån egna önskemål och verksamhetens behov. Genom nätverk och avtal med andra aktörer tillförs

spetskompetens som vi har svårt att upprätthålla internt. Rekrytering kan i och med den ökade digitaliseringen göras från ett större geografiskt område. För att utveckla verksamheten på ett effektivt sätt behövs chefer som möjliggör medledarskap och medarbetare som tar ett eget ansvar.

I Halmstads kommun pågår en omställning till självbärande förvaltningar vilket innebär att vi successivt förstärker förvaltningens gemensamma funktioner.

Kommentar



Vi har påbörjat översyn av organiseringen på flertalet verksamheter för att anpassa och framtidssäkra hela förvaltningens organisation. Det som driver behovet är primärt en ökad förväntning på leveranser från resten av kommunorganisationen. Detta i sin tur driver fram ett behov i förvaltningen att arbeta ännu mer och närmare över verksamhetsgränser.

Samarbete i kommunkoncernen är väsentligt för att lyckas med kompetensförsörjningen. Gemensam plattform för lärande och dokumentation av kompetens är väsentlig och vi ser fram emot kommunens upphandling 2023.

Serviceförvaltningen har under 2022 deltagit i flera aktiviteter:

- bidragit med kunskap och utveckling till kommunens bemanningscenter, enheten för korttidsrekrytering som startade 1 november.
- påbörjat en inventering av möjliga kombinationstjänster över förvaltningsgränserna.
- levererat servicetjänster under sommaren 2022 till hemvårdsförvaltningen med bättre utnyttjande av vårdkompetensen. Detta lägger grunden för en utökad möjlighet för renodling av verksamhet och ett större fokus på kärnuppdrag i Hemvårdsförvaltningen.
- arbetat i dialog med utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen för att öka kompetensen inom lokalvård, vaktmästeri och grönyteskötsel. Praktikplatser och utbildningar har förberetts.

Förvaltningens gemensamma stödfunktioner har utökats under året med en ny HR-avdelning och en kommunikatör. Arbetet med tjänstekatalog och struktur för internserviceprocessen har skapat tydligare rollfördelning både i förhållande till kunder och internt.

Efter utredning och påbörjad upphandling avbröts projektet outsourcing för delar av måltids- och FM-verksamheten. Avsikten var att få ett område att jämföra med i utveckling av personal och verksamhet. Vi har fortsatt och kommer att fortsätta jämföra oss med andra organisationer i nätverk.

Arbetet med krisberedskap och kontinuitetsplanering har varit intensivt under året, vi ska kunna leverera samhällsviktiga tjänster även i svåra situationer. Vår krisorganisation har genomfört en övningsdag med fokus på att öva sin utpekade roll i krisstab och öka förståelse för våra verksamheters olika utmaningar när det kommer till särskild händelse samt bli trygg med uppdraget och känna stöd hos varandra.

Utmaningarna med rekrytering till nyckelroller har fortsatt under 2022. I verksamheterna har resurser fördelats om, egna utbildningar och validering har bidragit till intern förflyttning av kompetens för att stärka vår förmåga att leverera tjänster. Digitalisering och automatisering är också viktiga steg för att effektivisera med bibehållen eller ökad servicegrad. Verksamheterna har flera administrativa robotprocesser och är bland annat redo att lansera en chatbot för IT-support.

4.2 Process/genomförande

4.2.1 Regelbunden avstämning och dialog kring våra leveranser och vidareutveckling i internservicemodellens forum

Beskrivning

Vi ska, tillsammans med beställare och andra, utveckla och tillhandahålla konkurrenskraftiga tjänster med rätt kvalitet och kostnad. Uppföljning och förbättring av tjänster sker i dialog med beställare och fastställs av styrgruppen. Vi vill få till en bättre struktur över våra interna servicetjänster i syfte att få mer enhetlig kvalitet och lägre kostnader för kommunen som helhet.

Grunden till att organisera internservice som Halmstads kommun gör är att kunna få ett smartare resursanvändande än om alla hade egna resurser. Vi vill ha en balans av verksamhet i egen- eller annans regi för att skapa trygghet och flexibilitet. Kompetensmässigt vill vi säkerställa att vi kan leverera de tjänster som efterfrågas på ett professionellt sätt där vi även har utrymme för vidareutveckling och nyutveckling. Det kommer fortfarande finnas möjlighet att göra anpassningar men de bör vara färre än idag och motiverade.

Vi har idag en varierad mix av verksamhet i egen- eller annans regi. Allt från måltidsservice och FM-service där vi i princip har allt i egen regi till kommuntransport där merparten är utlagt på andra utförare. Vi är positiva till utmaningar och ser gärna att andra aktörer prövar oss. Dessutom gör vi hela tiden jämförelser med andra offentliga serviceverksamheter och den privata marknadens utbud.

Vårt geografiska läge gör att det är lite svårare med konkurrensen här än exempelvis de större städerna som Göteborg och Malmö. En del större aktörer inom olika branscher finns helt enkelt inte inom vårt närområde. Historiskt har vi jobbat strategiskt med att skapa förutsättningar för etablering bland annat genom upphandlingar med lite längre avtalstider som skapar viss trygghet för nyetableringar. En av de större aktörerna inom IT hade till exempel inte haft verksamhet i Halmstad om inte vi varit draglok. Etableringen gynnar nu även det lokala näringslivet. Vi fortsätter att se över möjligheterna att stimulera på liknande sätt.

I verkligheten är det ibland svårt att både få tid till utveckling och att hitta medarbetare som uppfyller alla våra krav vid nyanställningar.

När det kommer till vår förmåga att ha verksamhet i annans regi styrs det mycket av vår beställarkompetens och kommunens upphandlingsresurser. Vi har länge flaggat för att upphandlingsresurserna är underdimensionerade och det går ut över våra upphandlingar både kopplat till kvalitet och pris. Sedan en tid tillbaka beaktar vi sociala faktorer vid upphandling i syfte att stimulera socialt företagande och skapa arbetstillfällen för personer som står utanför arbetsmarknaden.

Kommentar



Utbudet av tjänster i internservicekatalogen är resultatet av dialog med våra beställande förvaltningar. Under året har vi tillsammans genomfört möten med våra beställare enligt internserviceprocessen. Förbättringsförslag, nya idéer och reflektioner kring hur det fungerar idag ger bränsle till utveckling och

arbetet med att kunna tillhandahålla konkurrenskraftiga tjänster med rätt kvalitet och kostnad fortsätter.

Internserviceprocessen innebär att vi tillsammans i kommunen arbetar systematiskt och har en struktur för att kvalitetssäkra tjänsteleveranser och bidra till att uppfylla våra åtaganden med klimatsmarta lösningar och hållbar tillväxt över tid. Transparens, dialog och tillitsbaserad styrning är nyckelspelare i detta arbete.

Arbetet med att visualisera och fortsätta med implementering i organisationen kommer fortsätta under 2023 genom bland annat tydliga interna processer, utbildningsinsatser och en nytillsatt arbetsgrupp.

4.2.2 En arbetskultur som bidrar till att vi bibehåller och lockar till oss nya medarbetare

Beskrivning

Kulturen är kittet som binder oss samman, som lägger grunden för gott samarbete och trygghet, som plockar upp oss när det blåser motvind och som sätter ett leende på läpparna när vi berättar för familj och vänner om vår arbetsplats. I arbetet med att behålla och rekrytera medarbetare finns inget som verkar mera än en attraktiv kultur.

Kommentar



Serviceförvaltningen har under ett antal år arbetat aktivt med att bygga en gemensam kultur. Ett stort omtag drogs igång just innan pandemin. Under pandemin har det varit utmanande att hålla ihop arbetet, bland annat då olika verksamheter har haft olika lätt att skapa framdrift med detta arbete.

Under hösten genomfördes en analys av status på kulturarbetet. Resultatet av den gav att det finns behov av en nystart på arbetet. En viktig del av denna process kommer vara att hitta och lyfta fram det som förenar över verksamhetsgränser. Detta står i fokus när det gäller kulturarbetet 2023.

En viktig pusselbit i att förstå hur värdefull kulturen är kan utläsas i Halmstads kommuns undersökning gällande medarbetarengagemang som genomfördes under hösten. Överlag uppvisar förvaltningen mycket goda resultat där till exempel det överordnade nöjdhetsindexet ligger över Halmstads kommuns genomsnitt. Delen där förvaltningen sticker ut allra mest positivt är hur nöjda medarbetarna är med högsta ledningen. Man ser en liten nedgång i hur positiva de anställda är när det kommer till att rekommendera förvaltningen som arbetsplats. Talet är dock fortfarande ett bra resultat och ligger ungefär i samma nivå som snittet i resten kommunen.

Liksom i resten av kommunen finns det generellt utrymme för förbättringar när det gäller utvärdering och uppföljning på mål. Det kommer underlätta rejält att förbättra denna uppfattning när vi får in ett kompetens- och målstyrningssystem i kommunen - en process som kommunledningsförvaltningen har fått pengar för 2023.

I förvaltningen finns en aktiv grupp av Hälsoinspiratörer. Under pandemin har verksamheten varit begränsad. Under hösten påbörjades aktiviteter och en ambitiös plan för 2023 har lagts. Samarbete kommer framåt att ske mellan denna grupp och den nyinrättade HR-avdelningen.

4.2.3 Ett systematiskt arbetsmiljöarbete med god kvalitet

Beskrivning

Arbetsmiljöarbetet är en så kallad hygienfaktor, det förutsätts fungera och skapar inte med automatik ökat välmående men påverkar negativt om något saknas. Undersökningar, åtgärder och uppföljning inom olika arbetsmiljöområden ger förutsättningar för ett förebyggande arbete. Det gäller till exempel information om risker, ändamålsenlig arbetsutrustning, hantering av skador och tillbud, sjukfrånvaro och rehabilitering.

Kommentar



Arbetsmiljöarbetet har i stora drag följt serviceförvaltningens årshjul. Genomgång av föreskrifter, riskbedömning av olika arbetsmoment och arbete med rutiner för att skapa en rimlig arbetsbelastning har startat. Skyddsronder genomfördes under hösten, många i den egna organisationen men också ett antal tillsammans med kunder. Aktiviteter inom miljödiplomeringen har också bidragit till att stärka arbetsmiljö.

I utvärdering av året svarade medarbetare och skyddsombud att informationen om arbetsmiljöarbetet behöver förbättras. Det handlar framför allt om mål, föreskrifter, skyddsorganisation och introduktionsrutiner. Vi behöver också uppmuntra medarbetare att anmäla tillbud.

Arbetskadorna är ungefär lika många som föregående år och sjukfrånvaron på grund av arbetsskador är låg. Den totala sjukfrånvaron var något högre jämfört med förra året men håller sig fortfarande på en lägre nivå än de största förvaltningarnas sjukfrånvaro.

På ledarträff under hösten har vi arbetat med att synliggöra utmaningarna med hybridarbete. I samma forum har även goda lösningar delats och bollat med varandra.

Under slutet av 2022 har två HR-utvecklare anställts i den nya HR-avdelningen. En av dessa två kommer att få ett särskilt processansvar för arbetsmiljöområdet i förvaltningen. Detta kommer att stärka förvaltningens möjligheter att främja och stärka arbetet med arbetsmiljö i alla verksamheter under 2023.

4.3 Resultat

4.3.1 Tjänsteleveranser med rätt kvalitet och pris som är enkla att följa upp. (Nöjda beställare)

Beskrivning

Att våra beställare är delaktiga i utveckling av tjänster och kunna följa upp ekonomiska effekter är en viktig del för att säkerställa kvalitén. I dialog och mätningar kan vi få en uppfattning om beställarens upplevelse av kvalitativa tjänsteleveranser.

Kommentar



Tjänsteleveranser har skett enligt plan under året. Vi har i dialog med beställande förvaltningar diskuterat utbud och kvalitet på tjänster samt följer kring årets kostnader. Mätning av beställares upplevda nöjdhet

kommer framledes ske systematiskt i en uppföljningsmodul i vårt verksamhetssystem, Under året har ingen samlad bild av kommungemensam ekonomisk uppföljning skett av internservice. Vi har gjort tester för att kunna säkerställa kvalitet och kommer aktivera uppföljningsmodulen under 2023.

Under 2022 beslutade ekonomidirektören att införa en ny styrmodell för kommungemensamma system- och tjänster. I korthet handlar det om att man identifierat de större IT-systemen och tjänsterna som alla förvaltningar och bolag ska använda samt att man ska delta i alla upphandlingar som rör dessa. Till systemen och tjänsterna kopplas utvecklingsplaner där man tar hänsyn till de samlade behoven inom kommunkoncernen. Kostnaderna delas upp enligt en ny fördelningsnyckel som fastställts av kommunledningsförvaltningen. Den nya styrmodellen ska leda till en mer samordnad kravbild, samsyn kring prioriteringar, utvecklingsplaner som stöttar kommunkoncernens uppdrag samt ökad kostnadskontroll.

Vi genomför egenkontroller i våra verksamheter, för att säkerställa kvalitet på tjänster.

4.3.2 Bättre ekonomi för kommunkoncernen som helhet

Beskrivning

Organiseringen av kommunens internservice och den nya internservicemodellen ska bidra till en bättre ekonomi för kommunen som helhet då det finns ett gemensamt ansvar för internservicen, en stor transparens kring tjänsternas innehåll och kostnader samt ett tillhörande systematiskt arbetssätt för att hantera budget och uppföljning.

Kommentar



Som nämnts tidigare i bokslutet arbetas det med att ta fram en systematisk uppföljning av kommunens kostnader för internservice. Trots att denna ännu inte är färdigutvecklad bedömer vi att de löpande konkurrensjämförelser som görs med andra marknadsaktörer och jämförliga kommuner borgar för att vi tillhandahåller kostnadseffektiva tjänster som hade blivit dyrare om de utförts i egen regi av beställande förvaltningar och bolag eller köpts av externa leverantörer. I de fall där vi inte själva är det mest konkurrenskraftiga alternativet upphandlar vi tjänsterna av marknadsaktörer till ett bättre pris.

Ett kvitto på vår egen konkurrenskraft som bör lyftas fram för 2022 är det omfattande arbete som gjordes för att utreda om det var bättre att lägga ut delar av FM-service och måltidsservice verksamhet på entreprenad. Upphandlingen fick avbrytas då inget anbud kunde matcha vår egen verksamhet.

4.3.3 Nöjda invånare och företagare

Beskrivning

Genom mätningar kan vi få en uppfattning om hur väl invånare och företagare är nöjda med kommunal service och bemötandet. Synpunkter och förbättringsförslag bidrar till vår vidareutveckling av interservice och kommunkoncernens åtaganden.

Kommentar



Halmstad direkts Nöjd kundindex (NKI) för 2022 visar 87% Målvärdet är ett NKI på 90 %. Arbeta med att ge feedback till förvaltningarna där vi ser behov av e-tjänster för att förbättra kommunens invånarservice har fortsatt.

Invånare kan numera även få kommunvägledning på medborgarservice Andersberg två halvdagar i veckan.

Halmstads kommun har förbättrat sin placering i Svenskt Näringslivs mätning av företagsklimatet under 2022, där bland annat resultatet för mätningen av service och bemötande blivit bättre.

Under 2021 etablerades Halmstads kommun nya servicefunktion för företagsärenden - Företagsservice, där Halmstad direkt har en viktig roll som en väg in till kommunen. Halmstad direkt löser drygt 40% av alla inkommande företagsärenden, övriga ärenden går vidare till företagsservice.

Ett exempel på mätningar som vi gör för att ta reda på nöjdhet hos våra invånare är mätning av hur nöjda matgästerna är med måltider i skolan. Av 7648 elever svarade 6169. Det är 42% av eleverna som "Instämmer helt och hållet" eller "Tycker att maten smakar ganska bra". Det är en förbättring mot 2021 med 1% (41%), vilket är en mindre förflyttning åt rätt håll. Arbetet för att lyfta skolmaten fortsätter och vi samarbetar nära med barn- och ungdomsförvaltningen och utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen.

Vi har genomfört arbetet för att möjliggöra ett säkert val och en folkomröstning, detta har skett utan anmärkning.

Möjligheten att följa upp nämnders serviceåtagande (hur väl nämnderna uppfyller sitt serviceåtagande gentemot invånare och företagare) finns sedan flera år tillbaka men vi har inte nått hela vägen i dialogen med centralt ansvariga.

5 Resurser och förutsättningar

5.1 Ekonomi

RESULTAT		Utfall 2021	Budget- avvikelse 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Servicekontoret <i>(vht 200)</i>	Intäkter	43 729	1 781	48 277	48 064	213
	Kostnader	-71 878	1 465	-79 598	-79 963	365
	Periodens netto	-28 149	3 246	-31 321	-31 899	578
FM-service <i>(vht 202)</i>	Intäkter	192 893	8 057	195 452	185 930	9 522
	Kostnader	-187 477	-2 641	-191 866	-185 930	-5 936
	Periodens netto	5 416	5 416	3 586	0	3 586
Måltidsservice <i>(vht 202)</i>	Intäkter	234 614	-10 107	245 945	246 822	-877
	Kostnader	-230 151	14 570	-249 677	-246 822	-2 855
	Periodens netto	4 463	4 463	-3 732	0	-3 732
IT-Service <i>(vht 203)</i>	Intäkter	143 723	4 178	151 256	151 849	-593
	Kostnader	-143 845	-4 300	-152 113	-151 849	-264
	Periodens netto	-123	-123	-857	0	-857
Kommuntransport <i>(vht 204)</i>	Intäkter	69 515	6 965	71 697	65 701	5 996
	Kostnader	-66 373	-4 323	-71 691	-65 201	-6 490
	Periodens netto	3 142	2 642	6	500	-494
Valförättning <i>(vht 207)</i>	Intäkter	400	-169	2 916	2 200	716
	Kostnader	-2 648	-1 059	-9 235	-13 221	3 986
	Periodens netto	-2 248	-1 228	-6 319	-11 021	4 702
SE totalt:	Intäkter	684 874	10 705	715 543	700 566	14 977
	Kostnader	-702 372	3 712	-754 180	-742 986	-11 194
	NETTO	-17 499	14 416	-38 637	-42 420	3 783

INVESTERINGS- NETTO	Utfall 2021	Budget- avvikelse 2021	Helårs- prognos 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Servicekontoret	-5 879	-2 879	0	-3 000	3 000
FM-service	-1 183	-597	-855	-1 025	170
Måltidsservice	-715	9 119	-2 961	-4 400	1 439
IT-Service	-29 661	20 607	-58 555	-52 000	-6 555
Kommuntransport	-4 043	9 957	-5 966	-12 500	6 534
Valförättning	0	0	0	0	0
SE totalt:	-41 481	36 207	-68 337	-72 925	4 588

Serviceämnden

Verksamhet: 200 Servicekontor

Driftredovisning

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Verksamhetens Intäkter	43 729	48 277	48 064	213
<i>Därav realisationsvinster</i>	0		0	0
Lönekostnader	-48 925	-52 978	-53 397	419
Lokalkostnader	-8 370	-8 065	-8 064	-1
Kapitalkostnader	-588	-609	0	-609
<i>Därav avskrivningar</i>	-588	-609	0	-609
<i>Därav internränta</i>	0	0	0	0
Övriga kostnader	-13 994	-17 946	-18 502	556
<i>Därav realisationsförluster</i>	0		0	0
Verksamhetens kostnader	-71 878	-79 598	-79 963	365
Periodens resultat / nettokostnad	-28 149	-31 321	-31 899	578
<i>Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat</i>	-28 149	-31 321	-31 899	578

Serviceämnden

Verksamhet: 200 Servicekontor

Investeringsredovisning

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Investeringsinkomster	0	0	0	0
Investeringsutgifter	-106	0	-3 000	3 000
Investeringsnetto	-106	0	-3 000	3 000

Serviceämnden

Verksamhet: 200 Servicekontor

Driftredovisning

Kortfattade kommenterar driftbudgetavvikelse	Budget-avvikelse
Högre intäkter pga ökade uppdrag under året	213
Lägre lönekostnader pga senarelagd rekrytering	419
Förändring av lokalkostnader, övriga kostnader och avskrivningar	-54
Summa avvikelse driftredovisning	578

Driftredovisning

Utfall – årsresultat

Resultatet för året uppgår till -31 321 tkr jämfört med förra årets resultat som var -28 149 tkr. Skillnaden mellan åren beror på verksamhetsförändringar. Under 2022 har kommunikatörstjänst utökats, en HR-avdelning har startats upp samt att befintlig verksamhet utökat sin personalstyrka då nya uppdrag har kommit till servicekontoret.

Utfall – budgetavvikelse

Budgetavvikelsen på verksamheten uppgår till 578 tkr som utgörs av högre intäkter än budgeterat på grund av ökade uppdrag samt lägre lönekostnader då planerad rekrytering försenats.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Förändring mot föregående prognos är 578 tkr som utgörs av högre intäkter än budgeterat pga. ökade uppdrag samt längre lönekostnader då planerad rekrytering försenats.

Investeringsredovisning

Utfall – årets nettoinvesteringar

Årets investeringsnetto är 0 tkr jämfört med föregående år som var 106 tkr. Investeringsutrymmet är avsett för oförutsedda investeringsbehov vid verksamhet med slutet redovisning. Verksamhet 203 IT-service har använt 3 000 tkr av detta investeringsutrymme.

Utfall – budgetavvikelse

Investeringsmedel gäller för oförutsedda investeringsbehov som finns avsatt för verksamhet med slutet redovisning. Verksamhet 200 har en budgetavvikelse på -3 000 tkr då investeringsmedlen inte använts på verksamhet 200. Dessa har istället använts av IT service på verksamhet 203 som haft ett utökat kundbehov under 2022.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Ingen förändring mot föregående prognos, vi har tidigare prognosticerade en budgetavvikelse på -3 000 tkr.

Servicenämnden

Verksamhet: 202 FM- och måltidsservice

Driftredovisning

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	Helårs-utfall 2021	Helårs-utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Verksamhetens Intäkter	427 507	441 217	432 752	8 465
<i>Därav realisationsvinster</i>			0	0
Lönekostnader	-248 695	-258 083	-257 453	-629
Lokalkostnader	-29 335	-29 241	-29 458	216
Kapitalkostnader	-1 861	-1 702	-2 761	1 059
<i>Därav avskrivningar</i>	-1 620	-1 642	-2 521	879
<i>Därav internränta</i>	-241	-60	-240	180
Övriga kostnader	-137 737	-152 337	-143 081	-9 256
<i>Därav realisationsförluster</i>				0
Verksamhetens kostnader	-417 628	-441 363	-432 752	-8 610
Periodens resultat / nettokostnad	9 879	-146	0	-146
<i>Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat</i>	9 879	-146	0	-146

Servicenämnden

Verksamhet: 202 FM- och måltidsservice

Investeringsredovisning

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	Helårs-utfall 2021	Helårs-utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Investeringsinkomster				0
Investeringsutgifter	-2 296	-3 816	-5 425	1 609
Investeringsnetto	-2 296	-3 816	-5 425	1 609

Serviceämnden

Verksamhet: 202 FM- och måltidsservice

Driftredovisning

Kortfattade kommenterar driftbudgetavvikelse	Budget-avvikelse
Måltidsservice	
Högre lönekostnader pga heltid som norm	-359
Högre livsmedelskostnader	-1 440
Högre övriga kostnader, förbrukningsinventarier och förbrukningsmaterial	-1 933
FM-service	
Ökade intäkter för tilläggsbeställningar	3 586
Summa avvikelse driftredovisning	-146

Driftredovisning

Utfall – årsresultat

Årsresultat uppgår till -146 tkr (Måltid -3 732 tkr, FM 3 586 tkr) att jämföra med förra årets resultat på 9 879 tkr (Måltid 4 465 tkr, FM 5 414 tkr)

Skillnad mellan åren utgörs av låga personalkostnader år 2021 på grund av omfördelad personal från stängda verksamheter samt att medarbetare har ökad sysselsättningsgrad på grund av heltid som norm.

Måltidsservice har under året bl a haft ökade livsmedelskostnader och övriga kostnader på grund av nytt verksamhetssystem. FM-service har haft ökade intäkter för tilläggsbeställningar.

Utfall – budgetavvikelse

Budgetavvikelse är totalt -146 tkr beror på ökade kostnader för heltid som norm, livsmedel, övriga kostnader samt ökade intäkter för tilläggsbeställningar.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Förändring mot föregående prognos är 1 054 tkr, vilket framför allt beror på ökade intäkter för tilläggsbeställningar.

Investeringsredovisning

Utfall – årets nettoinvesteringar

Periodens investeringsnetto uppgår till 3 816 tkr att jämföra med fjolårets 2 296 tkr. Investeringar görs efter behov och differens mellan åren kan förekomma.

Projekt	Belopp (tkr)
Städmaskiner	187
Generator Z-vatten till städverksamhet	398
Robotgräsklippare	270

Projekt	Belopp (tkr)
Diskmaskiner	2 865
Tillbehör nya ugnar	96
Totalt	3 816

Utfall – budgetavvikelse

Budgetavvikelsen på 1 609 tkr beror på senarelagda inköp.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Förändringen mot föregående rapport beror på senarelagda inköp.

Serviceenämnden

Verksamhet: 203 IT-service

Driftredovisning

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	Helårs-utfall 2021	Helårs-utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Verksamhetens Intäkter	143 723	151 192	151 849	-657
<i>Därav realisationsvinster</i>	0	189	0	189
Lönekostnader	-38 356	-42 633	-45 520	2 887
Lokalkostnader	0	-649	-10	-639
Kapitalkostnader	-35 040	-38 974	-39 596	622
<i>Därav avskrivningar</i>	-34 641	-38 295	-39 153	858
<i>Därav internränta</i>	-399	-678	-443	-235
Övriga kostnader	-70 449	-69 793	-66 723	-3 070
<i>Därav realisationsförluster</i>	0	0	0	0
Verksamhetens kostnader	-143 845	-152 049	-151 849	-200
Periodens resultat / nettokostnad	-123	-857	0	-857
<i>Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat</i>	-123	-1 046	0	-1 046

Serviceenämnden

Verksamhet: 203 IT-service

Investeringsredovisning

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	Helårs-utfall 2021	Helårs-utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Investeringsinkomster	0	1 301	0	1 301
Investeringsutgifter	-42 837	-59 856	-52 000	-7 856
Investeringsnetto	-42 837	-58 555	-52 000	-6 555

Serviceämnden

Verksamhet: 203 IT-service

Driftredovisning

Kortfattade kommenterar driftbudgetavvikelse	Budget-avvikelse
Minskade intäkter pga resursbrist i form av personal och IT-utrustning.	-657
Lägre lönekostnader till följd av att återrekrytering försenats i samband med	2 887
Tillfälliga lagerkostnader relaterade till komponentbrist som en konsekvens	-639
Verksamheten haft högre kapitalkostnader än tidigare beräknat.	622
Ökade övriga kostnader till följd av projekt inom automation och IT-säkerhet.	-3 070
Summa avvikelse driftredovisning	-857

Driftredovisning

Utfall – årsresultat

Årets resultat uppgår till -857 tkr och förändringen mot fjolårets periodresultat -735 tkr, framför allt till följd av att verksamheten haft högre kapitalkostnader än tidigare beräknat.

Utfall – budgetavvikelse

Avvikelsen mot ramen uppgår till -857 tkr, framför allt till följd av att verksamheten haft högre kapitalkostnader än tidigare beräknat.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Avvikelsen mot ramen uppgår till -857 tkr, framför allt till följd av att verksamheten haft högre kapitalkostnader än tidigare beräknat.

Investeringsredovisning

Utfall – årets nettoinvesteringar

Årets investeringsnetto uppgår till 58 555 tkr att jämföra med fjolårets 42 837 tkr. Investeringar görs efter behov och differens mellan åren kan förekomma.

Projekt	Belopp (tkr)
6400, Datorutrustning	32 792
6401, IT- och verksamhetsutveckling	1 689
6405, Servrar, kommunikation, lagring	10 046
6406, BUF investeringsmedel (1-1)	11 447
6500, MFP, skrivare	2 581
Totalt	58 555

Utfall – budgetavvikelse

Avvikelse mot ramen uppgår till -6 555 tkr framför allt beroende på volymökning av livscykelhanterade enheter. Dessutom har verksamheten börjat hyra ut mobiltelefoner som tjänst och därav lagt inköpen som investering.

Verksamhet 203 har använt den för verksamhet 200 gemensamma budgeterade investeringsanslaget på 3 000 tkr.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Avvikelsen mot föregående prognos uppgår till -1 555 tkr vilket framför allt beror på volymökning av livscykelhanterade enheter.

Serviceämnden

Verksamhet: 204 Kommuntransport

Driftredovisning

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	Helårs-utfall 2021	Helårs-utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Verksamhetens Intäkter	69 515	71 674	65 701	5 972
<i>Därav realisationsvinster</i>	2 819	596	0	596
Lönekostnader	-5 486	-6 984	-6 891	-94
Lokalkostnader	-307	-303	-333	30
Kapitalkostnader	-5 806	-6 236	-6 936	700
<i>Därav avskrivningar</i>	-5 529	-5 886,129	-6 629	743
<i>Därav internränta</i>	-276	-349,493	-307	-42
Övriga kostnader	-54 775	-58 145	-51 042	-7 103
<i>Därav realisationsförluster</i>	-1 396	0	0	0
Verksamhetens kostnader	-66 374	-71 668	-65 201	-6 466
Periodens resultat / nettokostnad	3 142	6	500	-494
<i>Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat</i>	1 719	-589	500	-1 089

Serviceämnden

Verksamhet: 204 Kommuntransport

Investeringsredovisning

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	Helårs-utfall 2021	Helårs-utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Investeringsinkomster	11 990	596	0	596
Investeringsutgifter	-9 966	-6 561	-12 500	5 939
Investeringsnetto	2 024	-5 966	-12 500	6 534

Servicenämnden

Verksamhet: 204 Kommuntransport

Driftredovisning

Kortfattade kommenterar driftbudgetavvikelse	Budget-avvikelse
Avvikelse beror på kostnader som avser beredskapsinventarier	-494
Summa avvikelse driftredovisning	-494

Start text Vht 204

Driftredovisning

Utfall – årsresultat

Periodens resultat är 6 tkr jämfört med 3 142 tkr motsvarande period föregående år. Skillnaden beror på kostnader som avser beredskapsinventarier samt försäljning av fordon till framför allt LBVA under föregående år.

Utfall – budgetavvikelse

Avvikelsen -494 tkr beror på kostnader som avser beredskapsinventarier.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Avvikelsen -494 tkr beror på kostnader som avser beredskapsinventarier.

Investeringsredovisning

Utfall – årets nettoinvesteringar

Periodens investeringsnetto är -5 966 tkr jämfört med 2 024 tkr föregående år. KT har sålt fordon för 596 tkr samt KT har fått miljöbonus från Transportstyrelsen som minskat anskaffningsvärde med 112 tkr. Motsvarande period föregående år sålde KT fordon som påverkade investeringsnetto till framför allt LBVA.

Fordonsslag	Fordonsnamn	Belopp (tkr)
Lätt lastbil		
2 st	Goupil elfordon	-112
1 st	Ford Transit	374
	Summa lätt lastbil	262

Fordonsslag	Fordonsnamn	Belopp (tkr)
Arbetsmaskiner		
1 st	Städmaskin	275
1 st	Truck	369
1 st	Traktor	1 639
1 st	Släpvagn	273
1 st	Sopmaskin	2 066
3 st	Gräsklippare	1 677
	Summa arbetsmaskiner	6 299
Totalt		6 561

Utfall – budgetavvikelse

Periodens avvikelse är 6 534 tkr. Anledningen är dålig tillgång på fordon kopplat till pandemi och krig (komponentbrist), samt försenad bokbussupphandling.

Verksamhet 204 begär att få ombudgetering med 6 534 tkr som avser medel för inköp av bokbuss.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Förändringen mot föregående prognos är -329 tkr och beror på att inköpspriset på senaste investeringar blev högre än den uppskattade prognosen.

Servicenämnden
Verksamhet: 207 Valförättning
Driftredovisning

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Verksamhetens Intäkter	400	2 916	2 200	716
<i>Därav realisationsvinster</i>	0		0	0
Lönekostnader	-1 656	-7 280	-7 340	60
Lokalkostnader	-136	-214	-216	2
Kapitalkostnader	0	0	0	0
<i>Därav avskrivningar</i>	0	0	0	0
<i>Därav internränta</i>	0	0	0	0
Övriga kostnader	-857	-1 741	-5 666	3 925
<i>Därav realisationsförluster</i>	0		0	0
Verksamhetens kostnader	-2 648	-9 235	-13 221	3 986
Periodens resultat / nettokostnad	-2 248	-6 319	-11 021	4 702
<i>Periodens resultat / nettokostnad exkl realisationsresultat</i>	-2 248	-6 319	-11 021	4 702

Servicenämnden
Verksamhet: 207 Valförättning
Investeringsredovisning

<i>(samtliga belopp i kkr)</i>	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse 2022
Investeringsinkomster	0	0	0	0
Investeringsutgifter	0	0	0	0
Investeringsnetto	0	0	0	0

Servicenämnden
Verksamhet: 207 Valförättning
Driftredovisning

Kortfattade kommenterar driftbudgetavvikelse	Budget-avvikelse
Ökat statsbidrag från valmyndigheten.	716
Lägre övriga kostnader än budgeterat pga. folkomröstning i samband med	3 926
Lägre lönekostnader	60
Summa avvikelse driftredovisning	4 702

Driftredovisning

Utfall – årsresultat

Årets resultat uppgår till -6 319 tkr jämfört med förra årets resultat på -2 248 tkr.

Under året har det varit val till riksdag, kommun, region och folkomröstning vilket innebär högre kostnader än föregående år som inte var ett valår.

Utfall – budgetavvikelse

Budgetavvikelsen för verksamheten uppgår till 4 702 tkr. Avvikelsen beror på att verksamheten fått extra medel för en folkomröstning. Då folkomröstningen hölls samtidigt som RKR-valen istället för ett separat tillfälle, blev inte kostnaderna lika höga. En del av avvikelsen består även av högre statsbidrag än budgeterat.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Förändringen mot föregående prognos är 702 tkr pga. att verksamhetens ökade anslag inte användes fullt ut.

Investeringsredovisning

Utfall – årets nettoinvesteringar

Verksamheten har inga investeringar.

Utfall – budgetavvikelse

Verksamheten har inga investeringar.

Prognos – förändring mot föregående prognos

Verksamheten har inga investeringar.

RESULTATBALANSERING

Förvaltning <i>Serviceförvaltningen</i>	Datum <i>2023-01-12</i>
Uppgiftslämnare [REDACTED]	
Anslagsområdes nummer och namn. 200 Servicekontor	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) 578
Anslagsområdets bruttokostnadsbudget enligt planeringsdirektiv med budget (tkr) 70 320	Budgetavvikelse för kapitalkostnader (tkr) -609

Prognostiserad budgetavvikelse i tkr för helåret enligt:

<i>Prognos 28 feb</i>	<i>Prognos 31 mar</i>	<i>Delårsrapport 30 apr</i>	<i>Delårsbokslut 31 aug</i>	<i>Prognos 30 sep</i>
+0	+0	+0	+0	+0
<i>Prognos 31 okt</i>				
+0				

Ange resultatbalanseringspost, belopp i tkr, samt <u>kort motivering till att posten ska/inte ska resultatbalanseras</u>	Belopp
1. Resultatbalansering av 0,5% av bruttokostnadsbudgeten	+352
2. (Resultatbalanseringsexempel, skriv löptext här)	+0
3. (Resultatbalanseringsexempel, skriv löptext här)	+0
4. (Resultatbalanseringsexempel, skriv löptext här)	+0
SUMMA BELOPP ATT RESULTATBALANSERA =	+352
<i>Summa budgetavvikelse med hänsyn tagen till kapitalkostnadsavvikelse =</i>	+1 187

0,5 procent av bruttokostnadsbudget = 352 tkr

Resultatbalansering 2020:	+209	Resultatbalansering 2021:	+343
---------------------------	-------------	---------------------------	-------------

Kommunledningsförvaltningens förslag på resultatbalansering:	
---	--

INVESTERINGSREDOVISNING OCH OMBUDGETERING

Förvaltning	Datum
Serviceförvaltningen	2023-01-11
Uppgiftslämnare	
[Redacted]	
[Redacted] och namn.	Anslagsrådets budgetavvikelse (tkr)
200 Servicekontor	0,0

Ange belopp i hela tusentals kronor, tkr

Projekt	Projekttext	Budget 2022*	Bokslut 2022	Differens	Begärd ombudgetering	Eventuell motivering/kommentar**
62003	Oförutsedda investeringsbehov	3 000	0	3 000		Vht 203 (IT) har använt 3 000 tkr av detta anslag
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
	***SUMMA=	3 000	0	3 000	0	

* Inklusive ombudgeteringar och eventuella tilläggsanslag

** I normalfallet behövs ej någon motivering/kommentar

*** Tillse att såväl budget- som bokslutskolumnerna stämmer med fastslagen budget och redovisning i ekonomisystemet

RESULTATBALANSERING

Förvaltning <i>Serviceförvaltningen</i>	Datum <i>2023-01-12</i>
Uppgiftslämnare [REDACTED]	
202 FM-och måltidsservice	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) -146
Anslagsområdets bruttokostnadsbudget enligt planeringsdirektiv med budget (tkr) 438 992	Budgetavvikelse för kapitalkostnader (tkr) 1 059

0

Prognostiserad budgetavvikelse i tkr för helåret enligt:

Prognos 28 feb	Prognos 31 mar	Delårsrapport 30 apr	Delårsbokslut 31 aug	Prognos 30 sep
+0	-6 000	-4 900	-2 000	-1 000
Prognos 31 okt				
-1 200				

Ange resultatbalanseringspost, belopp i tkr, samt kort motivering till att posten ska/inte ska resultatbalanseras						Belopp
1. Verksamheten tillämpar slutna redovisning. De senaste fem årens resultat och anslagsområdets egna kapital presenteras nedan.						
År	2018	2019	2020	2021	2022	
Resultat	+16 392	-555	+13 039	+9 879	-146	
Eget Kapital	-3 830	-4 385	8 654	18 533	18 387	
SUMMA BELOPP ATT RESULTATBALANSERA =						
<i>Summa budgetavvikelse med hänsyn tagen till kapitalkostnadsavvikelse =</i>						-1 205
<i>0,5 procent av bruttokostnadsbudget = 2195 tkr</i>						

Resultatbalansering 2020:	+0	Resultatbalansering 2021:	+0
------------------------------	-----------	------------------------------	-----------

Kommunledningsförvaltningens förslag på resultatbalansering:	
--	--

INVESTERINGSREDOVISNING OCH OMBUDGETERING

Förvaltning Serviceförvaltningen	Datum 2023-01-12
Innovationsämne [REDACTED]	
Anslagsområdets nummer och namn. 202 FM- och måltidsservice	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) 1 609,0

Ange belopp i hela tusentals kronor, tkr

Projekt	Projekttext	Budget 2022*	Bokslut 2022	Differens	Begärd ombud- getering	Eventuell motivering/kommentar**
671	Maskiner, utrustning städ	1 025	855	170	170	Inköp av städ-och grönytemaskiner till nybyggnationer
672	Maskiner, utrustning	4 400	2 961	1 439	1 400	2 st diskmaskiner 1 st kokgryta
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
	***SUMMA=	5 425	3 816	1 609	1 570	

* Inklusive ombudgeteringar och eventuella tilläggsanslag

** I normalfallet behövs ej någon motivering/kommentar

*** Tillse att såväl budget- som bokslutskolumnerna stämmer med fastslagen budget och redovisning i ekonomisystemet

RESULTATBALANSERING

Förvaltning <i>Serviceförvaltningen</i>	Datum <i>2023-01-13</i>
Uppgiftslämnare [REDACTED]	
Anslagsområdets namn och namn. 203 IT-service	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) -857
Anslagsområdets bruttokostnadsbudget enligt planeringsdirektiv med budget (tkr) 141 300	Budgetavvikelse för kapitalkostnader (tkr) 622

Prognostiserad budgetavvikelse i tkr för helåret enligt:

Prognos 28 feb	Prognos 31 mar	Delårsrapport 30 apr	Delårsboks lut 31 aug	Prognos 30 sep
-2 000	-2 000	-2 000	+0	+0
Prognos 31 okt				
+0				

Ange resultatbalanseringspost, belopp i tkr, samt kort motivering till att posten ska/inte ska resultatbalanseras						Belopp
1. Verksamheten tillämpar slutna redovisning. De senaste fem årens resultat och anslagsområdets egna kapital presenteras nedan.						
År	2018	2019	2020	2021	2022	
Resultat	+2 154	+4 400	+4 278	-123	-857	
Eget Kapital	10 989	15 389	19 665	19 544	18 687	
SUMMA BELOPP ATT RESULTATBALANSERA =						+0
<i>Summa budgetavvikelse med hänsyn tagen till kapitalkostnadsavvikelse =</i>						<i>-1 479</i>

0,5 procent av bruttokostnadsbudget = 707 tkr

Resultatbalansering 2020:	+0	Resultatbalansering 2021:	+0
------------------------------	-----------	------------------------------	-----------

Kommunledningsförvaltningens förslag på resultatbalansering:	
--	--

RESULTATBALANSERING

Förvaltning <i>Serviceförvaltningen</i>	Datum <i>2023-01-13</i>
Uppgiftslämnare [Redacted]	
✓ 204 Kommuntransport	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) -494
Anslagsområdets bruttokostnadsbudget enligt planeringsdirektiv med budget (tkr) 59 182	Budgetavvikelse för kapitalkostnader (tkr) 700

Prognostiserad budgetavvikelse i tkr för helåret enligt:

<i>Prognos 28 feb</i>	<i>Prognos 31 mar</i>	<i>Delårsrapport 30 apr</i>	<i>Delårsbokslut 31 aug</i>	<i>Prognos 30 sep</i>
+0	+0	+0	+0	+0
<i>Prognos 31 okt</i>				
+0				

Ange resultatbalanseringspost, belopp i tkr, samt <u>kort motivering till att posten ska/inte ska resultatbalanseras</u>						Belopp
1. Verksamheten tillämpar sluten redovisning. De senaste fem årens resultat och anslagsområdets egna kapital presenteras nedan.						
Ar	2018	2019	2020	2021	2022	
Resultat	-212	+272	+941	+3 142	+6	
Eget Kapital	7 396	7 669	8 610	11 751	11 757	
SUMMA BELOPP ATT RESULTATBALANSERA =						+0
<i>Summa budgetavvikelse med hänsyn tagen till kapitalkostnadsavvikelse =</i>						<i>-1 194</i>
<i>0,5 procent av bruttokostnadsbudget = 296 tkr</i>						

Resultatbalansering 2020:	+0	Resultatbalansering 2021:	+0
------------------------------	-----------	------------------------------	-----------

Kommunledningsförvaltningens förslag på resultatbalansering:	
--	--

INVESTERINGSREDOVISNING OCH OMBUDGETERING

Förvaltning Serviceförvaltningen	Datum 2023-01-11
Uppgiftslämnare [REDACTED]	
Anslagsrådets nummer och namn. 204 Kommuntransport	Anslagsrådets budgetavvikelse (tkr) 6 534,0

Ange belopp i hela tusentals kronor, tkr

Projekt	Projekttext	Budget 2022*	Bokslut 2022	Differens	Begärd ombudgetering	Eventuell motivering/kommentar**
70000	Bilar och andra transportmedel	12 500	5 966	6 534	6 534	Försenad bokbussupphandling
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
*** SUMMA=		12 500	5 966	6 534	6 534	

* Inklusive ombudgeteringar och eventuella tilläggsanslag

** I normalfallet behövs ej någon motivering/kommentar

*** Tillse att såväl budget- som bokslutskolumnerna stämmer med fastslagen budget och redovisning i ekonomisystemet

RESULTATBALANSERING

Förvaltning <i>Serviceförvaltningen</i>	Datum <i>2023-01-11</i>
Uppgiftslämnare [Redacted]	
Anslagsområdets nummer och namn. 207 Valförättning	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) 4 702
Anslagsområdets bruttokostnadsbudget enligt planeringsdirektiv med budget (tkr) 10 230	Budgetavvikelse för kapitalkostnader (tkr) 0

Prognostiserad budgetavvikelse i tkr för helåret enligt:

<i>Prognos 28 feb</i>	<i>Prognos 31 mar</i>	<i>Delårsrapport 30 apr</i>	<i>Delårsboks lut 31 aug</i>	<i>Prognos 30 sep</i>
+0	+0	+0	+2 500	+2 500
<i>Prognos 31 okt</i>				
+4 000				

Ange resultatbalanseringspost, belopp i tkr, samt kort motivering till att posten ska/inte ska resultatbalanseras	Belopp
1. Resultatbalansering av 0,5% av bruttokostnadsbudgeten	+51
2. (Resultatbalanseringsexempel, skriv löptext här)	+0
3. (Resultatbalanseringsexempel, skriv löptext här)	+0
4. (Resultatbalanseringsexempel, skriv löptext här)	+0
SUMMA BELOPP ATT RESULTATBALANSERA =	+51
<i>Summa budgetavvikelse med hänsyn tagen till kapitalkostnadsavvikelse =</i>	<i>+4 702</i>
0,5 procent av bruttokostnadsbudget = 51 tkr	

Resultatbalansering 2020:	+0	Resultatbalansering 2021:	-1 228
---------------------------	----	---------------------------	--------

Kommunledningsförvaltningens förslag på resultatbalansering:	
---	--

INVESTERINGSREDOVISNING OCH OMBUDGETERING

Förvaltning Serviceförvaltningen	Datum 2022-01-11
Uppgiftslämnare ██████████	
Anslagsområdets nummer och namn. 207 Valförättning	Anslagsområdets budgetavvikelse (tkr) 0,0

Ange belopp i hela tusentals kronor, tkr

Projekt	Projekttext	Budget 2022*	Bokslut 2022	Differens	Begärd ombudgetering	Eventuell motivering/kommentar**
-	-	0	0	0	0	-
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
				0		
	***SUMMA=	0	0	0	0	

* Inklusive ombudgeteringar och eventuella tilläggsanslag

** I normalfallet behövs ej någon motivering/kommentar

*** Tillse att såväl budget- som bokslutskolumnerna stämmer med fastslagen budget och redovisning i ekonomisystemet

5.2 Personal

5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

	Totalt T3 2022	Antal kvinnor T3 2022	Antal män T3 2022	Totalt T3 2021
Antal tillsvidareanställda	741	484	257	714
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	41	20	21	36
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	329	211	118	314
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	371	253	118	364
Antal visstidsanställda	33	14	19	31
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	715	463	252	684

5.2.2 Timavlönad personal

	Totalt T3 2022	Totalt T3 2021
Timavlönad personal - totalt antal timmar	44 712	40 623
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	23	21

5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

	Utfall (%) T3 2022	Kvinnor (%) T3 2022	Män (%) T3 2022	Utfall (%) T3 2021
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	5,9%	6,4%	4,9%	5,7%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	38,7%	39%	38,1%	36,8%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	5,2%	7,4%	3,3%	7,5%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	4,9%	5,5%	3,7%	5%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	6,8%	7,1%	6,2%	6%

5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Verksamheternas uppföljning av 2022 års arbetsmiljöarbete ger en positiv bild av förvaltningens rutiner men vissa verksamheter ser en svårighet att göra en uppföljning när det inte finns skyddsombud. Några medarbetare har varit med utan formellt uppdrag som skyddsombud.

Vi bedömer att det händer fler tillbud än de som har anmälts i systemet. Förståelsen av arbetsmiljöproblematik behöver också få en tydligare plats vid introduktionen av nya medarbetare och chefer.

Det är svårt att hantera risker som är beroende av andra, till exempel fastighetsägare eller systemleverantörer.

Medarbetare/skyddsombud beskriver att de har svårt att hitta information. Det handlar om skyddsorganisation, föreskrifter, kommunens riktlinje och förvaltningens mål för arbetsmiljöarbetet. Frågeställningar kopplat till arbetsmiljö behöver lyftas upp och pratats om - tex på APT eller motsvarande.

5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Förvaltningens resurser för att stötta chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet har inte varit tillräckliga. I början av året fastställdes den nya HR-organiseringen och HR-chefen började i augusti. Under slutet av 2022 har två HR-utvecklare anställts i den nya HR-avdelningen. En av dessa två kommer att få ett särskilt processansvar för arbetsmiljöområdet i förvaltningen. Detta kommer att stärka förvaltningens möjligheter att främja och stärka arbetet med arbetsmiljö i alla verksamheter under 2023.

Arbetet med inventering av arbetsbelastning inom måltidsarbete har påbörjats med stöd av företagshälsan. Schemaläggning av måltider har i ett samarbete med barn- och ungdomsförvaltningen bidragit till lägre buller i matsalar och minskning av antalet kränkningsanmälningar.

Förvaltningen jobbar löpande med riskbedömningar av arbetsmoment samt i förbindelse med förändringar i verksamheten. Vi genomför även skyddsronder samt har högt deltagande med i den kommungemensamma medarbetarundersökningen. Enligt denna är de anställda i Serviceförvaltningen bland de mest nöjda i Halmstads kommun!

5.2.5 Sammanfattande analys

Under 2022 har förvaltningen i perioder kämpat hårt med att lyckas besätta lediga positioner. Inom FM och Måltid är en av de stora utmaningarna att det är stora mängder personal vi hanterar. När det gäller kockar ser vi en extra svårighet att hitta rätt personal. Denna utmaning ser vi också i stor utsträckning inom IT-verksamheten. Bristen på arbetskraft driver löneförväntningar uppåt vilket skapar en utmaning

för förvaltningen kopplat till både löne- och kostnadsstruktur.

Historiskt har förvaltningen gjort en enormt positiv resa när det gäller omfattningen av timanställda. Under 2018 hade vi drygt 92.000 timmar och under 2022 är vi nere på ca lite drygt 44.000. Detta motsvarar en sänkning på drygt 52% - mycket kopplat till arbetet med heltid som norm. Mellan år 2021 och 2022 ses en mindre ökning av timanställda. Detta tillskrivs delvis en stor frånvaro pga pandemin under första halvåret 2022 som var större än året innan.

Viktigt att notera är att den långa sjukfrånvaro sänkts från över 47% innan pandemin till knappt 39% 2022. Det har skett en beteendeförändring jämfört med innan pandemin. Bland kontorspersonal så görs mera arbete hemma då man tex har en lättare förkylning. I kontaktyrken ser vi dock en fortsatt försiktighet där man i högre utsträckning än innan pandemin väljer att stanna hemma vid tex lättare förkylningar.

6 Internkontroll

6.1 Brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Årshjulet för systematiskt arbetsmiljöarbete följs med stöd av aggregerad statistik för förvaltningen i KIA gällande incidentrapportering, riskanalyser, skyddsronder och årlig uppföljning. Arbetet fungerar i stort men cheferna behöver mer stöd för att följa upp och avsluta ärenden i systemet, genomföra riskanalyser samt stärka arbetet med att säkerställa tillbudsrapportering i KIA. .

Vi bedömer att den förstärkta HR-organisationen på förvaltningen kommer att underlätta detta.

Frågor kring arbetsmiljö tas regelbundet upp på APT och i samverkansforum. Vi har informerat kring möjlighet att rapportera via app i mobilen. Det har även arbetats med informationsdelning via Teamskanaler.

6.2 Bristfälligt genomförande av heltidsarbete som norm

Hela kommunen målsättning är att 85 procent av de anställda i Halmstads kommun ska arbeta heltid år 2024. Satsningen gäller framför allt Kommunals avtalsområde och där har siffran för serviceförvaltningen ökat till cirka 80 procent jämfört med strax över 60 procent för tre år sedan. Chefer och arbetslag inom hela måltidsservice och en mindre del av lokalvårdsverksamheten arbetar i schemaplaneringsverktyget för att kunna ersätta frånvaro med ordinarie personals utökade tid i stället för att boka in timanställda.

Det andra måttet, andelen som är anställda på heltid, är 85 procent när vi summerar hela förvaltningen. Detta är en ökning från 73% som vi hade i 2019. Alla nyanställningar görs på heltid.

Vi har sett begränsat motstånd hos medarbetarna kopplat till arbetet med heltid som norm. Vår bedömning är att det bland långt de flesta medarbetare finns en acceptans av att arbeta med längre och låsta schemaperioder samt även arbeta på olika arbetsställen.

Utmaningen med att nå högre siffror finns framför allt inom måltidssidan. Försvårande delar är bland annat:

- företagsstrukturen som finns i lönesystemet vilket försvårar samplanering av personal och att tex arbeta med de så viktiga kombi-tjänsterna. Konsekvensen har blivit att förvaltningen i ett antal tillfällen har anställt på heltid utan att kunna allokera motsvarande ökade arbetsuppgifter. Detta har varit mycket kostnadsdrivande
- schemaplaneringsmodulen i lönesystemet, som har ett otillräckligt systemstöd och dessutom varit präglad av problematiska buggar, vilket har försvårat arbetet

- andra förvaltningar har kommit olika långt i implementeringen och i vissa situationer delvis dragit åt andra håll och gjort egna lösningar. Detta har bland annat hämmat möjligheten att skapa förvaltningsöverskridande lösningar samt lära av varandra att på tvärs av organisationerna
- vi har olika behov över kommunen vilket har gjort att mycket har anpassats efter de större verksamheterna inom vård och omsorg. Serviceförvaltningen har å andra sidan en ”jämnare” verksamhet med endast dagpass och mindre antal helpass.

6.3 Driftstörningar i Halmstads kommuns IT-miljö



Under 2022 har vi haft två större störningar i Halmstads kommun gemensamma IT-miljö.

1. Teknik- och fastighetsförvaltningen byte av effektbrytare i Rådhuset sommaren 2022 resulterade i att kommunens centrala serverhall blev strömlös under cirka en timma. IT-service motsatte sig att göra detta arbete under semestertid, framförallt på grund av kort framförhållning, men fick inte gehör. Teknik- och fastighetsförvaltningen gjorde ett försök med reservkraft för att undvika strömbortfall, men det misslyckades. När strömmen var återställd återstod ett gediget arbete med att få igång kommunikation och alla system. Merparten av IT-miljön var återställd vid lunchtid, men arbetet med att lösa alla utmaningar som strömbortfallet innebar pågick i ca 2 dygn. Flera förvaltningar och bolag hörde av sig då de påverkades - socialförvaltningen, hemvårdsförvaltningen, räddningstjänsten, teknik- och fastighetsförvaltningen, Halmstad Stadsnät, Destination Halmstad och Laholmbuktens VA. Kommunens webbplats ersattes skyndsamt under driftstörningen med en kriswebb. Kommunledningsförvaltningen har initierat ett arbete med att samordna och säkerställa driftsäkerheten i kommunens serverhallar tillsammans med berörda förvaltningar och bolag.

2. I september hade vi störningar i kommunens centrala kommunikationsutrustning vid tre tillfällen. Felet anmäldes direkt till leverantören av kommunens kommunikationsutrustning. Orsaken var ett fel i leverantörens mjukvara. Tills problemet var löst arbetade vi runt det med temporära lösningar. Felet löstes under hösten av vår leverantör.

6.4 Bristande förutsättningar inför outsourcing av FM-service och måltidsservice



I verksamhetsplanen för 2022 gjordes en bedömning att det fanns risk för bristande förutsättningar inför outsourcing av FM-service och måltidsservice. Då upphandlingen fick avbrytas på grund av att inkomna anbud skulle innebära ökade kostnader jämfört med att fortsätta i egen regi är risken eliminerad,

7 Vertikal dialog

Utöver nämnds- och presidiermöten träffas ordförande och förvaltningschef regelbundet med cirka två veckors intervall för dialog. Verksamhetscheferna har funnits tillgängliga för löpande frågor i aktuella ämnen för nämnden även mellan nämndsmöten.

Planeringsdag med fokus på reflektion av mandatperioden har genomförts under hösten.

Under året har det på grund av olika omständigheter så som fortsatt pandemi och andra hinder inte organiserats träffar med andra presidier. Det är ett mycket bra verktyg när det finns möjlighet att genomföra dessa tillfällen för dialog.

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

Socialnämnden

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Grunduppdrag	3
1.1	Struktur.....	3
1.2	Process.....	5
1.3	Resultat.....	5
2	Mål	6
2.1	Utveckla resurseffektiva arbetssätt som skapar nytta i välfärden	6
2.2	Vara en attraktiv arbetsgivare genom en god och säker arbetsmiljö och tillitsbaserad styrning	8
2.3	Personer med funktionsnedsättning ska uppnå jämlika levnadsvillkor och full delaktighet i samhället och deras anhöriga ska ges ett gott stöd.....	11
2.4	Utveckla och förstärka förebyggande arbete och tidiga insatser och förtroendet för socialtjänsten ska öka 13	
2.5	Barn som är placerade ska få goda förutsättningar att lyckas i livet.....	16
2.6	Utveckla missbruks- och beroendevården i syfte att förhindra att ett mer omfattande missbruk/beroende utvecklas	18
3	Resurser och förutsättningar	22
3.1	Ekonomi	22
3.2	Personal.....	29
4	Väsentliga händelser	33
5	Internkontroll	34
5.1	Risk att utredningsprocessen enligt SoL och LSS inte genomförs på korrekt sätt och inom rimlig tidsram.....	34
5.2	Risk för brister i rättsäkerheten utifrån bristande kunskap kring lex Sarah, skydds & begränsningsåtgärder och social dokumentation och att beslut inte kan följas fullt ut	34
5.3	Risk att moms inte återsöks.....	34
5.4	Inköp görs ej enligt ramavtal.....	35
5.5	Risk att obehöriga läser enskilda akter.....	35
6	Vertikal dialog	36

1 Grunduppdrag

1.1 Struktur

I socialnämndens reglemente framgår följande uppgifter.

För socialnämnden gäller, utöver vad som föreskrivs i kommunallagen och annan relevant lagstiftning, av kommunfullmäktige antagna Nämndernas arbetsformer samt övriga av kommunfullmäktige antagna styrande riktlinjer och planer.

Socialnämnden ansvarar för att dess verksamhet samordnas med övriga nämnders och bolags verksamheter för att erhålla största möjliga kommunnytta.

Socialnämnden ansvarar för att kommunens mål i tillämpliga delar förverkligas inom givna ekonomiska ramar.

Socialnämnden ska se till att verksamheten drivs i enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning och föreskrifterna för arbetsmiljön.

Inom ansvarsområdet ligger följande uppgifter:

- kommunens uppgifter inom socialtjänsten och vad som i lag sägs om socialnämnd utom äldreomsorgen, ekonomiskt bistånd samt dödsboanmälan
- kommunens uppgifter enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade utom ekonomiskt ansvar för och utförande av daglig verksamhet
- ansvar, ledning och utförande för den kommunala hälso- och sjukvården för socialnämndens målgrupper samt daglig verksamhet
- i frågor om ensamkommande flyktingbarn samordna kommunens insatser samt fungera som kommunens avtalstecknande part i förhållande till ansvarig statlig myndighet

Lagstiftning som styr

Socialnämnden ansvarar för:

- kommunens insatser enligt Socialtjänstlagen (SoL) och därmed sammanhängande speciallagstiftning (LVU och LVM) och vad som i lag sägs om socialnämnd, utom äldreomsorg, ekonomiskt bistånd samt dödsboanmälan.
- kommunens insatser enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), utom ekonomiskt ansvar för och utförande av daglig verksamhet.
- planering, initiering och samordning av insatser för personer med psykisk funktionsnedsättning.
- kommunens insatser enligt HSL.
- ledning och utförande för den kommunala hälso- och sjukvården för socialnämndens målgrupper samt daglig verksamhet.

Vuxenavdelningen (inriktning psykisk funktionsnedsättning och beroendeproblematik)

Vuxenavdelningen bedriver arbete gentemot två huvudsakliga målgrupper:

- personer med beroendeproblematik och
- personer med psykisk funktionsnedsättning

Arbetet bedrivs gentemot personer med beroendeproblem enligt Socialtjänstlagen (SoL) och Lag om vård av missbrukare i vissa fall (LVM). För psykiskt funktionsnedsatta styrs insatserna av Socialtjänstlagen (SoL) och av Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). LSS anger specifikt vilka insatser som skall erbjudas, medan SoL anger att den hjälp som behövs skall erbjudas. Avdelningen ansvarar för interna och externa behandlingsinsatser riktade till personer med beroendeproblematik. Man ansvarar även för planering, initiering och samordning av olika former av stödinsatser kopplade till beroendeproblematiken.

För målgruppen psykiskt funktionsnedsatta ansvarar avdelningen för planering, initiering och samordning av stödinsatser kopplade till den psykiska funktionsnedsättningen. I den mån adekvata boendelösningar på hemmaplan saknas ansvarar man även för handläggning av de externa vårdhemsplaceringarna.

Barn- och ungdomsavdelningen (stöd till barn, ungdomar och familjer)

Barn- och ungdomsavdelningens verksamhet vänder sig till de barn, ungdomar och familjer som är i behov av stöd och hjälp på grund av sociala problem eller relationsproblematik. Den lagstiftning som framför allt är aktuell är Socialtjänstlagen (SoL), Lagen om vård av unga (LVU) och Föräldrabalken. Avdelningen ansvarar för nämndens förmåga till

- familjerådgivning
- familjerätt
- myndighetsutövning och bistånd enligt SoL och LVU avseende barn och ungdomar
- öppenvård, förebyggande arbete samt samverkan med skola, barnomsorg
- verkställande av insatser gällande våld i nära relationer
- externa placeringar av barn och ungdomar i såväl familjehem som HVB
- insatser för ensamkommande flyktingbarn

Avdelningen Stöd och Service (stöd till personer med funktionsnedsättning)

Avdelningen för stöd och service ansvarar för

- myndighetsutövning inom funktionshinderområdet
- verkställighet av det kommunala utförandet av personlig assistans
- verkställighet av boendestöd och övrig verkställighet
- hälso- och sjukvårdsinsatser för socialförvaltningens målgrupper
- förvaltningens bemanningsenhet

Avdelningen Boende och Korttid (stöd till personer med funktionsnedsättning)

Avdelningen för Boende och Korttid svarar för verkställande av vissa insatser enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Andra lagstiftningar som styr avdelningens verksamhet är Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) och Socialtjänstlagen (SoL).

Avdelningen ansvarar för nämndens förmåga till:

- bostad med särskild service
- korttidstillsyn
- korttidsvistelse

1.2 Process

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

Kärnprocesserna:

- Förebyggande processer
- Myndighetsprocesser
- Verkställighetsprocesser

Socialförvaltningens vision:

"Vi är en professionell organisation med verksamheter och tjänster som håller hög kvalitet, och där vi möter människor med respekt och förståelse.

Vi har ett stort förtroende hos allmänheten, våra samverkanspartners, våra uppdragsgivare och för varandra."

1.3 Resultat

Socialförvaltningen ger stöd och omsorg till familjer, barn, unga och vuxna som bor eller vistas i kommunen.

Vi tar emot anmälningar om du har sett eller hört något som gör att du misstänker att barn eller ungdomar far illa. Vi ger råd och stöd i nära samarbete med familj och anhöriga när egna lösningar inte räcker.

Vi tar emot dig om du är orolig för att du dricker mycket alkohol eller använder narkotika. Vi formar vårt stöd tillsammans med dig.

Vi ger stöd och service till dig med funktionsnedsättning och dina anhöriga.

Vi lovar att

bemöta dig med respekt och förståelse för din situation.

informera dig om dina rättigheter och skyldigheter. Vi använder ett enkelt språk i samtal och när vi skriver utredningar

regelbundet följa upp stödinsatser som pågår tillsammans med dig för att ta reda på om de ger resultat eller tillgodoser dina behov av stöd.

arbeta så effektivt som möjligt för att du ska behöva vänta så kort tid som möjligt på besked eller stöd. vara tillgängliga, du skall alltid kunna nå någon i verksamheten dagtid på vardagar.

ge dig möjlighet att byta handläggare om du så önskar.

2 Mål

2.1 Utveckla resurseffektiva arbetssätt som skapar nytta i välfärden

Kopplad till

Struktur

Önskat läge/effekter

- För att skapa en resurseffektiv socialtjänst behövs arbetsprocesser som kortar ner tiden för att implementera nya lösningar, ett välfungerande ledningssystem för kvalitet är en förutsättning för att detta ska kunna ske.
- Vi behöver skapa smarta arbetssätt och arbeta med verktyg för att underlätta vardagen för brukare, medarbetare och chefer
- Genom att skapa fler e-tjänster kan tillgängligheten till socialtjänsten öka och administrativa arbetsuppgifter minska så att vi i stället kan lägga mer tid på stöd till brukare och klienter.
- Vi behöver utveckla och säkerställa att vår digitala infrastruktur fungerar, bland annat vad gäller fiberutbyggnad.
- Personers omvårdnadsbehov behöver tillgodoses på bästa vis med en god kvalitet inom kommunens verksamhet och med anledning av Halmstad kommuns tredelade socialtjänst ställer det krav på god samverkan med de två övriga nämnderna (Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden och Hemvårdsnämnden) för att tillgodose dessa behov



Kommentar

Målet bedöms som långsiktigt och kommer inte kunna nås 2022, men utifrån de insatser vi kopplat till nedan nämnda önskade effekter så har de till stora delar genomförts och bedömning görs därför att den sammantagna indikationen visar på förflyttning mot målet.

- För att skapa en resurseffektiv socialtjänst behövs arbetsprocesser som kortar ner tiden för att implementera nya lösningar, ett välfungerande ledningssystem för kvalitet är en förutsättning för att detta ska kunna ske.**

Under 2021 upphandlades ett nytt IT-stöd för ledningssystem i Halmstad kommun. Under våren 2022 har arbetet pågått för att flytta över socialförvaltningens tidigare ledningssystemens innehåll i den nya IT-lösningen. Arbeta med att uppdatera och förbättra våra processer och rutiner kommer att påbörjas till våren då arbetet har behövt senareläggas till våren 2023 på grund av vi har behövt invänta att dokumenthanteringssystem kom på plats i slutet av året.

- Vi behöver skapa smarta arbetssätt och arbeta med verktyg för att underlätta vardagen för**

brukare, medarbetare och chefer

En omstart har skett för det som tidigare gick under namnet Innovationssmedjan och en ny modell för vårt innovationsarbete har lanserats baserat på vad den utvärdering som gjordes under hösten 2021 visade. Modellen som går under namnet *Involvera mera* inbjuder till delaktighet för medarbetare, chefer, brukare och anhöriga. Målsättningen är att tillsammans hitta innovativa lösningar på utmaningar i verksamheten, bland annat med hjälp av metoden tjänstedesign. Flera uppslag och ideér har inkommit under hösten. I januari 2023 kommer en workshop att hållas för att öka kunskapen om modellen och dess möjligheter hos chefer och därefter kommer en pilotsprint (komprimerad form av tjänstedesignmetodens olika steg) att genomföras. Effektmål och indikatorer för uppföljning har tagits fram för arbetet 2023.

De fyra enheter på avdelning Bok som sedan tidigare varit piloter för det **kommunikations- och planeringsverktyg** som går under namnet Boet har fortsatt att tillsammans med företaget utveckla funktionaliteten för såväl brukare som personal, men några nya enheter har i dagsläget inte anslutits då man genomför en utvärdering av implementeringsarbetet så långt och avvaktar den direktupphandling som ska genomföras under våren 2023 då nuvarande avtal löper ut vid halvårsskiftet 2023.

Utvecklingen av en **lärstudio/digitaliseringshub** som vår IKT-pedagog ansvarar för pågår. Hubben startades upp den 15 september efter att inköp av teknik gjorts. En omfattande kommunikationsinsats har genomförts för att göra hubben och vad som kan erbjudas där känt bland såväl brukare som medarbetare och chefer. System för tidsbokning för brukare, anhöriga och personal avseende besök i boende eller på plats i visningsrummet har införts. Under 2023 kommer hubben att också rikta sig till personal som behöver hjälp med befintlig teknik, eller för att testa ny. Effektmål och indikatorer för uppföljning har tagits fram för arbetet 2023.

Vad gäller **digitalisering av boendestöd** inom vuxenavdelningen gjordes initialt en förstudie om vilka system och vilka leverantörer som kan förverkliga idén om digitalt boendestöd med möjlighet för brukare att se sina planerade besök i en kalender och kunna boka digitala besök. Fokus låg inledningsvis på att inventera vilka verktyg som redan finns i Halmstads kommuns verktygslåda. Ett planeringssystem för personalens brukarbesök är en förutsättning för utveckling av visning och bokning. Systemet har avtalats och införts. I systemet finns planering av personalens insatser hos brukare och en enkel modul där brukaren efter inloggning kan se sin planering. Vi har även haft fokusgrupper med personal inom boendestödet och också intervjuat brukare om digital mognad och intresse av att vara med i utveckling av en bokningsapp. Befintlig leverantör av vårt verksamhetssystem har en medborgarportal som har köpts in för att brukare ska kunna se sin genomförandeplan och man använder ett system som verktyg för säker kommunikation som redan används av Familjerådgivningen på Socialförvaltningen. Förslag till bokningsapp har tagits fram och om extern finansiering blir möjlig 2023 kommer arbete med utvecklingen av appen att göras i samverkan med leverantören av planeringssystemet.

Arbetet med att ta fram ett **datadrivet beslutsstöd (BI)** som ska stödja chefer i deras planerings- och uppföljningsarbete pågår. Svårigheter att få tillgång till kompetens rörande kommunens personalsystem Heroma har gjort att processen inte fortlöper i den takt som hade varit önskvärt. I brist på Heroma-kompetens har fokus skiftat till att ladda in och analysera ekonomidata från kommunens ekonomisystem och därtill har ett parallellt spår att få in statistikdata från vårt verksamhetssystem till Power BI (system för datavisualisering) löpt på. API (Application programming interface) från verksamhetssystemet (IFO, VoO och avvikelsemodulen) har köpts in. API innehåller den data som finns i vårt verksamhetssystem. Tillsammans med IT service har socialförvaltningen byggt upp en databas där vi har påbörjat ett arbete

med att bygga nyckeltal för exportering till visningssystemet (Power BI) där beslutsstöd kan visualiseras. Vi har även upphandlat en konsult som kommer att vara oss behjälpliga med visualiseringen i Power BI utifrån de önskemål som verksamheten har. Idag finns det en prototyp i Power BI för IFO-vuxenmissbruk.

En övergripande utvärdering av implementeringen så här långt av **familjchatten** har genomförts under hösten 2022. Barn- och ungdomsavdelningen kommer nu att med hjälp av resultatet att se över förutsättningarna för att kunna erbjuda denna typ av tjänst.

•Genom att skapa fler e-tjänster kan tillgängligheten till socialtjänsten öka och administrativa arbetsuppgifter minska så att vi i stället kan lägga mer tid på stöd till brukare och klienter.

E-tjänster för orosanmälan är på plats som gäller samtliga kommunanställda. Ett arbete inleddes för att e-tjänsten ska kunna användas av privata skolor andra myndigheter, men har pausats då personalresurs för utvecklingsarbetet saknats. Arbetet återupptas under våren 2023. när personell resurs finns att tillgå. Tre nya e-tjänster för att underlätta avgiftshantering inom stöd och service har färdigställts under året. Vad gäller att titta på möjligheter till automatisering av hela processen av debitering av måltider på boenden med matleverans, så har vi istället undersökt möjligheterna att införa Servicekontorets debiteringssystem i berörda verksamheter, och kommit fram till att det är denna lösning motsvarar de behov som finns i verksamheten.

•Vi behöver utveckla och säkerställa att vår digitala infrastruktur fungerar, bland annat vad gäller fiberutbyggnad.

Fiberutbyggnaden i kommunens gruppbestäder fortgår, och idag finns fiber tillgängligt i 100 % av gruppbestäderna där kommunen är fastighetsägare.

•Personers omvårdnadsbehov behöver tillgodoses på bästa vis med en god kvalitet inom kommunens verksamhet och med anledning av Halmstad kommuns tredelade socialtjänst ställer det krav på god samverkan med de två övriga nämnderna (Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden och Hemvårdsnämnden) för att tillgodose dessa behov

Samverkan mellan avdelningen och utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens (UAF) dagliga verksamhet (DV) fortgår. Arbetsgruppen med enhetschefsrepresentanter från förvaltningarna och HR, arbetar vidare kring förtydligande av olika processer och hantering av ärenden så att samplanering kan ske på bästa sätt utifrån varje enskild brukares behov. Ett antal rutiner har skapats och aktuella frågeställningar förtydligats. Förtydligande av ansvarsfördelning vid hantering av våra gemensamma personalresurser vad gäller kort och långtidssjukskrivning har utarbetats. Samverkan fortsätter under 2023.

2.2 Vara en attraktiv arbetsgivare genom en god och säker arbetsmiljö och tillitsbaserad styrning

Kopplad till

Process

Önskat läge/effekter

- För att kvinnor och män ska bli mer jämställda på arbetsmarknaden måste kvinnor få samma förutsättningar som män vad gäller arbete. Kvinnor måste kunna arbeta heltid i samma utsträckning som män.
- Genom att de anställda också ser att de kan utvecklas inom organisationen, är chansen större att de stannar kvar en längre tid. Arbetet leder även till att organisationen kan anpassa sig till rådande och förändrade förhållanden.
- Hållbara scheman är ett medel att på sikt nå en bra arbetsmiljö. Att medarbetare ska orka sitt arbete över tid gör det viktigt för arbetsgivaren att det finns scheman som möjliggör det.
- Genom trygga anställningar ökar våra möjligheter att behålla kompetent personal.
- Stöd till chefer i deras ledarskap är en viktig friskfaktor. Chefer som är trygga i sitt ledarskap, med vart organisationen ska och varför den ska dit, kan på ett tryggt och förutsägbart vis guida medarbetarna i sitt uppdrag.



Kommentar

Arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare fortsätter och för de önskade effekter som socialnämnden tagit fram för 2022 har steg tagits i rätt riktning.

- För att kvinnor och män ska bli mer jämställda på arbetsmarknaden måste kvinnor få samma förutsättningar som män vad gäller arbete. Kvinnor måste kunna arbeta heltid i samma utsträckning som män.**
- Genom trygga anställningar ökar våra möjligheter att behålla kompetent personal.**

Socialförvaltningen har kontinuerligt rekryterat efter en kompetensbaserad rekrytering. Det är en del i vår strävan efter att vara en jämställd arbetsplats.

Enligt SKRs rapport "Välfärdens kompetensförsörjning" sidan 38, utgiven december 2022, framgår det tydligt att vård av barn, föräldraledighet tas ut i högre utsträckning av kvinnor än män. Detta påverkar såväl jämställdhetsarbetet som kompetensförsörjningen. Kvinnor tenderar också i högre omfattning efterfråga deltidsanställningar. Socialförvaltningen i Halmstad har heltidsarbete som norm som grund. Vi erbjuder heltidsanställning. En av åtgärderna att med att erbjuda god anställning med god arbetsmiljö är att rekrytera för en god grundbemanning i verksamheten.

- Genom att de anställda också ser att de kan utvecklas inom organisationen, är chansen större att de stannar kvar en längre tid. Arbetet leder även till att organisationen kan anpassa sig till rådande och förändrade förhållanden.**

Socialförvaltningens- och kommunens representant verksamhetsutvecklare med inriktning kompetensutveckling har deltagit kontinuerligt i kompetensplattformens utvecklingsgrupp på Högskolan i Halmstad. Under Tertial tre övergår denna representant till HR inom Socialförvaltningen.

Kompetensförsörjningsgruppen deltar på kompetensplattformens möte i maj 2022, samt november 2022 för att diskutera möjliga samarbeten med övriga Halländska kommuner och FoU nätverk kring

kompetensutveckling och kompetensförsörjning.

En dialog startas upp kring hur en gemensam struktur för omvärldsbevakning och kartläggning av kompetensbehov hos kommunerna eventuellt kan uppgraderas och hur kan Högskolan i Halmstad bistå med kompetensutvecklande insatser.

Socialförvaltningens föreläsargrupp med yrkesverksamma har nu utvidgats till en kommungemensam föreläsargrupp med yrkesverksamma från socialförvaltningen, hemvårdsförvaltningen, barn- och ungdomsförvaltningen och utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen. Socialförvaltningens representant HR representant med kompetensförsörjningsinriktning samordnar verksamhetsutvecklare med inriktning kompetensutveckling samordnar den kommungemensamma föreläsargruppen yrkesverksamma som kan delta på olika kurser inom socionomprogrammet på Högskolan i Halmstad under 2022 medan vi hoppas att det övergår till en central organisation under 2023.

Metodstödjare och medarbetare från barn- och ungdomsavdelningen ingår nu i socionomprogrammets programråd på Högskolan i Halmstad.

Metodstödjare från vuxenavdelningen samordnar VFU organisationen (praktikanter från socionomprogrammet) inom socialförvaltningen och tillsammans med HR-utvecklare centralt samordnar metodstödjare VFU organisationen kommunövergripande för; socialförvaltningen, hemvårdsförvaltningen, barn- och ungdomsförvaltningen och utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen. 20 VFU studenter från socionomprogrammet Högskolan i Halmstad har haft sin VFU till Halmstads kommun under hösten 2022.

Verksamhetsutvecklare med inriktning kompetensutveckling har under 2022 arbetat med det fortsatta implementeringsarbetet utav kompetensportalen inom socialförvaltningen, samt bevakar utvecklingen utav de nationella Yrkesresorna från SKR. Under 2022 har den nationella yrkesresan med fokus på IFO området Barn- och unga lanserats. Under 2023 kommer den nationella yrkesresan för funktionshinderområdet att lanseras och socialförvaltningens kompetensportal kommer att revideras utifrån det lokala behovet och utifrån innehållet i yrkesresorna.

Fortsatt framtagande av modul 4 i socialförvaltningens kompetensportal med fokus på specialistuppdrag har pågått under 2022 och kommer fortsättningsvis pågå under 2023.

Socialförvaltningens kompetensförsörjningsgrupp har under 2022 lanserat en podd; socialförvaltningspodden, där fokus är på frågor kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

Syftet med podden är att skapa transparens och intresse för olika yrkesområden samt öppna upp med information om hur socialförvaltningen och Halmstads kommun arbetar.

•Hållbara scheman är ett medel att på sikt nå en bra arbetsmiljö. Att medarbetare ska orka sitt arbete över tid gör det viktigt för arbetsgivaren att det finns scheman som möjliggör det.

Det pågår en anpassning av scheman och arbetstid utifrån vårt arbetstidsavtal där bemanningshandboken är vårt redskap. Under året har version 7 kommit som ger ett större handlingsutrymme att planera schematider efter verksamhet och medarbetare. En förutsättning för att detta ska fungera är samplanering och en tillräcklig grundbemanning. Kompetensförsörjningsläget gör att det kan vara svårt att bemanna i tillräcklig omfattning, vilket gör att vi haft en hel del timanställningar för att lösa tomma schemarader under 2022.

•Stöd till chefer i deras ledarskap är en viktig friskfaktor. Chefer som är trygga i sitt ledarskap, med vart organisationen ska och varför den ska dit, kan på ett tryggt och förutsägbart vis guida

medarbetarna i sitt uppdrag.

Chefs - och ledarskapsprogram finns under vår koncern. Introduktion i ledarskapet med stöd av kollegiala samtal, möjlighet till chefscoachning, utvecklande ledarskap är delar av att stärka upp våra chefer i sitt ledarskap.

En god introduktion är en förutsättning för att en chef som är ny på sitt uppdrag ska kunna göra ett gott arbete. Ansvarig för att en god introduktion kommer till stånd är närmaste chef.

Som chef är det viktigt att ha grundläggande kunskaper inom HR området men även vilket stöd och vilka resurser som finns att tillgå i processerna.

Under 2022 har vi utökat med 5 chefstjänster inom vår förvaltning som en del i att stödja upp i ledarskapet.

Socialförvaltningens HR funktion har tagit fram ett dokument behandlar förvaltningens chefsintroduktion ur ett HR perspektiv. Introduktionen syftar till att ge nyanställda chefer en tydligare bild av HR området och det sammanhang de verkar i. Målet är att nyanställda chefer kommer att känna sig bättre rustade i den nya rollen som chef och ledare inom socialförvaltningen.

Socialförvaltningen deltar även i det kommunövergripande arbetet med att se över chefers uppdrag och organisatoriska förutsättningar. Arbetsgrupper har bildats utifrån inventering inom samtliga förvaltningar. Arbetet kommer att fortsätta inom arbetsgrupperna och socialförvaltningar deltar i arbetet. Förvaltningen representerar i arbetsgrupperna, löneöversyn, arbetsgivarfrågor, introduktion samt ledarskap.

Pandemin har påverkat under början av året. För många innebar det ett ledarskap på distans. För vissa delar av vår verksamhet var det extra utmanande. För andra gick det bra.

2.3 Personer med funktionsnedsättning ska uppnå jämlika levnadsvillkor och full delaktighet i samhället och deras anhöriga ska ges ett gott stöd

Kopplad till

Resultat

Önskat läge/effekter

- Det är viktigt att personer med funktionsnedsättningar ges möjlighet till inflytande och möjlighet att påverka sin egen livssituation. Det är även viktigt att de upplever att de har möjlighet att påverka samt att de känner att de blir lyssnade på.
- Det är viktigt att säkerställa att verksamhetsövergången av gruppbostäderna som tidigare drivits på entreprenad inte påverkar omvårdnaden och omsorgen om brukarna.
- Anhöriga är en viktig resurs i arbetet med att skapa jämlika levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättningar och det är därför viktigt att minska de anhörigas psykiska och fysiska belastning. Det är viktigt att anhöriga känner att de får stöd och blir avlastade vid behov. För en del personer handlar det om att få hjälp med insatser som den närstående behöver, för andra handlar det om att de själva behöver få avlastning.

- För barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är det viktigt att socialtjänsten kan ge stöd i form av tidiga insatser för att minska belastningen på föräldrarna så att mer omfattande insatser och externa placeringar inte behövs. Stödet på hemmaplan till dessa familjer behöver därför utvecklas.



Kommentar

Målet bedöms som långsiktigt och kommer inte kunna nås 2022, men utifrån de insatser vi kopplat till nedan nämnda önskade effekter så har de till stora delar genomförts och bedömning görs därför att den sammantagna indikationen visar på förflyttning mot målet.

- Det är viktigt att personer med funktionsnedsättningar ges möjlighet till inflytande och möjlighet att påverka sin egen livssituation. Det är även viktigt att de upplever att de har möjlighet att påverka samt att de känner att de blir lyssnade på.**

Alla brukare erbjuds att delta vid upprättandet och uppföljningen av sin genomförandeplan. Deltagandet ser olika ut beroende på den enskildes önskemål och förmåga. Den enskildes möjlighet till inflytande och självbestämmande är också beroende av omgivningens förmåga att skapa förutsättningar för kommunikation. Det finns ett stort behov att kompetensutveckling för både baspersonal och enhetschefer inom exempelvis AKK. Det är av stor vikt för avdelningen att metodstödjare kommer på plats för utvecklingsarbetet inom detta område. Avdelningen behöver skapa ett systematiskt arbetssätt för kompetensutveckling på området, både för befintlig och tillkommande personal för att säkerställa enskilda brukares rätt att kunna kommunicera, utveckla självständighet och ges förutsättningar att vara delaktiga i sin vardag. På de enheter där det finns behov kommer personal att få utbildning i individanpassade kommunikationsstöd exempelvis inom teckenkommunikation eller samtalsmatta.

Den enskildes känsla av medbestämmande är också beroende av personalens förmåga att förstå och respektera den enskilde. I syfte att öka personalens förståelse för att den enskilde har samma behov, drömmar och önsknings som alla andra, förs fortsatta diskussioner kring attitydförändringar, både på övergripande nivå som på enhetsnivå

Barnen inom korttidstillsyn och korttidsvistelse formar dagen tillsammans med stöd av personalen. För de barn som inte har förmågan att kommunicera med tecken eller bilder som stöd, tolkar personalen barnens kroppsspråk, ljud tillsammans med andra fysiska tecken. Samverkan mellan verksamheten och anhöriga och/eller vårdnadshavare är viktigt.

Kommunikations och planeringsverktyget, Boet, har ökat den enskildes möjlighet till inflytande, delaktighet och självbestämmande. Det är enkelt för brukarna att använda appen och de är positiva till att det är ett och samma system för dem som för personal. Detta är ett viktigt signalvärde som minskar vi-och-dem-känslan. Personal upplever att verktyget har stärkt brukarnas självförtroende och självkänsla. När stödet till brukarna blir likt, oavsett vem som är i tjänst, bidrar det till att brukarna blir tryggare. De fyra enheter på avdelning Bok som sedan tidigare varit piloter för kommunikations- och planeringsverktyget har fortsatt att tillsammans med företaget utveckla funktionaliteten för såväl brukare som personal, men några nya enheter har i dagsläget inte anslutits då man avvaktar den direktupphandling som ska genomföras under våren 2023 då nuvarande avtal löper ut vid halvårsskiftet 2023

- Det är viktigt att säkerställa att verksamhetsövergången av gruppbestäderna som tidigare**

drivits på entreprenad inte påverkar omvårdnaden och omsorgen om brukarna.

Under våren låg stort fokus på att implementera organisationsförändringen från 1 januari 2022 då den tillfälliga organiseringen av de 16 gruppboendestäder som tidigare drevs i privat regi upphörde och dessa övergick till att ingå i avdelningen för Boende eller korttid. Den nya samlade avdelningen omfattar därmed sammanlagt 51 enheter. Under året har den nya organisationen för avdelningen förhandlats och blivit klar och rekrytering har slutförts till ny avdelningschef som tillträder 1 juni. Det har även gjorts förberedelser för rekrytering till stödfunktioner på avdelningen.

Den numera organisatoriskt samlade avdelningen för Boende och korttid ger en likvärdig hantering av de olika verksamhetsfrågorna och därmed omvårdnad och omsorg om brukarna. Implementering av bemanningshandboken har påbörjats under året och det har inneburit viss förstärkning av personalbemanningen i basverksamheten samt avseende chefstätheten. Rekrytering för en ökad grundbemanning kommer fortgå.

•Anhöriga är en viktig resurs i arbetet med att skapa jämlika levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättningar och det är därför viktigt att minska de anhörigas psykiska och fysiska belastning. Det är viktigt att anhöriga känner att de får stöd och blir avlastade vid behov. För en del personer handlar det om att få hjälp med insatser som den närstående behöver, för andra handlar det om att de själva behöver få avlastning.

Enheterna har en regelbunden kontakt och god samverkan med anhöriga för att säkerställa brukares behov av hjälp och stöd. Information lämnas om möjlighet att för egen del få hjälp och stöd via anhörigkonsulent. Föreningsråden är också ett forum för att lyfta mer övergripande behov inom området.

Insatsen avlösarservice har kommit igång igen efter pandemin. Vi kan dock konstatera att efterfrågan på insatsen är större än tillgången på avlösare, detta är något vi behöver arbeta med.

•För barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är det viktigt att socialtjänsten kan ge stöd i form av tidiga insatser för att minska belastningen på föräldrarna så att mer omfattande insatser och externa placeringar inte behövs. Stödet på hemmaplan till dessa familjer behöver därför utvecklas.

Arbetet med att skapa en ny form av insats i verkställighetsledet som innefattar praktiskt och pedagogiskt stöd i hemmet för barn och unga med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar fortsätter. Flera möten är inbokade, varav ett har ägt rum, med representanter från berörda avdelningar och verksamheter. Arbetet samordnas genom Barn och ungdomsavdelningens planeringssekreterare. Arbetet i projektgruppen gick i augusti månad in i slutfasen.

2.4 Utveckla och förstärka förebyggande arbete och tidiga insatser och förtroendet för socialtjänsten ska öka

Kopplad till

Resultat

Önskat läge/effekter

•Vi behöver arbeta med att öka tilltron i samhället till att socialtjänsten finns till för att hjälpa människor i behov av stöd. Socialtjänstens närvaro i socioekonomiskt utsatta områden genom arbetet med Öppna

hjälpn kan bidra till att öka förtroendet för socialtjänsten. Om den enskilde söker och får stöd i ett tidigt skede ökar möjligheten att kunna klara sig utan stödinsatser från samhället senare i livet.

- Arbetet (Samverkan Skola, Socialtjänst, Polis och Fritid - SSPF) med syfte att minska risken för att barn och unga att dras in i eller på andra sätt drabbas av kriminalitet behöver fortsätta.
- Fler föräldrar till barn i riskmiljöer ska motiveras att delta i föräldrautbildning och annat föräldraskapsstöd genom samverkan med bland annat BVC, elevhälsa och förskole-/skolpersonal
- Kunskapen om arbetssätt, metoder och andra insatser behöver öka. Det kan handla om evidensbaserade metoder för att erbjuda föräldrastödjande aktiviteter för att stödja föräldrar med barn i tonåren samt systematiskt följa upp och utvärdera arbetet.
- Vi behöver aktivt arbeta med att nå barn och unga som riskerar att hamna i kriminalitet och/eller missbruk så att negativa mönster kan brytas i ett tidigt skede. För att lyckas behöver samverkan med flera aktörer utvecklas och vi behöver i högre grad se till helheten.



Kommentar

Målet bedöms som långsiktigt och kommer inte kunna nås 2022, men utifrån de insatser vi kopplat till nedan nämnda önskade effekter så har de till stora delar genomförts och bedömning görs därför att den sammantagna indikationen visar på förflyttning mot målet.

Vi behöver arbeta med att öka tilltron i samhället till att socialtjänsten finns till för att hjälpa människor i behov av stöd. Socialtjänstens närvaro i socioekonomiskt utsatta områden genom arbetet med Öppna hjälpen kan bidra till att öka förtroendet för socialtjänsten. Om den enskilde söker och får stöd i ett tidigt skede ökar möjligheten att kunna klara sig utan stödinsatser från samhället senare i livet.

Syftet med Öppna hjälpen har varit att utveckla framtidens socialtjänst i Halmstad med särskilt fokus på lokalområdena Andersberg, Vallås och Oskarström, i nära samarbete med boende och samverkanspartners i området.

Projektet har även uppmärksammat behovet av att arbeta tillsammans över organisationsgränser för att synliggöra sociala tjänster. Uppdraget var att hitta pusselbiten som saknades i befintliga verksamheter från socialtjänstens sida och ta fram ett förslag på hur man ska fylla den. Fokus har varit förebyggande socialt arbete och med alla invånare som målgrupp i våra socioekonomiskt utsatta områden. För att skapa en tillgängligare verksamhet, ser vi behovet av att synliggöra befintliga insatser. Det kallar vi att gå från socialtjänst till sociala tjänster.

Hur invånare lotsas runt i vår tredelade socialtjänst och hur svårt det kan vara för invånare att hitta rätt, problematiserar vi kring i Öppna hjälpens erfarenheter från kundresor. Det finns möjligheter att påverka hur invånare ser på upplevelsen innan och efter kontakten med socialtjänsten, och som påverkar synen på verksamheten. Öppna hjälpen har även arbetat med samhällsorienterat arbetssätt, exempelvis i att mobilisera nätverk och grupper kring sociala frågor i lokalsamhället. I samhället finns sociala problem och konsekvenserna av dessa ökar, då behöver det socialt förebyggande arbetet hitta fler sätt att organiseras på. Vi ser en stor potential i att samarbeta med civilsamhället och den ideella sektorn.

Att arbeta med begreppet sociala tjänster innebär en kulturell förändring inom socialtjänsten och är helt i linje med övriga upptäckter vi gjort inom projektet. Det innebär en utmaning gällande marknadsföring, att synliggöra de insatser vi redan idag erbjuder samt i ännu högre grad tänka brukar- och helhetsperspektiv. Invånare har beskrivit svårigheten att få hjälp, när man inte vet vilken hjälp som finns att söka eller få.

Socialtjänsten har ett stort ansvar för samhälls- och bostadsområdesnivå. Enligt den nuvarande socialtjänstlagens portalparagraf ska den kommunala socialtjänsten främja kommuninvånarnas; ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhällslivet. Uppdraget är alltså inte enbart kopplat till enskilda individer eller grupper. Inte sällan visar våra erfarenheter att de samhällsorienterade perspektiven på de sociala frågorna försvinner bort i de ofta myndighetstunga uppdragen som finns inom socialtjänsten idag. I samarbete med en rad aktörer har vi inom Öppna hjälpen försökt att tillgängliggöra socialtjänstens samhällsorienterade uppdrag i våra lokalområden, i ett antal nätverksgrupper med invånare. Dessa nätverk har utgått från begrepp såsom trygghet, delaktighet, lokalmobilisering och ökad aktivitet och vilja att utveckla ”sitt” bostadsområde. Inte sällan har vi i projektet fått en sammanlänkande roll i förhållande till de olika professionerna som är eller har varit involverade i dessa nätverk. Under 2023 kommer öppna hjälpen permanentas och bli en del av socialförvaltningens ordinarie verksamhet.

- **Arbetet (Samverkan Skola, Socialtjänst, Polis och Fritid - SSPF) med syfte att minska risken för att barn och unga dras in i eller på andra sätt drabbas av kriminalitet behöver fortsätta.**
- **Vi behöver aktivt arbeta med att nå barn och unga som riskerar att hamna i kriminalitet och/eller missbruk så att negativa mönster kan brytas i ett tidigt skede. För att lyckas behöver samverkan med flera aktörer utvecklas och vi behöver i högre grad se till helheten.**

Barn och ungdomsavdelningen har beviljats statsmedel för ”Sociala insatser i utsatta områden” med syfte att minska risken för att barn och unga dras in i eller på andra sätt drabbas av kriminalitet. Sedan augusti 2021 är en samordnare för SSPF anställd på Barn och ungdomsavdelningen. Organisationen med ett systematiskt sätt att hjälpas åt för att förebygga att ungdomar hamnar i långvarig grov kriminalitet har startat. Redan efter det första mötet hade arbetsgruppen flera ungdomar som de har arbetat vidare med.

Förutom socialförvaltningens Barn och ungdomsavdelnings deltagare i arbetsgruppen finns det representanter från Kultur och fritidsförvaltningen, Barn och ungdomsförvaltningen och från Polisen. Gruppen träffas var tredje vecka men kan utöka med teamsmöten vid behov för snabbare mobilisering.

Idag har Halmstad ett SSPF, en samordnare finns från Socialförvaltningens Barn och ungdomsavdelning. För att kunna genomföra modellen krävs förutom samordnaren på 100% minst två koordinatörer på sammanlagt 100%. Socialförvaltningen har i bidragit med koordinatörerna men önskemålet kvarstår om att andra förvaltningar eller myndigheter kan bidra med tjänstepersoner för att skapa möjligheter med fortsatt utveckling av insatserna för hela Halmstads kommun.

Målet att starta i Andersberg är uppfyllt. Vi har tvingats neka personer att delta i SSPF då de tillhört ett annat bostadsområde eftersom vi varit begränsade av riktade statsmedel till utsatt område Andersberg. SSPF är en effektiv modell och den har visat på en god effekt att nå föräldrar tidigt. Framöver behöver vi arbeta över hela kommunen. Som ett steg i att utveckla arbetet har vi utökat arbetet tillsammans med Östergårdsskolan.

Från och med i år erbjuder Barn och ungdomsavdelningens Förebyggande enhet (förutom SSPF) samtal för de barn och ungdomar som begått brottsliga handlingar. Det har också resulterat i att vi lagt fram ett

förslag att ha en Brottsförebyggande enhet för att kunna samla olika delar som riktar sig till målgruppen ungdomar som finns i riskzon för långvarig grov kriminalitet.

I insatsen Ungdomstjänst ingår samtal om det brott som den unge har begått och samtal om att finna strategier för att inte återgå i brott. I socialtjänstens uppdrag ingår att verkställa insatsen ungdomsvård där den unge får vård istället för annat straff. Det kan innebära allt från institutionsvård till samtal under längre tid. Detta utförs av Behandlingsenhet Ungdom på Barn och ungdomsavdelningen.

Barn och ungdomsavdelningen har en del ungdomar som bor på stödboendet och som ligger i riskzonen för att utveckla långvarig grov kriminalitet. Denna problematik har oftast blivit synlig först i samband med att den unge har flyttat in på stödboendet, till exempel genom kunskap om den unges umgänget med andra kriminella. För att stödja den unge i att bryta en kriminell bana eller kriminell identifiering sker individuella samtal, att förebygga att skolan fungerar och till exempel oanmälda hembesök.

Barn och ungdomsavdelningen arbetar på flera områden för att förebygga att ungdomar hamnar i långvarig kriminalitet och SSPF stödjer att vi kan finna dem så tidigt som möjligt.

•Fler föräldrar till barn i riskmiljöer ska motiveras att delta i föräldrautbildning och annat föräldraskapsstöd genom samverkan med bland annat BVC, elevhälsa och förskole-/skolpersonal

•Kunskapen om arbetssätt, metoder och andra insatser behöver öka. Det kan handla om evidensbaserade metoder för att erbjuda föräldrastödjande aktiviteter för att stödja föräldrar med barn i tonåren samt systematiskt följa upp och utvärdera arbetet.

Vi har idag god kunskap om evidensbaserade metoder och insatser som vi kan erbjuda föräldrastödjande aktiviteter. Förvaltningen har ett systematiskt sätt att följa upp och utvärdera arbetet under pågående process för varje enskilt barn genom feedback informed treatment. Efter pandemin har vi ytterligare ett sätt att nå föräldrar och barn i form av digitalt stöd i olika former, som har visat sig vara både uppskattat och passa många. I samverkan med BUF har vi tagit fram en handbok med information om socialtjänsten och vilket stöd man kan få, som en del i SAMSYNK försöker vi öka spridningen av handboken och att personal på skolorna ska känna trygghet i att rekommendera socialtjänsten.

2.5 Barn som är placerade ska få goda förutsättningar att lyckas i livet

Kopplad till

Resultat

Önskat läge/effekter

•Alla barn som är placerade ska ha få det stöd de behöver för att klara sig själv. Utveckling behövs för att göra det bästa för att barnen ska få sina behov tillgodosedda och samtidigt få så korta avbrott i sin utveckling som möjligt.

•Det är viktigt att stärka barnens rättigheter om de exempelvis bor i skyddat boende eller är placerade.

•Fler barn med insatser från socialtjänsten ska klara skolan. Det är viktigt med ett fortsatt fokus på att alla barn ska klara sin skolgång oavsett deras livssituation eller placerings/boendeform.

- Kvaliteten inom familjehemsvården behöver ökas genom goda utredningsmetoder avseende familjehemmen. Även rekryteringen av och stödet till våra familjehem behöver utvecklas.



Kommentar

Målet bedöms som långsiktigt och kommer inte kunna nås 2022, men utifrån de insatser vi kopplat till nedan nämnda önskade effekter så har de till stora delar genomförts och bedömning görs därför att den sammantagna indikationen visar på förflyttning mot målet.

- Alla barn som är placerade ska ha få det stöd de behöver för att klara sig själv. Utveckling behövs för att göra det bästa för att barnen ska få sina behov tillgodosedda och samtidigt få så korta avbrott i sin utveckling som möjligt.**

Alla placerade barn har sin planering för hur de ska träffa sina biologiska föräldrar och närstående. Det är baserat på vad som är det bästa för barnet.

Vi har fortsatt att göra fler säkerhetsplaneringar och det innebär att det involverar de närstående kring barnet i samverkan med socialtjänsten. Även FFV (Förstärkt familjehemsvård) har en pågående utveckling för hur de kan bli ett ännu bättre stöd för närstående. Att placerade barn får träffa sina närstående ingår i den ordinarie handläggningen och är alltid ett pågående arbete. Många av de ungdomar som bor på stödboendet utvecklar en bättre relation med sina närstående eftersom de roller förändras.

- Det är viktigt att stärka barnens rättigheter om de exempelvis bor i skyddat boende eller är placerade.**

i arbetar kontinuerligt med att följa upp och planera för eventuell vårdnadsöverflytt. Samverkan mellan barnsekreterare och familjehemssekreterarna är av stor vikt för att man skall kunna föra dialogen både med barnet, föräldrarna samt familjehemmet i god tid. Barn och ungdomsavdelningens Planeringsenhet är angelägna om att vårdnadsöverflyttningar sker i den utsträckning som lagstiftningen kräver och från och med den 1 juli i år (Lex Lilla Hjärtat) gäller att övervägandet om vårdnadsöverflytt ska göras efter två år. Tidigare var det tre år. 2018 och 2019 gjordes inga vårdnadsöverflyttningar och Halmstad har sedan 2020 prioriterat vårdnadsöverflyttningar som ett särskilt utvecklingsområde. Effekten är att vi sedan 2020 gjort 14 vårdnadsöverflyttningar.

Vi har även stärkt trygghet för placerade barn, redan i utredningsförfarande av våra familjehem utifrån att få så bra matchning som möjligt utifrån barnets bästa.

Kriget i Ukraina har inneburit fem nya barn. Vi har och är väl förberedda på att det kan komma ett betydande antal barn från Ukraina. Vi har tagit emot många intresseanmälningar från familjer som vill bli familjehem åt just dessa barn. På uppdrag av kommunledningsförvaltningen har pwc genomfört en granskning av placerade barn. En fråga var om socialnämnden säkerställer en efterlevnad till lagstiftningens krav på överväganden anseende om det finns skäl för att ansöka om överflyttning av vårdnaden. De anser att vi brister i att överväga om det finns skäl att ansöka om vårdnadsöverflyttning och att ha dokumenterat skälen för och emot. En handlingsplan är framtagen för att säkerställa att överväganden sker enligt lagstiftningens krav. Den innehåller tex att rutin finns för överflyttning av vårdnaden inklusive uppdatering av Lex lilla hjärtat, intern fortbildning för berörd personal om gällande regler och att 1:e socialsekreterare kommer särskilt bevaka utvecklingen av vårdnadsöverflyttningar.

•Fler barn med insatser från socialtjänsten ska klara skolan. Det är viktigt med ett fortsatt fokus på att alla barn ska klara sin skolgång oavsett deras livssituation eller placerings/boendeform.

På Placeringsenheten finns det en tjänsteperson som arbetar som skol- och hälsosamordnare för hela Barn- och ungdomsavdelningen. Tjänsten betalas 50% av Barn och ungdomsnämnden (BUN). Skol- och hälsosamordnaren stödjer barnhandläggarens arbete. Skol- och hälsosamordnare är exempelvis med vid skolbyten för att se till att glappet mellan skolorna blir så kort som möjligt och att överlämningen mellan skolorna fungerar väl. Vi bevakar barnens skolresultat, om de behöver särskilda anpassningar och om det behövs särskilda kontakter med elevhälsoteamen. Vi stödjer också så att kontakten mellan skolan och familjehemmet fungerar väl.

Samverkan med skolorna fungerar överlag väl. För vissa barn har det fungerat särskilt väl. Flera barn har haft stora skolproblem sedan tidigare och vissa skolor är duktiga på att se vad dessa barn behöver och förbereda runt omkring för att ge barnen en fortsatt bra skolgång.

Att ha en särskild tjänst som skol- och hälsosamordnare gör att vi med större säkerhet kan ge barnen goda förutsättningar för att deras hälsa och skolgång alltid ska ha ett särskilt fokus.

Under 2022 gick 8 stycken familjehemsplacerade ungdomar ut årskurs 9. Av dessa var det fyra stycken, det vill säga 50 %, som är behöriga till gymnasieprogram, vilket är en minskning från förra året. Av de fyra resterade eleverna uppnådde tre (37,5 %) av eleverna kunskapskraven i 6-13 ämnen. Gemensamt för de som inte blev behöriga till gymnasiet var att de inte uppnådde kunskapskraven i matematik.

•Kvaliteten inom familjehemsvården behöver ökas genom goda utredningsmetoder avseende familjehemmen. Även rekryteringen av och stödet till våra familjehem behöver utvecklas.

Socialförvaltningen har gjort en stor satsning för att rekrytera ”egna” familjehem. I september 2021 startade en regionövergripande rekryteringskampanj av nya familjehem och jourhem. Halmstad kommun satsade på att sprida kampanjen med hjälp av media, sociala medier, influencers, affischer och ta hjälp av vår kommunikatör för att nå ut med vårt budskap. Halmstad kommun har fått en positiv respons på kampanjen och har utrett fler familjehem än tidigare år. Detta är fortfarande en pågående process med en särskild satsning under april 2022. Vi har använt statsbidraget som vi tilldelats för 2022 till bland annat att utveckla arbetet kring att rekrytera familjehem. Vi har även använt oss av statsbidraget för att öka kompetensen i våra familjehem genom att erbjuda utbildning i ”Ett hem att växa i” och ”TMO”.

2.6 Utveckla missbruks- och beroendevården i syfte att förhindra att ett mer omfattande missbruk/beroende utvecklas

Kopplad till

Resultat

Önskat läge/effekter

•Vi behöver utveckla stödet till personer med missbruks- och beroendeproblematik och/eller psykisk ohälsa för att minska behovet av mer omfattande insatser längre fram i livet. Detta gör vi genom att utveckla samverkan med såväl interna verksamheter som externa samverkanspartners.

- Att genom utvecklande av insats i form av vård och stödsamordning på ett bättre sätt kunna möta målgruppens behov. Detta kan möjliggöra ett bättre och mer samlat stöd på hemmaplan för målgruppen och i förlängningen något minska behovet av externplacering.

- Tillnyktring för personer med missbruks- och beroendeproblematik är en viktig fråga och vi behöver lyfta frågan kring tillnyktring med andra samverkansaktörer i regionen.



Kommentar

Målet bedöms som långsiktigt och kommer inte kunna nås 2022, men utifrån de insatser vi kopplat till nedan nämnda önskade effekter så har de till stora delar genomförts och bedömning görs därför att den sammantagna indikationen visar på förflyttning mot målet.

- Vi behöver utveckla stödet till personer med missbruks- och beroendeproblematik och/eller psykisk ohälsa för att minska behovet av mer omfattande insatser längre fram i livet. Detta gör vi genom att utveckla samverkan med såväl interna verksamheter som externa samverkanspartners.**

På lokal nivå finns samverkansöverenskommelser upprättade mellan Socialförvaltningen och Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen och överenskommelser mellan socialförvaltningens avdelningar har tagits fram. På kommunövergripande nivå finns det samverkansöverenskommelser med Region Halland och de halländska kommunerna. Lokala rutiner kring samverkan och samordning av huvudmännens verksamheter håller på att tas fram. Under hösten 2022 har en samverkansöverenskommelse tagits fram på kommunövergripande nivå kring förebyggande arbete mot avhysning. Verksamheter som omfattas av denna samverkansöverenskommelse är Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, Socialförvaltningen, Halmstad direkt, Hemvårdsförvaltningen och Halmstads fastighets AB.

- Att genom utvecklande av insats i form av vård och stödsamordning på ett bättre sätt kunna möta målgruppens behov. Detta kan möjliggöra ett bättre och mer samlat stöd på hemmaplan för målgruppen och i förlängningen något minska behovet av externplacering.**

De personer som man möter inom vuxenavdelningen har idag en allt mer komplex problematik. Detta innebär att det finns ett behov av mer vårdintensiva insatser utifrån omfattande beroendeproblematik i kombination med psykisk funktionsvariation. Som ett led i att utveckla insatserna startades ett projekt inom avdelningen, där två samordnare anställdes för att mer strukturerat och systematiskt arbeta utifrån arbetsmodellen vård- och stödsamordning under perioden 2022-03-01- 2023-02-28.

Målet och syftet med projektet

- Att genom utvecklande av insats i form av vård och stödsamordning på ett bättre sätt kunna möta målgruppens behov. Detta kan möjliggöra ett bättre och mer samlat stöd på hemmaplan för målgruppen och i förlängningen något minskat behov av externplaceringar.
- Personens behov av stöd och behandling kartläggs. Syftet med kartläggningen är att skapa en samsyn där personens egna mål synliggörs och att personen samt dess resursgrupp (nätverk) gemensamt ser till hela personens livssituation och att personen ska erbjudas stöd inom samtliga livsområden där ett stödbehov finns.
- Samverkan ska medföra en större träffsäkerhet i att erbjuda personen vård- och stödinsatser som

ger resultat.

Resultat under projektperioden 2022-03-01- 2022-12-12

- 34 personer har på något sätt varit aktuella inom ramen för projektet
- 16 personer har varit aktuella för arbetsmodellen vård- och stödsamordning under perioden och av dessa har 5 personer genomgått kartläggning och tagit fram sina mål. För 6 personer har resursgruppsmöten och flertalet SIP-möten genomförts. För 8 personer finns det ett pågående och aktivt samarbete med anhöriga
- 7 personer har påbörjat eller fortsatt använda arbetsmodellen under placering på behandlingshem eller korttidsboende som ett led i att skapa en sammanhållen vårdkedja
- 8 personer har erbjudits och tackat ja eller kommer att erbjudas nära i tid, men uppstartsmöte har inte skett inom perioden
- 1 person har fått sysselsättning och 3 personer är på väg ut i sysselsättning
- Flera personer har efter påbörjad kartläggning och stöd sett sina behov på annat sätt och påbörjat behandling, både på hemmaplan och/eller genom placering
- 7 personer har tackat nej till erbjudande om att delta
- 3 personer har tackat ja till erbjudandet, men där man vid uppstart kommit fram till att vård- och stödsamordning inte är rätt arbetsmodell att använda sig av

Enskilda personers reflektioner under projektiden

En del personer har uttryckt tacksamhet för stödet och sagt att de aldrig har fått detta stöd tidigare. En del personer har gett uttryck för att vissa arbetsblad under kartläggningsfasen har gett dem insyn i deras liv på ett mer positivt sätt än vad de tänkt och sett själva tidigare. Anhörigintervjun är mycket viktig och flera personer har talat om att de såg sig på ett mer negativt sätt än vad de nu fått till sig via anhöriga.

Reflektioner från vuxenenheten under projektiden

Nytta att använda sig av arbetsmodellen för de enskilda personerna och för verksamheterna lyfts fram. De enskilda personerna får sina intressen synliggjorda på ett annat sätt än tidigare. De enskilda har fått stödet på hemmaplan vilket har bidragit till att de har kunnat fullfölja planeringar då de fått stöd genom samverkan och att detta har möjliggjorts genom praktiskt stöd.

Informationen som framkommer när man använder sig av arbetsmodellen har gett mer information till utredningarna och bidragit till att insatser inte påbörjas förrän kartläggningen är färdig, för att de enskilda ska få rätt insatser.

Utbildning och handledning

I 5 fall har vård- och stödsamordnarna varit ett stöd för kollegor inom vuxenavdelningen som är i ett skede att börja använda sig av arbetsmodellen. Vård- och stödsamordnarna har varit med och planerat samt genomfört en internutbildning i vård- och stödsamordning i samverkan mellan region Halland och de halländska kommunerna

Utökad samverkan

Arbetsmodellen och en utökad samverkan med andra involverade kring enskilda personer har bidragit till att skapa en trygghet och att tydliggöra vem som gör vad för enskilda personer men även för involverade verksamheter. En ökad samverkan har även bidragit till att öka förståelsen för olika

verksamheters uppdrag och andra aktörer har blivit engagerade i de enskildas process.

Att använda arbetsmodellen har bidragit till en utökad samverkan inom Halmstads kommun mellan exempelvis individsamverkansteamet (IST), personligt ombud, boendestödsenheten, behandlingsenheten, budget och skuldrådgivningen, enheten för försörjningsstöd och arbetsmarknadsenheten. En utökad samverkan mellan vård- och stödsamordnarna och verksamheter inom Region Halland exempelvis psykosteamet, beroendeteamet och LARO-mottagningen, allmänpsykiatriska mottagningarna har också skett

Vård- och stödsamordnarna har gjort 23 studiebesök i olika verksamheter- internt och externt med syftet att informera om arbetsmodellen och att knyta kontakter.

Sammanfattningsvis ses att positiva effekter har lyfts fram såväl av klienter som anhöriga och personal. Vad gäller målet att om möjligt minska behovet av placeringar något kan sådana slutsatser ännu inte dras. Projektet kommer att förlängas och kommer att fortsätta även under år 2023. Under det kommande året kommer samordnarna att mer systematiskt använda sig av feedback informed treatment (FIT) som en del i att utvärdera nyttan med arbetsmodellen för enskilda personer samt att kunna mäta brukarnöjdhet. Samordnarna kommer också att fortsätta att utveckla samverkan både internt och externt.

•Tillnyktring för personer med missbruks- och beroendeproblematik är en viktig fråga och vi behöver lyfta frågan kring tillnyktring med andra samverkansaktörer i regionen.

Socialnämnden hade ett inledande möte med polismyndigheten och Region Halland där diskussion fördes kring behov och förutsättningarna kring en tillnyktringsenhet i Halmstad. Samstämmigt är att behovet finns, men de ekonomiska förutsättningarna behöver redas ut. Respektive mötesdeltagare återtar frågan till ledningsstrukturerna inom respektive verksamhet.

3 Resurser och förutsättningar

3.1 Ekonomi

3.1.1 Driftsredovisning

Driftsredovisning, per kostnadsslag (tusentals kronor)	Bokslut 2022	Budget 2022	Budgetavvikelse 2022	Bokslut 2021	Budgetavvikelse föregående prognos	Avvikelse gentemot prognos 2022
Verksamhetens intäkter						
Summa	157 184	119 178	38 006	141 708	35 300	2 706
Verksamhetens kostnader						
Personalkostnader	-649 324	-649 264	-60	-572 164	-5 900	5 840
Lokalkostnader	-70 277	-69 225	-1 052	-68 956	-1 800	748
Kapitalkostnader	-1 463	-1 283	-180	-1 115	0	-180
Övriga kostnader	-359 273	-310 561	-48 712	-373 904	-37 800	-10 912
Summa	-1 080 337	-1 030 333	-50 004	-1 016 139	-45 500	-4 504
Nettokostnad	-923 153	-911 154	-11 999	-874 431	-10 200	-1 799

Driftsredovisning, per avdelning (tusentals kronor)	Bokslut 2022	Budget 2022	Budgetavvikelse 2022	Bokslut 2021	Budgetavvikelse föregående prognos	Avvikelse gentemot prognos 2022
Förvaltningsgemensamt	-67 155	-72 165	5 010	-63 962	4 600	410
Stöd och service	-157 497	-154 132	-3 365	-148 862	-1 400	-1 965
Boende och korttid	-298 169	-296 237	-1 932	-266 162	-1 000	-932
Barn och ungdom	-214 621	-210 450	-4 171	-208 853	-6 500	2 329
Vuxen	-170 515	-167 771	-2 744	-163 808	-500	-2 244
Införande av bemanningshandboken	-15 197	-10 400	-4 797	-18 668	-5 400	603
Covid-19				-4 116		
Nettokostnad	-923 153	-911 154	-11 999	-874 431	-10 200	-1 799

Utfall - årets resultat jämfört med föregående år

Budgetavvikelsen för året blev en negativ avvikelse om ca 12 mkr och nettokostnadsförändringen summeras till 48,7 mnkr.

Intäkterna har både varit högre än föregående år och jämfört med budget vilket förklaras av olika statsbidrag och att ersättning för sjuklöner har erhållits av staten för årets tre första månader med anledning av pandemin.

Som en följd av att 16 gruppboendestäder som tidigare drivits i entreprenadform under 2022 drivits i kommunal regi har de övriga kostnaderna minskat. Justerat för denna händelse ökar emellertid de övriga kostnaderna vilket förklaras av köpt vård och behandling. Jämfört med budget återfinns ett underskott för övriga kostnader.

Personalkostnaderna är 77 mkr högre jämfört med föregående år, men i linje med budget. Den enskilt största förklaringen till ökningen är de 16 gruppboendena som tidigare drivits i entreprenadform, men som under hela 2022 drivits i kommunal regi. Utöver det har löneöversyn 2022 och arbetet med införandet av bemanningshandboken genererat högre personalkostnader.

Utfall - årets resultat i förhållande till budget

Socialnämnden resultat blev ett underskott i förhållande till budget om ca 12 mkr för året.

Under de senaste åren har förvaltningen uppmärksammat att pandemin som utbröt under år 2020 troligt skulle få effekter på medborgarnas mående och att det skulle kunna komma att påverka behoven av sociala insatser. Individ- och familjeomsorgen ser kraftigt ökade behov både inom missbruksvården, socialpsykiatrivården och inom vården av barn och unga. Socialnämnden erhöll utökad budgetram för år 2022 med anledning av detta. Utökningen av budgetram står dock inte i paritet med de behov som finns bland medborgarna och därmed i verksamheten.

Redan under senvåren 2020 märktes en tydlig ökning i behov av insatser inom beroendevården och kostnaderna för externa placeringar ökade kraftigt. Den kommunala verksamheten med öppenvård, utredning- och akutenhet samt boende med särskild service är nyttjade och samtidigt är antalet som är placerade i externa alternativ betydligt högre än före pandemin. Verksamheten ser en samhällsutveckling som kan innebära att vi får ett nytt ”normalläge” vilket ger behov av ökade insatser inom beroendområdet även på sikt, detta gäller sannolikt såväl öppenvårds- som slutenvårdsinsatser. Det är angeläget att fortsätta den tradition som är väl grundad på socialförvaltningen med att grundligt kartlägga behov och erbjuda öppenvårdsinsatser där det inte framstår som nödvändigt med andra mer omfattande insatser. Samtidigt är problematiken mer komplex hos den målgrupp som idag är aktuell för slutenvård och dess behov kan i dagsläget inte tillgodoses på annat sätt. Det finns ett tydligt lagstöd för att enskilda har rätt till denna typ av insats om behovet inte kan tillgodoses på annat sätt. De idag aktuella ärenden för vård enligt LVM har samtliga bifallits i domstol vilket tyder på att förvaltningen ligger på en rimlig nivå i sina bedömningar av behov av denna form av vård. Under våren och sommaren 2022 har det tillkommit flera placeringar enligt LVM och SoL. Som en följd av detta slutade underskottet för placeringar enligt LVM och SoL på 6,7 mkr.

Behovet av insatser inom socialpsykiatri har ökat och kostnader för externa placeringar överskrider budget med 9,2 mkr. Även för denna målgrupp arbetas det aktivt för att kunna erbjuda mindre omfattande insatser och de som är placerade externt finns det planer för att arbeta med för att finna en annan lösning i Halmstad i den mån det är möjligt. Då ökningen av antalet placerade och kostnaden varit markant inom socialpsykiatri är det angeläget att fortsätta arbetet med vård- och stödsamordning och även att utveckla samverkan med regionen och hemvårdsförvaltningen.

Under våren 2020 minskade antalet orosanmälningar gällande barn och unga och verksamheten mötte färre familjer i de olika insatserna. Antalet placerade barn och ungdomar var lägre än tidigare år och kostnaderna var även lägre än budgeterat. Under hösten 2020 ökade dock inflödet av orosanmälningar gällande barn och unga kraftigt. Ärendena har tenderat att bli mer komplexa och antalet placerade barn och unga har därmed kraftigt ökat. Det kommunala stödboendet nyttjas så långt den insatsen är möjlig och matchning sökes aktivt bland de familjehem som finns tillgängliga som möjliga för att mottaga både barn och ungdomar. Ändock är antalet som är placerade i externa HVB eller SiS samt den genomsnittliga kostnaden per placerat dygn högre än vad som finns utrymme för inom budget.

Det är angeläget att fortsätta den tradition som är väl grundad på socialförvaltningen med att grundligt

kartlägga behov och erbjuda öppenvårdsinsatser eller andra insatser på hemmaplan där det inte framstår som nödvändigt med andra mer omfattande insatser. Samtidigt är ärendena mer komplexa än verksamheten tidigare har upplevt och samtliga behov kan i dagsläget inte tillgodoses på annat sätt. Ett arbete pågår för att minska kostnaderna så långt det är möjligt enligt nedan strategi:

- Aktivt fortsätta arbeta för att rekrytera fler familjehem för uppdrag med arvodering för att kunna minska kostnaderna för konsulentstödda familjehem.
- Aktivt verka för att hålla placeringstiderna så korta som möjligt och att förbereda för hemmaplanslösningar i ett tidigt stadium.
- Utveckla insatskedjan internt för att kunna svara upp med så mycket hemmaplanslösningar som bedöms möjligt.

Med ovan strategi summeras den sammantagna negativa budgetavvikelsen efter ovan åtgärder till 18,4 mkr för placerade barn.

Inom personlig assistans verkställs ärenden både i kommunal regi och i privat regi genom val av brukaren. Privata aktörer som verkställer personlig assistans erhåller ersättning per timme från kommunen. Denna ersättning har de senaste åren varit lägre än gängse norm då det har kunnat påvisas att kostnaderna för liknande ärenden i kommunal regi har haft en lägre kostnad än den enligt normen nyttjade schablonersättning som Försäkringskassan beslutar om. För år 2022 har inte en lägre kostnad än den schablonen kunnat påvisas varpå kostnader för verkställighet för personlig assistans i privat regi har blivit dyrare, detta medför en beräknad negativ budgetavvikelse för året om 1,1 mkr. Samtidigt har ärendemängden minskat vilket minskar underskottet. Dessutom har avdelningen fått retroaktiva intäkter efter beslut från Försäkringskassan på 3,7 mkr i ett par ärenden som avser privat assistans.

För placeringar inom området funktionsvariation enligt LSS och SoL har de senaste åren givit en ökad kostnad. Det har inte genererat någon avvikelse gentemot budget tidigare då en ersättning från Migrationsverket har erhållits. Denna ersättning finns det inte längre något stöd för och därmed uppstår en budgetavvikelse. Vid en analys av kostnaderna för dessa placeringar synes att avvikelsen främst beror på kostnader som uppstår för placeringar enligt SoL, som vid jämförelse med andra kommuner hanteras som en vård- och omsorgskostnad. Underskottet blev med anledning av placeringar inom området 2,1 mkr.

Avdelningen boende och korttid har under året fortsatt arbetet med att implementera nya verksamheter som tidigare varit i entreprenaddrift samtidigt som det har varit stora utmaningar med att bemanna under sommarsemestern inom hela avdelningen. Efter att sommaren har fortlöpt återfinns kostnader som inte varit möjliga att hämta hem under året motsvarande ett underskott om 2 mkr.

Inom avdelningen för stöd och service har det under året uppstått personalkostnader inom den egna driften som inte har kunnat hämtas hem under året.

Socialnämnden har en del verksamheter som redovisar positiva budgetavvikelser.

Inom avdelningen vuxen uppstår en rad vakanser övergripande inom avdelningen likväl som i verkställigheten, både med anledning av kortare vakanser som är svåra att ersättningsrekrytera för men även för att medarbetare används i satsningar som finansieras med statsbidrag och ersättare i ordinarie verksamhet är svåra att finna. Vidare finns det möjligheter att arbeta för att optimera resursnyttjandet inom den egna verkställigheten. Sammantaget för avdelningen vuxen motsvarar detta ett överskott om 13,2 mkr.

Liknande situation som inom avdelning vuxen uppkommer inom avdelningen för barn och unga. Avdelningen erhåller under året stora statsbidrag där satsningar ger vakanser i andra delar av verksamheten som följd. Samtidigt är det mycket svårrekryterat inom avdelningens samtliga enheter och det saknas personalresurser. Det här uppgick till motsvarande 10,1 mkr i överskott.

Slutligen redovisar de förvaltningsövergripande funktionerna ett överskott motsvarande 5 mkr då ej budgeterade statsbidrag inkommit samt med anledning av kortare vakanser och besparingar som bedöms möjliga att genomföra för att väga upp förvaltningens totala underskott.

Införandet av heltidsarbete som norm har lyfts som en händelse som kommer generera kostnader. Detta har förvaltningen arbetat aktivt med att förbereda inför införandet för att omfattningen på den ekonomiska påverkan ska bli så liten som möjligt. Arbetet sker med målet att när bemanningshandboken och konceptet heltidsarbete som norm är fullt implementerat ska det inte föreligga några merkostnader i förhållande till utgångsläget. När nu samtliga verksamheter inom socialnämndens ansvarsområde som berörs av avtalet har verkställt det uppstår kostnader. Dessa initiala kostnader arbetar verksamheterna aktivt med för att komma till rätta med i flertalet olika insatser tillsammans med olika professioner. Socialnämnden har erhållit budgetmedel om 5 mkr för införandet under år 2022 samt ytterligare 4,4 mkr i tilläggsanslag för kostnader för införandet i de verksamheter som tillkommit i verksamhetsövergång. Budgetavvikelsen blev ett underskott på 4,8 mkr.

16 gruppbestäder tillkom förvaltningen under år 2021 genom verksamhetsövergång av bostad med särskild service som har bedrivits i privat regi genom entreprenad. Vid en återgång i kommunal regi ökar kostnaderna för att bedriva verksamheten. Socialnämnden har erhållit tilläggsanslag för året om 27 mkr, inklusive merkostnader gällande införande av bemanningshandboken.

Prognos - förändring mot tidigare prognos

Sedan föregående prognos försämrats resultatet med 1 800 tkr. Det finns ingen enskild tydlig orsak eller händelse som förklarar det något högre underskottet utan det handlar om flera olika faktorer. En nämnvärd förklaring är att avdelningen stöd och service redovisar ett något högre underskott jämfört med den senaste prognosen.

3.1.1.1 Specifikation statsbidrag

Under verksamhetsåret tillhandahåller staten en rad riktade statsbidrag för att stimulera kommunernas arbete inom social omsorg. De riktade statsbidrag som finns tillgängliga diskuteras i samverkan med andra berörda förvaltningar för att finna insatser och aktiviteter som uppfyller kraven i respektive statsbidrag och som kommer beskriven målgrupp till gagn och tjänar syftet med bidraget. I tabellen framgår vilka statsbidrag som har ansökts om och som socialnämnden haft att förfoga över under år 2022 samt en kort beskrivning kring respektive statsbidrag.

Gällande några statsbidrag har medel inkommit sent under året varför det då varit svårt att hinna nyttja samtliga medel.

Statsbidrag	Ansökt samt erhållen summa (kr)	Nyttjad summa (kr)	Beskrivning
Sociala insatser i utsatta områden	5 648 176	2 746 812	Organisation och implementering av SSPF som är en samverkansmodell mellan socialtjänst, skola, polis och fritid. Aktiv idrottshall som drivs av KUF,

Statsbidrag	Ansökt samt erhållen summa (kr)	Nyttjad summa (kr)	Beskrivning
			brottsförebyggande arbete.
Subventioner av familjehemsplaceringar	867 791	635 266	Rekryteringskampanj med syfte att få fler arvoderade familjehem, personalförstärkning med en personal utifrån pensionsavgångar, utreda fler familjehem och kunna hantera en eventuellt ökad ärendemängd med anledning av ensamkommande flyktingbarn från Ukraina.
Utvecklingsmedel arbete mot våld i nära relationer	1 126 211	962 189	Kommungemensam temavecka "En vecka fri från våld", utbildning för Kriscentrum, konferensdeltagande vid nordisk konferens (ATV Alternativ till våld) av representanter från Barn och ungdomsavdelningen, utbildnings- och stödmaterial, öppen föreläsning, insatser till gymnasieskolorna, annonskostnader för kortfilmsvisning på biografier och snabbköp
Kunskapsbaserad och säker hälso- och sjukvård och socialtjänst	1 000 508	1 000 508	Samordning av utvecklingsarbete och utbildningsinsatser kopplat till behovskartläggningsunderlaget IBIC (individens behov i centrum) , utbildningsinsatser i vård- och stödsamordning, utbildningsinsatser i brukarmedverkanmetodik (FIT)och tillhörande mjukvara, utbildningsinsatser i arbetsmodellen vård- och stödsamordning
Utvecklingsarbete utifrån handlingsplan och mobila lösningar	1 971 000	1 971 000	Arbete med barngruppsverksamheten Nova, lokalt utvecklingsarbete med vård- och stödsamordning, brottsförebyggande arbete, råd- och stödsamtal (ROS) ett samarbete med Kvinnohälsovården vilka initierar kontakten när de ser att behov finns av samordnade insatser inför barnets födelse. Hembesöksprogrammet erbjuder familjer hembesök under barnet första 15 månader. De utökade hembesöken görs gemensamt av BVC:sköterska och föräldrarådgivare. Målgruppen är densamma som för ROS.
Insatser för personer med samsjuklighet	1 243 541	1 243 541	Deltagande i regionalt utvecklingsarbete med utbildningsplanering och

Statsbidrag	Ansökt samt erhållen summa (kr)	Nyttjad summa (kr)	Beskrivning
			uppföljning av den läns-gemensamma satsningen mellan RH och länets kommuner vad gäller implementeringen av arbetsmodellen vård och stödsamordning. Lokalt vård- och stödsamordningsteam
Suicidprevention	1 999 147	1 805 147	Samordning för kommungemensamt arbete med suicidprevention, utbildningsinsats räddningstjänsten och UAF, aktiviteten Kompissnack genom Snöstorpskolan i samarbete med förening, YAM skolbaserat program inom BUF och UAF
Insatser för stärkt brukarmedverkan	153 674	153 674	Samordning av implementering och utbildningsinsatser kring SIP-ÖK, brukarrevision, arbete med tjänstedesign som metod.
Verksamhet med personligt ombud till vissa personer med psykisk funktionsnedsättning	1 623 528	1 623 528	Fortsatt utveckling av arbetet med personligt ombud till vissa personer med psykisk funktionsnedsättning
Främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (återhämtningsbonus)	800 000	800 000	Erbjuda samtliga medarbetare inom omsorg en grundutbildning i ergonomi och förflyttningskunskap. Erbjudna uppföljning i arbetsgrupper där behov finns, genom besök på personalmöte eller besök på enheterna
Öka kunskapen om hbtqi-personers situation och främja fysiska och digitala mötesplatser för målgruppen	50 000	25 000	Införa baskunskap inom öppenvården och HBTQI-certifiera den del av verksamheten inom öppenvården som arbetar med våld i nära relation.
Summa	16 483 576	12 966 665	

3.1.1.2 Specifikation bemanningshandbok

Socialförvaltningen har sedan slutet av år 2020 arbetat med implementering av den kommungemensamma bemanningshandboken, detta som en metod för att komma vidare i Heltidsresan. Arbetet har medfört och kommer fortsatt medföra en del kostnader. En del av dessa kostnader går att härleda tydligt till implementeringen och dessa tas upp i den intilliggande tabellen.

Kostnader för ej nyttjade resursspass samt ej nyttjad resurstid särredovisas i så hög utsträckning som möjligt för att kunna arbeta vidare för att finna strategier för bättre planerande och såldes nyttjande av dessa framöver. Ej nyttjade resursspass består av kostnader för arbetspass som personal har haft schemalagda utan ett på förhand destinerat behov i en verksamhet och som sedan inte heller har kunnat nyttjas för att tillgodose behov vid frånvaro i verksamhet. Ej nyttjad resurstid är del av arbetspass som har varit schemalagt för personal som inte är ett behov för verksamheten och som inte heller har kunnat

nyttjas för att tillgodose behov i annan verksamhet.

Andelen kostnader för ej nyttjade resurspass och ej nyttjad resurstid i förhållande till personalbudget för avtalsområdet Kommunal påvisar hur stor utmaningen är inom de olika verksamheterna. Även om det är höga siffror i absoluta tal för avdelningarna boende och korttid samt vuxen utgör dessa kostnader inte så stor del av deras totala personalbudget. Däremot utgör dessa kostnader en stor del för avdelningen stöd och service. Avdelningen för stöd och service har även innan implementeringen av bemanningshandboken haft så kallad övertalighetskostnader, kostnader för personal när brukare inom personlig assistans har haft sjukhusvistelse eller avlidit och inte denna personal har kunnat nyttjas i annan verksamhet, varpå det finns en budget om 1 mnkr avsatt sedan tidigare. Denna budget är inte tilldelad socialnämnden i införandet av bemanningshandboken. Budget för socialnämnden för ändamålet är tilldelad genom 5 mnkr fördelat för 2022 av kommunstyrelsen respektive 4,4 mnkr fördelat av kommunfullmäktige genom tilläggsanslag med anledning av verksamhetsövergång.

Kostnaderna för implementering av bemanningshandboken är högre i samtliga verksamheter än vad som framgår i tabellen. Kostnader för sjukfrånvaro och övertidsersättning har ökat för personal inom avtalsområdet, dock är de mer av indirekt karaktär och går inte att tydligt påvisa varför de uppstår.

Avdelning	Ej nyttjade resurspass (tkr)	Ej nyttjad resurstid (tkr)	Andel kostnader ej nyttjade resurspass och resurstid i förhållande till aktuell personalbudget (%)	Budget 2022 (tkr)	Avvikelse 2022 (tkr)
Förvaltningsgemensamt	-	-	-	9 400	9 400
Stöd och service	3 696	2 703	13,4 %	1 000	-5 399
Boende och korttid	3 020	3 763	2,7 %		-6 783
Vuxen	1 952	64	3,3 %		-2 016
Summa	8 668	6 530		10 400	-4 798

3.1.2 Investeringsredovisning

Investeringsredovisning(tusentals kronor)	Helårsutfall 2021	Helårsutfall 2022	Budget 2022	Budget-avvikelse	Föregående budget-avvikelse	Prognos-förändring
Investeringsinkomster						
Investeringsutgifter	-2 292	-1 472	-1 923	451	0	451
Investeringsnetto	-2 292	-1 472	-1 923	451	0	451

Socialnämnden har en jämförelsevis låg investeringsbudget. Utfallet är 1 472 tkr jämfört med en budget på 1 923 tkr. Icke förbrukade medel motsvarande 451 tkr föreslås ombudgeteras till 2023.

Det har tagits fram en modell inom förvaltningen för att arbeta med inventering av nuvarande inventariebestånd för att utifrån denna vidare strategiskt göra prioriteringar av hur investeringsmedlen ska användas för investering av inventarier. Inventering pågår samt inköp av utrustning av nytt boende som öppnat under året har gjorts.

3.2 Personal

3.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

Under 2022 har det varit fokus på att öka vår grundbemanning för verksamheten och att minska vårt behov av timanställning. Det har varit utmanande. Vi har ökat vår andel av tillsvidareanställningar. Det målet är uppnått. Vi har minskat visstidsanställningar, det målet är uppnått.

Inom samtliga åldrar har vi en viss ökning, vilket är positivt, då det visar att vi inte har en diskriminering när det kommer till anställningar.

Enligt SKRs rapport är 73% av kommunal sysselsättningsgrad anställda på heltid. Enligt Heroma har vi en sysselsättningsgrad på 98%. det gäller både visstidsanställda och tillsvidare anställda.

När det kommer till timanställningar har vi fortsatt högt behov av dessa, då de täcker de akuta behov som finns i verksamheterna.

Ändringar i Lagen om anställningsskydd kom under 2022. Detta påverkar antal timmar en timanställd kan arbeta innan hen har rätt att bli inlasad.

Kompetensförsörjningen är en utmaning inom hela förvaltningen. både på IFO sidan och på dygnet-runt-verksamheten.

	Totalt T3 2022	Antal kvinnor T3 2022	Antal män T3 2022	Totalt T3 2021
Antal tillsvidareanställda	1 037	833	204	1 008
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	107	82	25	95
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	522	428	94	519
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	408	323	85	394
Antal visstidsanställda	69	49	20	80
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	1 017	816	200	976

3.2.2 Timavlönad personal

Timanställningarna fortsätter att öka.

Pandemin, verksamhetens behov av att täcka schemarader, svårigheten att rekrytera medarbetare med rätt kompetens är några skäl till detta.

Våra PAN anställda går under timanställning.

Vi har haft ett utmanande år på grund av Covid-19 och dess efterdyningar. 2022 har inneburit mycket virus och i vår omvårdnadsverksamhet ska det fortfarande iaktas en viss försiktighet. Det innebär att du inte ska vara på jobbet om du riskerar att bära på smitta av virus.

Rekryteringen av omvårdnadspersonal med omvårdnadsprogrammet, som är IVOs och Socialstyrelsens rekommendation när det kommer till LSS verksamhet, är en utmaning för Socialförvaltningen och för landet i övrigt.

Summan av detta innebär att behovet av att lösa akuta situationer med timanställningar är fortsatt hög.

	Totalt T3 2022	Totalt T3 2021
Timavlönad personal - totalt antal timmar	203 929	150 210
Timavlönad personal - totalt antal	103	76

årsarbetare

3.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron och korttidssjukfrånvaro har fortsatt ökat i förvaltningen och ligger på totalt 10,7 % trots att restriktionerna för Covid 19 tagits bort, viss försiktighet skall fortsättningsvis iakttas. För kvinnor är frånvaron något högre på 10,8 % och för män 10,3 %. Frånvaron är relativt jämt fördelat åldersvis.

Sjukfrånvaron totalt över 60 dagar har minskat något och ligger på 44,1 % där kvinnor har en något högre frånvaro 44,7 % än män 41,8 % över den totala mängden sjuktimmar.

I gruppen 49 år och yngre har sjukfrånvaron ökat något medan gruppen 50 år och äldre har sjukfrånvaron minskat något.

Korttidssjukfrånvaron tenderar att vara fortsatt hög. Här kan vi se flera bakomliggande faktorer vilka vi tillsammans med företagshälsovården kommer att arbeta aktivt med.

En inventering och behovsanalys har påbörjats inom varje avdelning och arbetet kommer även att intensifieras genom utökat HR-stöd till enhetscheferna genom drop in verksamhet där cheferna får individuell rådgivning i enskilda ärenden.

Månatliga uppföljningar och genomgångar sker fortlöpande med de fackliga företrädarna.

Andelen frisktal för månadsavlönade tillsvidareanställda som inte haft någon sjukfrånvaro alls under perioden har sjunkit något i förhållande till föregående år och ligger nu på 18,6 % för kvinnor och 20,6 % för män. För visstidsanställda är siffran 18,4 % för kvinnor och 25 % för män.

	Utfall (%) T3 2022	Kvinnor (%) T3 2022	Män (%) T3 2022	Utfall (%) T3 2021
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	10,7%	10,8%	10,3%	10,4%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	44,1%	44,7%	41,8%	47,8%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	10,7%	10,4%	11,3%	9,6%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	10,5%	10,4%	11%	9,8%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	10,8%	11,2%	9,1%	11,3%

3.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Arbetsmiljöriktlinje:

Förvaltningen svarar att vi har en välkänd arbetsmiljöriktlinje samt har konkreta och uppföljningsbara mål gällande arbetsmiljöarbetet. Däremot uppger cheferna att arbetsmiljöriktlinjerna inte är kända av alla medarbetare samt att målen inte är konkreta och uppföljningsbara.

Samverkan kring arbetsmiljöarbetet:

Cheferna svarar att målen kring arbetsmiljö och hälsa skall vara kända av medarbetarna och utgöra en naturlig del av verksamheten i samverkan med arbetsgivare, skyddsombud och medarbetare.

Rutiner för och dokumentation av det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Förvaltningen har inarbetade rutiner och känner väl till hur det systematiska arbetet skall bedrivas under året bland annat genom skyddsronder och riskbedömningar gällande fysiska, psykologiska och sociala

förhållanden. Riskerna bedöms, dokumenteras och följs upp. Rutiner kring krisstöd är dokumenterade och uppdaterade liksom introduktion och instruktion till nyanställda gällande risker. Det framkommer dock att det finns behov av kontinuerlig uppdatering kring rutinerna inom arbetsmiljöområdet. Ett aktivt och nära samarbete med de fackliga organisationerna sker kontinuerligt och på samtliga chefsnivåer finns en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Chefer, medarbetare och skyddsombud som har uppgifter att utföra i det systematiska arbetsmiljöarbetet har följande förutsättningar:

Majoriteten av förvaltningens chefer anser sig ha tid och resurser samt tillräckliga kunskaper kring arbetsmiljölagstiftning och verksamhetens arbetsmiljörutiner. Några chefer uttrycker att de skulle behöva mer tid och fördjupad kunskap. Cheferna uttrycker också att det finns stora möjligheter till utbildning och kunskapsinhämtning.

Undersökning av arbetsmiljön:

Undersökningen av arbetsmiljön skall fungera utan anmärkning enligt rutinen, dock finns någon osäkerhet kring genomförandet. Större fokus borde ges till de organisatoriska och sociala faktorerna i arbetsmiljön.

Risker:

De risker som finns i verksamheterna bedöms utifrån allvarlighetsgrad, dokumenteras och följs upp.

För åtgärder som vi har bestämt ska genomföras har vi upprättat dokumenterade handlingsplaner som tar upp:

Cheferna svarar enhälligt, vilken åtgärd som ska vidtagas, när åtgärden skall vara klar och vem som ansvarar för genomförandet. Bättre uppföljning av vidtagna åtgärder och bättre återkoppling till medarbetarna är önskvärt.

Tillbuds- och arbetsskaderapportering:

Alla tillbud och arbetsskador anmäls av medarbetaren till chef, orsaken till anmälningarna utreds och beslut om åtgärd tas som senare följs upp. Allvarligare tillbud och arbetsskador anmäls vidare.

Uppföljning, sakkunskap och regelverk:

Extern sakkunskap såsom företagshälsovården anlitas vid behov. Cheferna uppger att förteckning över aktuella AFS:ar är svåra att hitta. Arbetsmiljöarbetet följs årligen upp.

3.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Ett arbete med att rusta cheferna i sitt uppdrag pågår genom att ge dem verktyg att hantera hög arbetsbelastning och tydliggöra rollen som ledare. Kompetens och erfarenhet varierar bland cheferna vilket gör att insatserna kommer att variera. Vi skapar förutsättningar och tydlighet i chefsrollen genom skraddarsydda utbildningar och handledning enskilt eller i grupp där bland annat företagshälsovården är

en leverantör.

Ett arbete pågår att få ner sjuktalet, både lång- och korttidssjukfrånvaron, vilket genererar att företagshälsovårdens insatser gällande förstadagsintyg och arbetsförmågebedömningar har ökat. En utvärdering har påbörjats där vi kommer att se vilka insatser som bör prioriteras framöver.

Försäkringskassan har erbjudit extra stöd till de chefer som har behov av detta i sina rehabiliteringsärenden.

Under året har avdelningarnas chefer på olika sätt fortsatt att arbeta aktivt med sjukfrånvaron. Då pandemin och efterdyningarna av den har resulterat i att man vid minsta symptom skall vara hemma, detta har påverkat sjuktalet negativt. Sjuktalet varierar mellan olika yrkeskategorier. Inom vård och omsorgsverksamheten finns inte möjligheten till distansarbete, vid mindre symptom. Även arbete nära brukare ökar också risken för smitta.

Avdelningarnas chefer arbetar aktivt på olika sätt såsom i individuella kontakter inom ramen för tidiga insatser och i form av rehabiliteringsutredningar. Handlingsplaner för återgång i arbete görs samt individuella arbetsanpassningar vid behov. Önskemål och individuella behov lyfts också i samband med medarbetarsamtalet.

Aktivt stöd och hjälp har inhämtats från förvaltningens HR-avdelning och från företagshälsovården. Avdelningarna har arbetat vidare med utvecklingsbara områden men också välfungerande områden som är att bevara och vårda. Vidare fortsätter arbetet med att ta del av friskfaktorer som insatser genom hälsoinspiratörerna.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet görs kontinuerliga riskanalyser, åtgärder och uppföljningar för olika former av risker i verksamheterna. Arbetsskador och tillbud analyseras och hanteras genom åtgärder och handlingsplaner. Skyddsronder utförs minst en gång per år eller vid behov.

3.2.5 Sammanfattande analys

Den totala sjukfrånvaron ligger på en något högre nivå än föregående år. Målet är att sänka sjukfrånvaron genom att aktivt arbeta med vägledning, stöd och utbildning till avdelningarnas chefer samt leverans av statistikuppgifter på avdelnings, enhets och individnivå.

Korttidssjukfrånvaron levereras månatligen till alla chefer i förvaltningen. Uppföljning sker på varje avdelning och enhetsnivå.

Medarbetare uppger kroppsliga och fysiska skörheter, stress samt brist på återhämtning och sömn som skäl för korttidssjukfrånvaro. Medarbetare erbjuds stöd via företagshälsan eller annan aktör. Ergonomi, lyftteknik, skyddsronder är andra åtgärder för att arbeta förebyggande på förvaltningen. Individuella anpassningar och prioriteringar för medarbetare görs så långt det är möjligt.

4 Väsentliga händelser

5 Internkontroll

5.1 Risk att utredningsprocessen enligt SoL och LSS inte genomförs på korrekt sätt och inom rimlig tidsram.



Kommentar + Ansvariga

Barn och ungdomsavdelningens utredningsenhet har haft 28 utredningar som avslutats efter lagstadgad tid på fyra månader. Detta har berott på hög arbetsbelastning och flera vakanta tjänster. Vid samtliga av dessa sena utredningar har utredningsarbetet skett inom lagstadgad tid, det som överskridit tiden är dokumentation och kommunicering. Den genomsnittliga utredningstiden på Utredningsenheterna är fortsatt 78 dagar, ca 2,6 månad. Under perioden 220101 till 221212 har Utredningsenheterna hanterat 1570 antal barn- och ungdomsutredningar. Under samma period förra året var den siffran 1724.

Vid kontroll vid Handläggningenheten på avdelningen för stöd och service var det 5 utredningar av totalt 79 stycken som hade utredningstid på fyra månader eller mer. Orsaken handlar företrädesvis om att den enskilde dröjt med att inkomma med intyg. Problemen med att erhålla intyg från regionen kvarstår, framförallt på barnsidan. Enheten har påtalat att regionen har en skyldighet att bistå med detta.

Vuxenenheten psykiatri: Under tertial 2 hade 11 utredningar utretts längre än 4 månader, vilket kvarstår även för tertial 3. I samtliga av utredningarna har kontakter skett alternativt underlag inväntats.

Vuxenenheten missbruk: Samtliga kontrollerade utredningar är färdigställda inom 4 månader. Utredningar genomförs oftast inom 1-2 månader.

5.2 Risk för brister i rättsäkerheten utifrån bristande kunskap kring lex Sarah, skydds & begränsningsåtgärder och social dokumentation och att beslut inte kan följas fullt ut



Kommentar + Ansvariga

Genomgång av rutin sker har skett i samband med personalmöten. Några enstaka enheter har inte fått genomgång på grund av chefsbyte under året, genomgång är inplanerad i början av 2023 för dessa enheter. Information om Nano-utbildning finns även på intranätet. Även kompetensportalens utbildningar har använts på enheterna för att höja medarbetarnas kompetens. SAS har besökt personalmöten på vissa enheter för att öka kunskapen i Lex Sarah

5.3 Risk att moms inte återsöks



Kommentar + Ansvariga

Total avstämning i samband med delårsbokslut och årsredovisning. Tidigare betalades vissa fakturor från Procapita, utbetalningarna har under året flyttats till ekonomisystemet, Unit 4.

5.4 Inköp görs ej enligt ramavtal



Kommentar + Ansvariga

Granskningen av köp gjorda med First Card under 2022 har visat ett gott förhållningssätt i dessa frågor inom verksamheterna, även om en viss utökning har skett till följd av ökande kostnader och priser generellt i samhället, samt att pandemin inte är ett lika stort hinder längre. Inköp utanför ramavtal har minskat i och med att behovet av antalet aktiva kort ständigt ses över och avslutas om behov ej finns, samt en ökad förståelse för vikten av att redovisa rätt hos ansvariga chefer.

Stickprovskontroller har gjorts för köp överstigande en summa om 10 000 kr för året. Sammantaget 15 stycken stickprover, bland de leverantörer som det inte har funnits ett registrerat avtal för i ekonomisystemet har tagits fram och sedan granskats. För 4 leverantörer fanns det avtal för som återfanns i diariet, avtalskatalogen eller sparad hos handläggare. Övriga leverantörer avser direktupphandlingar enligt kommunens rutin, där köp av produkter gjordes utifrån behovet där kommunen har inga egna avtal

5.5 Risk att obehöriga läser enskilda akter



Kommentar + Ansvariga

7 loggkontroller har gjorts på handläggningsenheten och hälso-sjukvårdsenheten enligt rutin. Verksamheten för personlig assistans har genomfört 10 stycken loggkontroller under året. Ingen avvikelser har påträffats.

6 Vertikal dialog

Dialog genomförd.

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

Teknik- och fritidsnämnden

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Inledning	4
2	Grunduppdrag	6
2.1	Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv	6
2.2	Process/genomförande - Verksamhetens arbetssätt, processer, kultur och värderingar	6
2.3	Resultat/output - Det verksamheten levererar ut för resultat, t.ex. beslut, upplevelse av kund etc.	6
3	Mål.....	7
3.1	Det ska finnas goda förutsättningar för alla att delta i idrotts-, fritids- och friluftaktiviteter, med extra fokus på barn och unga	7
3.2	Ytor och anläggningar ska hålla en god kvalitet och kapitalförstöring ska undvikas	8
3.3	Förbättra och utveckla styrning och ledning	9
3.4	Teknik- och fritidsnämnden ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare där medarbetare trivs, utvecklas och är goda ambassadörer för kommunen	12
4	Kvalitet.....	14
4.1	Struktur/input - Förutsättningar och inflöde som kunder, personal, ekonomi, lokaler, organisation osv	14
5	Resurser och förutsättningar.....	17
5.1	Ekonomi	17
5.2	Personal.....	20
6	Internkontroll	25
6.1	Risk för brister i verkställigheten av beslut.....	25
6.2	Risk för felhantering av föreningsbidrag.....	25
6.3	Risk att inköp inte görs enligt ramavtal	26
6.4	Risk för felaktiga/ofullständiga leverantörsfakturer	26
6.5	Risk för felaktig arkivering.....	26
6.6	Risk för inaktuell dokumenthanteringsplan	27
6.7	Risk att handlingar inte diarieförs.....	27
6.8	Risk att ärenden från Halmstad direkt inte diarieförs.....	27
6.9	Risk att kommunens resepolicy inte efterlevs	27
6.10	Risk för att riktlinjen för representation och gåvor inte följs	28
6.11	Risk att frågor från kommuninvånare inte besvaras inom rätt tid.....	28
7	Vertikal dialog	29

Bilagor

Bilaga 1: 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Bilaga 2: Ekonomiuppföljning TK

Bilaga 3: Ekonomiuppföljning TK

Bilaga 4: Projektsammanställning Gator, parker och idrott

Bilaga 5: Verksamhetsberättelse TFN och FN 2022

Bilaga 6: Ombudgetering TN

Bilaga 7: Resultatbalansering TN

1 Inledning

Halmstad är en vacker stad, en stad med fin natur, fina stränder och god service till medborgarna. Inom teknik- och fritidsnämndens område har vi ett ansvar att förvalta och utveckla vissa delar av detta, men ändå se en helhet. I kommunens profil finner vi tre hjärtan och över tid har dessa utformat vår vision; kunskapsstaden, hemstaden och upplevelsestaden. För teknik- och fritidsnämnden står de två sistnämnda hjärtana i huvudfokus, nämligen de som handlar om hemstaden och upplevelsestaden. Förutom hjärtana så bygger våra tankar på demokratiska värden där alla medborgare skall ha samma möjligheter och rättigheter samt känna att de har inflytande i de demokratiska processerna. Därför är det angeläget att medborgardialoger förs i olika sammanhang för att skapa bästa möjliga utfall.

År 2022 blev även det ett annorlunda år. Pandemin minskade sin inverkan på oss och verksamheter började komma igång och återhämta sig, men i vår alldeles nära omvärld började ett krig rasa. Ett krig som i skrivande stund nästan varat ett år och konsekvenserna för Ukraina är oerhörda, med ett land i spillror och ett folk på flykt. Ett folk som aldrig kommer glömma vad som gjorts mot deras nära och kära och som även för övriga omvärlden sätter djupa spår. Konsekvenserna för oss i omvärlden handlar mest om att världsmarknadspriser på de allra flesta varor gått upp, vilket gör att många av våra investeringar blir dyrare eller kanske inte blir av.

Fortsatt kan vi konstatera att befolkningen i Halmstad ökar, vilket är positivt då det på sikt ger en ökad tillväxt och mångfald och även visar att vi är en kommun som attraherar, men det är också en stor utmaning att möta denna ökning, och vi måste arbeta smart för framtiden och det gäller att se över verksamheten så att vi gör rätt saker. Att informera befolkningen både om projekt som görs, likväl sådana som inte görs direkt, skapar en förståelse för vårt arbete. Via kommunens webbsida görs insatser för detta men vi ser att vi även behöver intensifiera vårt arbete tillsammans med Halmstad direkt. Här ser vi att vi behöver ha ett tätare samarbete med Halmstad direkt och kommunledningsförvaltningen för att säkerställa kvaliteten i kedjan från inkomna samtal till återkoppling och åtgärder.

I Halmstad, *hemstaden*, vill vi se att medborgarna är trygga. Nämnden har att ta hand om och utveckla kommunens infrastruktur i sitt uppdrag och i detta ingår bland annat att man skall kunna på ett tryggt sätt förflytta sig i kommunen oavsett om det är med gång, cykel, kollektivtrafik eller med bil. I den transportplan som tagits fram tar vi extra höjd för de yteffektiva transportslagen, men det är dock fortsatt angeläget att vi upprätthåller kvaliteten överlag för att undvika kapitalförstöring, och det är angeläget att det finns med en långsiktig tanke redan initialt i processerna för att säkerställa detta. När det gäller de yteffektiva transportslagen så hade vi mot slutet en enig nämnd som såg möjligheterna till en säker cykelparkering med ett garage som en positiv investering för både hälsa och miljö. På grund av bland annat ökade priser räckte inte budgeten som var avsatt varför vi begärde tilläggsanslag för detta. I skrivande stund är det dock oklart hur de nu styrande i Halmstad vill göra med säker cykelparkering, men jag tror och hoppas att man ser att detta är viktigt i dagens läge.

Halmstad, *upplevelsestaden*, riktar sig till såväl våra egna kommunmedborgare som besökare. Vi vill att kommunens invånare och besökare ska uppfatta det offentliga rummet i hela kommunen som attraktivt och inbjudande, och detta handlar om våra parker, stränder, gator och torg som ett par exempel. Att se till så att vår offentliga miljö är inbjudande både genom hur den strukturellt är uppbyggd, men även genom tekniska mjukvarulösningar samt att det skall vara rent och snyggt är väsentligt. Det senaste året har vi till exempel placerat ut fler automatiska soptunnor vilka bidrar både till effektivitet men också ett

renare Halmstad. Det finns dock en del kommunikation att göra här och informera om hur vi arbetar över året.

I Halmstad ska alla barn och unga få en bra start i livet, må bra och vara delaktiga i samhället. Därför är det viktigt att våra medborgare ser att vi möjliggör för aktiviteter i våra stora gemensamma lokaler, där Halmstad Arena är en av dem, och att vi samverkar med föreningslivet för att skapa möjligheter för meningsfulla aktiviteter för alla våra barn och unga. Vi kommer också att arbeta för att nyttjandegraden av våra befintliga idrotts- och fritidsanläggningar blir så hög det är möjligt.

Halmstad skall vara en kommun som är tydlig i sitt värdegrundsarbete och inom detta verka extra för att främja jämställdhet och jämlikhet, där man ska ha samma rättigheter oavsett vem man är. Målet är att detta ska bli verklighet och prägla alla medarbetares inställning i sitt arbete. Medarbetare ska känna en lust att gå till jobbet, finna det inspirerande att göra arbetsuppgifter och känna att man är en del av något större, då mår man väl och då minskar vi sjuktalet. Eftersom många har haft möjlighet att arbeta hemifrån kan vi se att sjuktalet minskat något, men här finns fortfarande att göra.

Om jag får göra en slutlig reflektion så tänker jag att det är viktigt att stanna upp ibland och spana lite runt omkring sig och fundera hur besluten som tas gör våra invånares tillvaro bättre. Vi är en kommun med framtidstro och vi vill jobba för att bibehålla och förbättra en god nivå på servicen för medborgarna. Vi har ett ansvar att förvalta våra skattekrönor och verkligen se till att de används på bästa sätt. Ibland räcker inte skattekrönorna till allt vi skulle vilja göra, så vi måste prioritera. Ibland finns det kreativa lösningar som gör att inte just skattekrönorna behöver vara de enda arbetande medlen, utan att alla ser att man bidrar till sin egen hemkommun. Vi har det bra i vår kommun, men utifrån utgångsläget finns det alltid saker att göra för att förbättra och utveckla och detta skapar vi tillsammans i kommunen.

Håkan Björklund (C)

Ordförande teknik- och fritidsnämnden

2 Grunduppdrag

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

Teknik- och fritidsnämndens förvaltning - teknik- och fastighetsförvaltningen - har cirka 250 medarbetare, varav cirka 200 arbetar mot teknik- och fritidsnämnden och övriga mot fastighetsnämnden. Yrkesrollerna är många inom förvaltningen som bedriver sin verksamhet genom fyra avdelningar: förvaltningsledning, infrastruktur- och lokalförsörjning, drift och projekt.

Verksamheten vänder sig till alla som vistas i Halmstads kommun, både invånare och besökare. Samverkan sker bland annat med andra förvaltningar och bolag i Halmstads kommun, andra kommuner samt myndigheter, förbund och föreningsliv.

Teknik- och fritidsnämnden fullgör kommunens uppgifter inom infrastrukturverksamhet såsom gatu- och trafikverksamhet, park- och naturverksamhet samt idrotts- och fritidsverksamhet. Nämnden är kommunens väghållningsmyndighet och trafiknämnd och svarar för de uppgifter som enligt lag eller annan författning följer av detta.

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

Teknik- och fritidsnämndens förvaltning – teknik- och fastighetsförvaltningen - är en beställar- och utförarorganisation där infrastruktur- och lokalförsörjningsavdelningen fungerar som beställare och driftavdelningen och projektavdelningen är utförare. Förvaltningsledning fungerar som en övergripande ledningsstöd- och ekonomistyrningsfunktion.

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

Teknik- och fritidsnämnden bidrar till att göra Halmstad till en attraktiv kommun att bo och vistas i. Nämndens utvecklar, projekterar, anlägger och förvaltar bland annat kommunens gator, offentliga miljöer och idrotts- och fritidsanläggningar. Nämnden skapar goda förutsättningar för alla att delta i idrotts- och fritidsaktiviteter och att uppmuntra fler att ägna sig åt idrotts- och fritidsaktiviteter i olika former, med särskilt fokus på barn och unga. Nämnden verkar även genom tidigt deltagande i samhällsbyggnadsprocessen för en god försörjning av ny infrastruktur och nya anläggningar i en växande kommun och bidrar kontinuerligt till en miljömässigt och ekonomiskt hållbar kommun bland annat genom att beakta långsiktigt hållbara val och LCC-perspektivet vid utbyggnad av nya anläggningar och ny infrastruktur.

3 Mål

3.1 Det ska finnas goda förutsättningar för alla att delta i idrotts-, fritids- och friluftaktiviteter, med extra fokus på barn och unga

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 1: I Halmstad ska alla barn och unga få en bra start i livet, må bra och vara delaktiga i samhället

Önskat läge/effekter

Det ska vara enkelt för alla som bor och vistas i kommunen att ägna sig åt idrott-, fritids- och friluftaktiviteter i olika former. Ytor, anläggningar och rekreativa områden ska vara såväl attraktiva som tillgängliga och erbjuda en stor variation vilket lockar olika målgrupper samt boende i olika delar av kommunen. Riktade insatser ska leda till att fler aktiverar sig och att fler upplever att de är nöjda med sin fritid.

Effekterna av detta är att idrott- och fritidsanläggningar nyttjas på ett än mer effektivt sätt och att aktivitetsytor och lekplatser har en geografisk spridning och ett varierat utbud samt att ytorna aktiveras. De rekreativa områdena utvecklas så att fler kan vistas där och ta del av det naturen har att erbjuda. Föreningslivet utvecklas så att fler målgrupper kan ta del av verksamheten och att fler stannar i den organiserade föreningsverksamheten längre.



Kommentar

Arbetet med årets insatser inom idrotts- och fritidsområdet har pågått enligt plan där en del av arbetet har varit att nå ut till barn och unga som av olika anledningar står långt ifrån att ha en aktiv fritid. Exempel på dessa målgrupper är barn och unga med funktionsnedsättning, boende i socioekonomiskt svaga områden samt de som på grund av pandemin tappat sin aktiva fritid.

En annan del i att skapa goda förutsättningar rör de anläggningar och ytor som nämnden ansvarar för. En kommunalt ägd ridanläggning i Harplinge har invigts, där föreningen Harplinge ridklubb nu bedriver sin verksamhet. Utöver detta har Mickedala ridanläggning renoverats och plats för fler hästar har skapats vilket ger föreningen Halmstads fältrittklubb möjlighet att utveckla sin verksamhet som bland annat innehåller ridskola för barn och unga.

Det har även genomförts insatser inom friluftsområdet. Utöver det som ryms inom insatsen om organisatorisk samverkan samt upprustning av vandringsleder och rekreativa områden har det bland annat genomförts projektering av motionsspår i Trönninge, ett område som för tillfället saknar motionsspår. För att möjliggöra för vinterbadplatser har arbetet med anpassning av tillgänglighetsbadet Svärjarhålan påbörjats. Även delar av bryggan vid badplatsen i Simlångsdalen har lämnats kvar i vattnet

för att möjliggöra året runt bad vid en insjö. Arbetet med den strandnära lekplatsen vid Östra stranden planeras att starta i slutet av vintern/början av våren 2023 då väderförhållandena för denna typ av arbeten är mer gynnsam.

Målet anses uppnått.

3.2 Ytor och anläggningar ska hålla en god kvalitet och kapitalförstöring ska undvikas

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 3: Halmstads kommun ska aktivt driva omställning till ett miljömässigt hållbart samhälle

Önskat läge/effekter

Bland annat genom att driftbudget finns med i projektplanerna. Det ska bli tydligt hur det tas höjd för drift vid nyinvesteringar.

Behoven av ny infrastruktur behöver tillgodoses innan en utbyggnad av t.ex. nya bostadsområden görs. Strategiska planeringsdokument som infrastrukturplan, bostads- och lokal försörjningsprogram m.fl. ska samordnas så utbyggnad görs i rätt ordning.

När kommunen växer och nya områden byggs ut behöver nämndens driftsbudget öka, så att nya ytor kan tas om hand utan att det blir på bekostnad av befintliga ytor och anläggningar.



Kommentar

För att kunna nå målsättningen med god ekonomisk hushållning och ha anläggningar som håller en god kvalitet och upplevs attraktiva krävs tillräckliga drift- respektive underhållsresurser. Alternativet är annars att minska utbudet för att undvika kapitalförstöring.

För att kunna redovisa behovet på ett tydligt sätt har mer detaljerade driftuppdrag och underhållsplaner tagits fram och kostnadsberäknats. För det utbud som finns i form av infrastruktur, ytor, anläggningar m.m. behöver en prioritering göras eftersom de medel som finns för drift och underhåll i dagsläget är otillräckliga.

Det saknas fortfarande en ekonomisk modell som kompenserar för tillkommande ytor som t.ex. gator, parker, aktivitetsytor etc. Driftkostnaderna kan räknas fram inom projekten men det tas inte något beslut om att koppla en driftbudget till nya investeringsprojekt.

Målet har inte uppnåtts eftersom många ytor och anläggningar idag inte uppfyller kraven på god standard eller kvalitet. Med nu tillgängliga resurser för drift och underhåll kommer reinvesteringsbehovet successivt att öka. Det utmanande läget till trots görs många insatser för att försöka upprätthålla anläggningarnas skick. Exempel på detta är bl.a.:

- Vattensmart försörjning av idrottsanläggningar
- Upphandling för upprustning av utebaden

- Energieffektiv LED-belysning på Strömvallen.
- Fortsatt upprustning av lekplatser
- Projekteringsunderlag för stabilisering av Bastionens slanter har tagits fram och gångvägen till Rotundan har tillgänglighetsanpassats samt fått ny belysning.
- Gestaltning för ett grönare Österskans har tagits fram.
- I Harplinge har en parkyta i hörnet Harplinge Stationsväg/Kvarnliden rustats upp.
- Ca 180 nya träd planterats runt om i kommunen.
- I området vid Flygstaden har bl.a. cykelvägnätet byggts ihop, en ny högersvängfältsfil från Kristinebergsvägen till Kustvägen i riktning mot Gullbrandstorp har anlagts och busshållplatser har byggts om.
- Beläggningsarbeten har utförts med fokus på huvudvägnätet men även flera eftersatta gång- och cykelbanor och lokalgator som i annat fall riskerar att kräva större insatser har åtgärdats.
- Underhålls- och säkerhetshöjande arbete som t.ex. slipersbyte har genomförts på industrispåren.
- Upprustning av Prins Bertils kaj har genomförts inför säsongen. Utbyte av bärande konstruktion har gjorts på del av Dragvägskajen och del av Vågbrytaren söderpiren har renoverats.
- Trafiksäkerhetsåtgärder har gjorts för att säkra trafikmiljön i anslutning till flera förskolor och skolor har gjorts.
- Gångplan har beslutats i nämnden och ger en vägledning för både utveckling och upprustning.
- Fortsatt utbyggnad av cykelvägnätet har gjorts och kompletteringar har gjorts med ny belysning. I början av året beslutade nämnden godkänna reviderad Cykelplan.
- Fortsatt upprustning har gjorts av busshållplatser. En plan för reinvestering av plattformar har beslutats av nämnden.

3.3 Förbättra och utveckla styrning och ledning

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 7: I Halmstads kommun ska välfärden vara nytänkande, framtidsorienterad och under ständig utveckling

Önskat läge/effekter

Att nämnden och förvaltningens styrning på ett förbättrat och mer utvecklat sätt utgår från kommunens värdegrund och vision, samt från dess nämnders och verksamheters grunduppdrag enligt statliga och kommunala styrande dokument.

Nämndens och förvaltningens arbete ska på ett tydligare sätt konkretisera hur de styrande dokumenten ska uppnås och förverkligas. Nämnden och förvaltningen ska även upprätta rutiner, tillsammans med andra inblandande förvaltningar och nämnder, kring arbetssättet i samhällsbyggnadsprocessen där nämnden och förvaltningen behöver vara med i ett tidigare skede än i dagsläget. För att kunna vara med tidigare i samhällsbyggnadsprocessen behöver en kompetensutveckling kring denna process ske. En annan effekt med målet är att nämnden och dess förvaltning ska ha ett tydligare helhetsperspektiv. Det innebär en sammanhållen styrning inom en modell där flera perspektiv ingår. Målstyrning – för att utveckla verksamheten, kvalitetsstyrning – för att säkra genomförande av verksamheten och ekonomistyrning – för att resursfördela för utveckling och genomförande av verksamheten.

Effektivisering ska vara en naturlig del i nämndens och förvaltningens arbete, vilket bland annat handlar om att hantera nya uppgifter inom befintlig ekonomisk ram samt att hantera befintliga uppgifter inom sänkt ekonomisk ram. Hela organisationen behöver känna ansvar för att arbeta med ekonomiskt hållbarhet genom att minska kostnadsutvecklingen, omprioritera för att möta omställnings- och investeringsbehov samt att arbeta medvetet för kvalitativa och effektiva verksamheter.

Målet ska även leda till att nämnden och förvaltningen, tillsammans med andra nämnder och förvaltningar, har ett helhetsperspektiv för att göra Halmstads kommun till en ännu attraktivare plats, där rollen i samhällsbyggnadsprocessen åter igen är ytterst viktig. Verksamheten behöver ha ett helhetsperspektiv utifrån såväl invånares som besökares och företagares perspektiv. Där exempelvis företagares behov behöver lyftas och där nämnd och förvaltning ska erbjuda stöd och service som inte begränsas av organisatoriska strukturer.

Nämndens och förvaltningens styrning ska baseras på tillit. Det innebär att strukturer och arbetssätt ska kännetecknas av tillit till att varje organisatorisk nivå och medarbetare skapar bästa möjliga resultat och lösningar utifrån sitt ansvar. Styrningen ger tydliga uppgifter, och samtidigt ett stort handlingsutrymme, för de som ska utföra verksamheten. Modiga lösningar för att på ett nytänkande sätt genomföra verksamhet ska uppmuntras, exempelvis genom digitala lösningar. Nämndens och förvaltningens verksamhet ska känna att det finns en tillit för att pröva nya idéer. Viktigt är även att kommuninvånarnas förtroende till både kommun och samhälle ökar - de ska känna tillit till nämndens och förvaltningens arbete. Målet ska även genom detta leda till ett utvecklat och nära samarbete med andra aktörer, exempelvis civilsamhället.

För att i en växande kommun som Halmstad kunna styra och utveckla verksamheten, behöver förutom en successiv implementering av nya styrmodellen, de viktigaste processerna för en förbättrad styrning och ledning identifieras, tydliggöras och utvecklas.

Ytterligare effekter av målet:

- Förvaltningen ska ha större fokus på medborgare/kunder – styrningen ska fokusera på att säkerställa kvaliteten i leverans till medborgare/kunder i verksamhetens uppdrag.
- Förvaltningen ska öka medarbetarens frihet och eget ansvar – styrmodellen ska på sikt skapa möjlighet för medarbetare att tänka nytt och ta ansvar för att fatta egna beslut för förbättring.
- Förvaltningen ska förbättra systemsyn för samverkan – modellen ska öka den sammanhållna styrningen i organisationen genom att titta på helhetsperspektivet för de professioner/verksamheter som behöver samarbeta i tjänsteleverans till kund.
- Förvaltningen ska utgå från ett process- och projektorienterat arbetssätt där kommunen har målgruppsfokus och strävar efter de bästa lösningarna i arbetet, oavsett organisatorisk tillhörighet.
- Förvaltningens verksamhetsprocesser inom kommunens olika delar ska bli tillgängliga, transparenta och skalbara.
- Förvaltningen ska utifrån uppsatta processer, roller och arbetssätt minimera potentiella intressekonflikter och att frågor ”faller mellan stolarna”.
- Förvaltningen ska ha en mer proaktiv och kostnadseffektiv verksamhetsutveckling.
- Förvaltningen ska slutligen vara självbärande när det gäller ledningsstödsresurser.



Kommentar

Nämndens och förvaltningens styrning har under året förbättrats och utvecklats för att tydligare utgå från kommunens värdegrund och vision, från grunduppdragen samt statliga och kommunala styrande dokument. Arbete har pågått för att tydligare konkretisera hur de styrande dokumenten ska uppnås och förverkligas, ett arbete som även utförs tillsammans med andra berörda förvaltningar och nämnder, detta främst kring samhällsbyggnadsprocessen och samhällsbyggnadsprojekt där nämnden och förvaltningen bland annat behöver vara med i tidigare skeden än som tidigare varit fallet. Lokalförsörjningen är en annan sådan process där stora kliv tagits under 2022.

Fokus under året har också legat på att tydliggöra vikten av att nämnden och förvaltningen har och tar ett större helhetsperspektiv. Helhetsperspektivet innebär bland annat att vi måste lösa integration och en växande stad/kommun samtidigt som vi ska tänka på miljö och klimat för att göra Halmstads kommun till en hållbar och ännu attraktivare plats och här är nämndens/förvaltningens roll i samhällsbyggnads- och samhällsutvecklingsprocessen ytterst viktig. Verksamheten verkar för ett helhetsperspektiv utifrån såväl invånares som besökares och företagares perspektiv, där exempelvis företagarens behov lyfts och där nämnd och förvaltning erbjuder stöd och service som inte begränsas av organisatoriska strukturer.

En successiv implementering av kommunens nya tillitsbaserade styrmodell pågår där de viktigaste processerna för en förbättrad styrning och ledning håller på att identifieras, tydliggöras och utvecklas. Som grund för styrmodellen återfinns Målstyrning – för att utveckla verksamheten, Kvalitetsstyrning – för att säkra genomförande av verksamheten och Ekonomistyrning – för att resursfördela för utveckling och genomförande av verksamheten. Effektivisering och verksamhetsutveckling är och ska fortsatt vara en ännu mer naturlig del i nämndens och förvaltningens arbete, där hela organisationen känner ansvar för att arbeta med detta. styrmodellen ska på sikt skapa möjlighet för medarbetare att tänka nytt och ta ansvar för att fatta egna beslut för förbättring. Styrmodellen ska på sikt skapa möjlighet för våra medarbetare att tänka nytt och ta ansvar för att fatta egna beslut för förbättring.

Medarbetarundersökningen som genomfördes under hösten 2022 visar att vi har en del kvar att göra kopplat till styrningen - resultaten avseende frågorna "Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt" och "I min arbetsgrupp för vi en dialog kring mål och måluppföljning" fick förhållandevis låga utfall.

Genom att delta i SCB:s medborgarundersökning (en attitydundersökning som görs för att mäta hur invånarna ser på kommunen och dess verksamheter) under hösten 2022, kan nu styrningen framåt fokusera på att verka för att säkerställa kvaliteten i leverans till medborgare/kunder i våra uppdrag.

Förvaltningen är på god väg att vara självbärande när det gäller ledningsstödsresurser, vilket var ett av uppdragen i samband med att nya förvaltningen skapades.

Flertalet av de planerade insatserna för att uppnå målet pågår och har pågått under året. Bland dessa kan nämnas utveckling av ekonomistyrningen i första hand kopplat mot KS/MEX, implementering av barnrättsfrågan och barnkonsekvensanalyser i nämnd och förvaltning, deltagande i det kommunövergripande arbetet med ledningssystem via intern processkartläggning, förberedelse för upphandling av ett projektverktyg, utredning och tydliggörande av gränsdragningar mellan tidigare teknik- och fritidsnämndens/fastighetsnämndens vs KS (eg. TFFs vs KLF/SBK/MEX) delar och ansvar i samhällsbyggnadsprocessen, arbetet för att samla förvaltningen av kommunens skogar under en nämnd, utveckling av förvaltningens nyhetsbrev, kontinuerlig utveckling av webben, samt arbete med framtagande av en digital plattform som ersätter flera program.

Målet anses delvis uppnått, då detta är en långsiktig process som även involverar flera parter.

3.4 Teknik- och fritidsnämnden ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare där medarbetare trivs, utvecklas och är goda ambassadörer för kommunen

Kopplad till

Kommunfullmäktiges mål 9: Halmstads kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare

Önskat läge/effekter

Andelen personal som ges möjlighet att utvecklas inom verksamheten/kommunen skall öka. Förvaltningen skall vara den arbetsplats med nöjdast medarbetare. Det skall finnas möjligheter att växa som människa och medarbetare. Medarbetarna på teknik- och fastighetsförvaltningen skall känna en stolthet att vara anställda av Halmstads kommun.

Teknik- och fastighetsförvaltningen har engagerande medarbetare som identifierar sig med organisationen och bidrar till att verksamheten uppnår sina mål och kontinuerligt strävar efter att bli bättre.

Medarbetarna lär av varandra, arbetar över gränserna och ser till helheten. Det finns en god sammanhållning inom förvaltningen och ett prestigelöst klimat som uppmuntrar till nytänkande.

Det finns tillräckliga resurser inom verksamheten och en god arbetsmiljö som bidrar till ett hållbart arbetsliv med bra balans mellan arbete och fritid.

På teknik- och fastighetsförvaltningen tas medarbetarnas kompetens tillvara, det finns goda möjligheter att utvecklas inom organisationen och medarbetarna känner sig delaktiga och uppskattade.

Medarbetarna känner stolthet över att arbeta inom Halmstads kommun och förvaltningen har lätt att attrahera nya medarbetare med rätt kompetens.



Kommentar

Fyra av de elva insatser som förvaltningen har valt att arbeta med för att uppnå målet är avslutade. Två är inte påbörjade, den ena på grund av att insatsen inte är aktuell under året och den andra på grund av att rutin för Halmstads kommun inväntats. Fem insatser pågår men har inte hunnit avslutats under året, anledningar till det är bland annat vissa insatserns omfattning, organisatoriska förutsättningar och avsaknad av kontinuitet inom HR under året.

De två målindikatorerna, gällande medarbetarundersökningens HME-värden och rekommendationsfråga, visar båda en något nedåtgående trend. Eftersom det är första medarbetarundersökningen (MBU) som genomförs inom teknik- och fastighetsförvaltningen mäts trenden dock utifrån ett sammanslaget resultat från de tidigare förvaltningarna teknik- och fritidsförvaltningen och fastighetskontoret. Det ger inte en helt rättvisande bild, utan resultatet från årets

MBU bör snarare ses som en nollmätning.

Sammantaget kan det, trots indikatorernas utfall, konstateras att det genomförts flera åtgärder som stärker TFFs attraktivitet som arbetsgivare. Bland annat genom att förvaltningen inom stora delar av organisationen erbjuder distansarbete och att TFFs strategiska utvecklingsuppdrag tydliggjorts.

4 Kvalitet

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

4.1.1 Attraktiv arbetsgivare med välmående personal

Beskrivning

Utifrån kravet för Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

Mäts utifrån medarbetarundersökningen (ex. sjukfrånvaro, kränkningar/mobbing, personalomsättning).

Kommentar



Teknik- och fastighetsförvaltningens (TFF) totalindex för HME-frågorna i medarbetarundersökningen 2022 visade ett resultat på 74 (Halmstads kommuns resultat: 76). Totalindexet för HME-frågorna kan även brytas ner i tre delindex:

- HME - Motivation, resultat 74 (Halmstads kommuns resultat: 75)
- HME - Ledarskap, resultat 78 (Halmstads kommuns resultat: 77)
- HME - Styrning, resultat 69 (Halmstads kommuns resultat: 77)

Motivation

Stor andel av TFFs medarbetare tycker att deras arbete på förvaltningen känns meningsfullt (medelvärde 4.1 av 5) och ser även fram emot att gå till arbetet (medelvärde 3.9 av 5). Majoriteten uppger även att de lär nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete (medelvärde 3.8 av 5) men gällande den parametern har dock 13 % av medarbetarna skattat låga värden, 1 eller 2. Sammantaget är resultatet för delindexet HME - Motivation positivt, resultatet är ungefär på samma nivå som det övergripande för Halmstads kommun och något högre än gränsvärdet för vad som anses vara ett bra resultat (70).

Ledarskap

Resultatet av medarbetarundersökningen visar mycket höga resultat gällande huruvida närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare (medelvärde 4.3 av 5) och ger mig förutsättningar för att ta ansvar i mitt arbete (medelvärde 4.2 av 5). Resultatet för huruvida närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser är också relativt högt (medelvärde 3.9 av 5), men är den parametern som drar ner resultatet för delindexet HME - Ledarskap, över 20 % av medarbetarna skattar medel, 3, gällande uppskattning från närmaste chef. Sammantaget är resultatet för delindexet HME - Ledarskap mycket positivt, resultatet är högre än det övergripande för Halmstads kommun och en bra bit högre än gränsvärdet för vad som anses vara ett bra resultat (70).

Styrning

Stor andel av TFFs medarbetare vet vad som förväntas av dem i arbetet (medelvärde 4.1 av 5). Resultatet sjunker något gällande huruvida medarbetarna är insatta i arbetsplatsens mål (medelvärde 3.9 av 5). Majoriteten av medarbetarna tycker inte att arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt, 57 % har skattat värdena 1-3 (medelvärde 3.3 av 5). Sammantaget finns det utrymme för förbättring

inom delindexet HME - Styrning då resultatet är väsentligt lägre än det övergripande för Halmstads kommun och även precis under gränsvärdet för vad som anses vara ett bra resultat (70).

4.1.2 Anläggningsunderhåll

Kommentar



Det saknas tillräckliga ekonomiska medel för att tillgodose anläggningarnas behov av underhåll och reinvestering. Därav är anläggningsunderhållet inte effektivt och hållbart i syftet att upprätthålla anläggningarnas kvalitet, funktion och värde över tid, dvs kapitalförstöring undviks inte.

4.1.3 Nöjdhetsindex; Grönytor, gång- och cykelvägar etc. utifrån SCB medborgarundersökning (kvalitetsmätning)

Kommentar



Årets SCB:s medborgarundersökning ger inget generellt nöjdhetsindex för grönytor, gång- och cykelvägar. Två områden som ingår i undersökningen berör dock frågan vad man anser om utbudet samt hur man tycker att allmänna platser sköts.

Av de som svarat på undersökningen anser 87,5 % att utbudet av gång- och cykelbanor är bra. Detta kan jämföras med andelen som svarat det samma i riket där siffran är 81,3%. Drygt 70 % har svarat att skötseln av gång- och cykelbanorna är bra, vilket är snarlikt rikets resultat.

Andelen som svarat att de tycker att allmänna platser, såsom parker, torg, lekplatser m.m. sköts på ett bra sätt är 82,4 %. Detta är något högre än resultatet för riket som ligger på dryga 80 %. Även andelen som svarat att skötseln av naturområden är bra är högre i Halmstads kommun jämfört med riket (86 % jämfört med 83,8 %).

4.1.4 Nöjdhet på kommunens idrottsplatser respektive idrottshallar (NKI)

Kommentar



Teknik- och fastighetsförvaltningen har under hösten 2022 genomfört en kundundersökning bland föreningsledare och tränare som bedriver verksamhet på Halmstads kommuns idrottshallar och gymnastiksalor. Kundundersökningen omfattade 43 kommunala idrottsplatser.

Nöjd Kund Index (NKI) räknas ut genom att samtliga värden från betygsättningen läggs ihop och divideras sedan med antalet påståenden. Ett NKI på 3,5 eller högre anses vara ett bra värde/betyg. I årets undersökning hamnar 38 av idrottshallarna över 3,5. NKI-värdet för samtliga idrottshallar 2022 hamnar på 3,7. Vid en jämförelse med tidigare års kundundersökningar ligger alla sammanfattade NKI-värden strax över det godkända riktvärdet. Undersökningen 2020 resulterade i NKI 3,8 men resultatet 2017 och 2015 var 3,6.

Det i särklass högst viktade påståendet från hyresgästerna var att idrottshallen/gymnastiksalen bör hållas i ett bra skick beträffande städning och skötsel (NKI 3,6). Höga betyg får, likt tidigare undersökningar, bokningsavdelningens vänliga och hjälpsamma bemötande (NKI 4,0). Att det ska vara enkelt och smidigt att boka och komma in i idrottsanläggningarna anses viktigt. Därför är det glädjande att betyget har ökat med åren, 2015 (3,7), 2017 (3,8), 2020 (3,9) och 4,0 i årets undersökning.

Synpunkter i form av kommentarer klargjorde att föreningslivet känner sig bortprioriterade i Halmstad Arena när det arrangeras exempelvis evenemang. Utifrån teknik- och fastighetsförvaltningens framtagna arbetsmodell för matchplanering samt plan för ersättningshallar för elitlagen hoppas förvaltningen att föreningslivet ska känna sig mer prioriterade på anläggningen.

5 Resurser och förutsättningar

5.1 Ekonomi

Driftredovisning

(alla belopp i tkr)	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Budgetavvikelse
Verksamhetens intäkter	86659	102 278	96 542	5 735
Lönekostnader	-150 675	-160 135	-164162	4 027
Lokalkostnader	-69 414	-70 436	-70 330	-106
Kapitalkostnader	-62 288	-70 671	-81 295	10 624
Övriga kostnader	-86 236	-115 457	-108 864	-6 594
Verksamhetens kostnader	-368 613	-416 699	-424 651	7 951
Periodens nettokostnad	-281 954	-314 421	-328 109	13 686

Driftredovisning anslagsområde 320 Gator, parker och idrott

Utfall – årsresultat

Resultatet för året är -314 400 tkr jämfört med -281 900 tkr föregående år, skillnaden på -32 500 tkr beror på följande:

Intäkterna för 2022 är 102 300 tkr vilket är 15 600 tkr högre än motsvarande period förra året och beror till stor del på att Covid-19-restriktionerna tagits bort. Största ökningen skedde på Arena bad som öppnade i februari och gav 6 700 tkr mer i intäkter än föregående år, uthyrning av idrottsanläggningar inkl. Halmstad Arena har ökat med 5 900 tkr samt markupplåtelser med 2 600 tkr.

Lönekostnader är 160 100 tkr vilket är 9 500 kr högre än motsvarande förra året. Detta beror på att antalet anställda på förvaltningen har ökat då vakanta tjänster tillsatts sedan föregående år samt på grund av ändrade förutsättningar på driftenheterna (gata, park och idrott) där man har fått anställa extra säsongspersonal till en lönekostnad på 3 200 tkr maj till oktober.

Kapitalkostnaderna är 8 400 tkr högre än förra året, här har avskrivningarna har ökat med 5 500 tkr och räntorna med 2 800 tkr.

Övriga kostnader har ett utfall på -115 300 tkr vilket är 29 100 tkr mer än förra året. Ökningen beror på högre kostnader för material 4 800 tkr, lokalkostnader 5 800 tkr, inköp av tjänster och entreprenader 3 800 tkr, el/värme/vatten 700 tkr, utrangeringar 600 tkr samt övrigt med 10 600 tkr. Kostnadsökningen är en effekt av att Covid-19-restriktionerna släppts. Detta genererar högre intäkter men även högre kostnader i samband med arrangemangen (konserter och mässor), framför allt på Halmstad Arena och Halmstad Arena bad. Verksamheten har fått budget på 20 000 tkr för att införskaffa reservkraft till kommunens fastigheter, av dessa har ca 15 300 tkr förbrukats under året. Fordonskostnaderna har ökat med 2 100 tkr, det är både högre drivmedelskostnader samt succesiv övergång till dyrare eldrivna fordon som påverkat utfallet.

Utfall – budgetavvikelse

Budgetavvikelse för verksamheten är +13 900 tkr. Avvikelsen är till största del kopplad till kapitalkostnaderna där utfallet för året är 70 600 tkr vilket är 10 600 tkr lägre än budget. Detta beror på att investeringar blivit senarelagda och inte ger avskrivningar och ränta i den takt som budgeterats.

En budgetavvikelse på +3 100 tkr beror på ersättning förvaltningen fått för återplanteringen i Tylösand, vilken inte har genomförts under året. Återplanteringen har dragit ut på tiden och beloppet återfinns i investeringsbudgeten för 2023.

På intäktssidan är budgetavvikelsen +5 700 tkr till exempel ökar parkeringsintäkter i förhållande till budget med 1 500 tkr och uthyrning av idrottsanläggningar /bad med 1 000 tkr. En negativ avvikelse syns på intäkterna på Halmstad Arena bad i förhållande till budget med -1 900 tkr beroende på att Covid-19-restriktionerna inte släpptes förrän i februari och anläggning hölls stängd i början av året. Däremot har uthyrningen av idrottsanläggningar efter Covid-19 restriktionerna ökat markant, +2 900 tkr. Virkesintäkterna från naturpark nådde inte upp till budget - 1 900 tkr. Budgetavvikelsen på övriga intäkter består främst av försäkringsersättningar och fakturering av utförda tjänster +4 900 tkr.

Lönekostnader är 4 000 tkr lägre än budget. På driftavdelningen avviker lönekostnaderna mot budget på -1 400 tkr då förvaltningen kom att behöva anställa mer säsongspersonal under sommarperioden vilket kom att kosta 3 200 tkr. Tidigare år har förvaltningen haft tillgång till personal via olika arbetsmarknadsprojekt där utbildnings- och arbetsmarknadsenheten stått för lönekostnaden. Övriga avdelningar har ett överskott på lönekostnaderna på +5 400 tkr främst beroende på vakanta tjänster.

På övriga kostnader är budgetavvikelsen -6 600 tkr. Avvikelsen på fordonskostnader -3 700 tkr beror på att drivmedelspriserna har skjutit i höjden. Högre krav ställs på våra nya fordon, vilket genererar högre leasingkostnader. Lokal- och städkostnader visar en avvikelse på -2 300 tkr. Avvikelsen på inköp av tjänster, data och telefoni landar på -2 500 tkr vilket balanserades upp med ett överskott på inköp av material +1 900 tkr.

Nämnden fick under året extra driftanslag på 20 000 tkr med syfte att tillgodose kommunens behov av reservkraft och bränsledepå. Av dessa har man i år använt 15 300 tkr, dessa har använts till inköp av diesellaggregat och därmed tillhörande kostnader för installation, lokaler och bränsle mm.

Investeringsredovisning

(samtliga belopp i tkr)	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Budgetavvikelse
Investeringsinkomster	1 546	2 702	0	2 702
Investeringsutgifter	-187 588	-137 779	-560 974	423 195
<i>därav exploateringsområden</i>	-74 002	-37 675	-271 989	234 314
<i>därav infra gata Södra Infarten</i>	-43 583	-14 284	-42 552	28 268
<i>därav infra gata Slottsmöllebron</i>	-3 010	-1 354	-70 615	69 261
<i>därav infra gata Lilla Torg</i>	-877	-3 740	-29 123	25 383
<i>därav infra gata övrigt</i>	-9 552	-16 666	-34 249	17 583
<i>Parkprojekt</i>	-5 706	-11 084	-39 329	28 245
<i>Idrottsprojekt</i>	-13 128	-2 393	-16 673	14 280
<i>Ramanslag</i>	-37 730	-50 583	-56 444	5 861
Investeringsnetto	-186 042	-135 077	-560 974	425 897

Utfall – årets nettoinvesteringar

Investeringsnettot är -135 100 tkr, vilket är 50 900 tkr lägre än förra årets utfall, -186 000 tkr.

Utgifter i projekt 2022	
Ranagård	-19 600 tkr
Fyllinge 4:e kvadranten	-10 900 tkr
Södra infarten	-18 700 tkr
Levande centrum/kulturstråk Nissan	-4 700 tkr

Utgifter i projekt 2022		
Lekplatser	-4 300	tkr
Lilla Torg, ombyggnad	-3 700	tkr
Övriga projekt	-25 300	tkr
Ramanslag	-47 900	tkr
Summa:	-135 100	tkr

Utfall – budgetavvikelse

Investeringsnettot till årets slut till uppgick till -135 100 tkr vilket ger en avvikelse på 425 900 tkr mot budgeten på 561 000 tkr där investeringsbudgeten nyttjades till 24 %.

Budgetavvikelsen för investeringar i allmän plats inom exploateringsområden blev 234 300 tkr varav 115 600 tkr avser projekt som ännu inte har beställts från samhällsutvecklingsavdelningen. Detta beror främst på förseningar i arbetet med detaljplanerna som gör att utbyggnaden av den allmänna platsen behöver senareläggas till kommande år. Ökade kostnader generellt gör att anbuden blir högre och inte längre ryms inom satt budget.

Allmän plats inom exploateringsområde, ej påbörjade projekt:	Budgetavvikelse	
Kistinge Södra	50 000	tkr
Eketånga 3:205, Söndrums centrum	17 100	tkr
Norra Villmanstrand	15 000	tkr
Österskans	11 000	tkr
Kv. Bagaren	7 500	tkr
Backen, Breared 2:15	5 000	tkr
Halmstad Karl XI 7	3 200	tkr
Ekan 15 mfl (Ekorren 4)	2 600	tkr
Haverdal 27:1 samt 18:53	1 600	tkr
Trönninge 12:4 mfl Gatan	1 600	tkr
Koltrasten 3 (Oskarström 3:84)	1 000	tkr
Totalt:	115 600	tkr

Resterande överskott inom exploateringsområdena beror på förseningar inom projekten. Även här påverkar förseningar i detaljplanarbetet samt överklaganden.

Allmän plats inom exploateringsområde:	Budgetavvikelse 2022	
Ranagård	22 500	tkr
Utbyggnad allmän plats DP Hamnen	34 800	tkr
Kvibille 21:1	7 400	tkr
Kemisten 2 exploatering	6 300	tkr
Fyllinge IV kvadranten - etapp 2	4 300	tkr
Flygaregatan kvarteret Bonden	7 700	tkr
Stationsstaden	4 100	tkr
Gullbrandstorp 1:50 med flera, etapp 3	3 500	tkr
Övriga projekt	15 600	tkr
Ej utfördelad budget	12 500	tkr
Totalt:	118 700	tkr

Även de övriga projekten påverkas av detaljplanarbeten och tillstånd som försenats, juridiska tvister,

pågående upphandlingar mm. Upphandlingar på material och entreprenader har gått upp i pris vilket påverkar möjligheterna att starta projekt inom budgetramarna.

Projekt vht 320	Budgetavvikelse 2022	
Slottsmöllebron	69 300	tkr
Lilla Torg, ombyggnad	25 400	tkr
Södra infarten	23 700	tkr
Bastionen och Norre Katts park, etapp 1	12 200	tkr
Klimatanpassningsåtgärder i Getinge	7 900	tkr
Reinvestering utebad	7 000	tkr
Vattensmarta idrottsanläggningar	5 500	tkr
Gång o cykelbanor Haverdalsbro (flytt av budget)	5 400	tkr
Ny parkmiljö Österskans	4 000	tkr
Ramanslag	8 600	tkr
Övriga projekt	22 600	tkr
Totalt:	191 600	tkr

5.2 Personal

5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

	Totalt T3 2022	Antal kvinnor T3 2022	Antal män T3 2022	Totalt T3 2021
Antal tillsvidareanställda	232	76	156	231
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	17	6	11	19
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	112	42	70	105
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	103	28	75	107
Antal visstidsanställda	19	8	11	9
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	230	75	155	229

Antalet tillsvidareanställda medarbetare är i stort sett detsamma som föregående år. Antalet visstidsanställda har närmare dubblerats jämfört med föregående år. Majoriteten av dessa, 14 stycken, är på driftavdelningen. Det finns flera olika förklaringar till det, bland annat att det tagits in vikarier vid tjänstledigheter och att det anställts medarbetare på provanställningar.

Könsfördelningen för förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare är fortfarande övervägande andel män; 67 % män och 33 % kvinnor.

5.2.2 Timavlönad personal

	Totalt T3 2022	Totalt T3 2021
Timavlönad personal - totalt antal timmar	24 086	13 334
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	12	7

Totalt sett nyttjande TFF närmare dubbelt så mycket timavlönad personal jämfört med föregående år. Går man längre tillbaka i tiden, till 2019 innan pandemin, var skillnaden mindre, då nyttjades 10 årsarbetare jämfört med 12 årsarbetare 2022.

5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

	Utfall (%) T3 2022	Kvinnor (%) T3 2022	Män (%) T3 2022	Utfall (%) T3 2021
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	4,1%	4,8%	3,8%	3,6%
Summa tid med långtidsjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	25,4%	42,1%	15,6%	34,3%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	6,5%	8,9%	5,3%	3,7%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	3%	2,8%	3,1%	2,6%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	4,6%	6,2%	4,1%	4,4%

Den totala sjukfrånvaron för teknik- och fastighetsförvaltningen (TFF) var i snitt 4,1 % under 2022, vilket innebär en ökning med 0,5 % jämfört med föregående år, dock har långtidsjukfrånvaron minskat. Noterbart är att sjukfrånvarotiden för medarbetare 29 år och yngre närmare dubblerats jämfört med föregående år, dock bör samtidigt beaktas är andelen medarbetare under 29 år är liten.

5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Se bilaga 5.2.4 Årlig uppföljning av SAM. Förvaltningen har under året arbetat aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och uppföljningen anger att det systematiska arbetsmiljöarbetet visar på 60 % för andelen godkänt och 40 % för andelen om att åtgärder i verksamheten krävs. Handlingsplaner för fortsatt arbete 2023 finns upprättade för varje chef så att det systematiska arbetsmiljöarbetet ytterligare kan förbättras.

Inom de 40 % där åtgärder krävs finns förbättringsområden som exempelvis:

- Säkerställa rutiner och genomförande kopplat till brandskyddsarbetet
- Dokumentera riskbedömningar bättre
- Säkerställa tid och resurser för att utföra arbetsmiljöuppgifter
- Genomföra fler skyddsronder bl a enligt OSA
- Göra hälso- och arbetsmiljömål kända samt följa upp målen och informera om arbetsmiljöriktlinjen
- Dokumentera och följa upp riskbedömningar arbetsmiljö
- Säkerställa att nya medarbetare får information om vilka risker som finns i arbetet
- Undersöka arbetsmiljön utifrån inrapporterade händelser i KIA
- Återkoppla utredning och åtgärd till medarbetare som har anmält en händelse (KIA)

5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöverket

Ett besök har genomförts från arbetsmiljöverket avseende arbete vid spårbunden trafik, där inga avvikelser noterades utan endast förbättringsåtgärder föreslogs från inspektionsmyndigheten.

HLLR-utbildning

Förvaltningen har utbildat ett 50-tal medarbetare via företagshälsovården och nu är majoriteten av förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare utbildade.

Hälsoinspiratörer

Hälsoinspiratörerna inom organisationen har under året genomfört ett antal aktiviteter, bland annat köptes ergonomiska medicinbollar in, bordtennisbord sattes upp och det genomfördes en kickoff för

hela organisationen.

KIA

Förvaltningen började använda KIA fr o m 1 januari och har utbildat chefer, skyddsombud och förvaltningsadministratörer i systemet. Infasningen har fungerat bra och antalet inrapporterade händelser har ökat jämfört med 2021 där dialogen mellan chef, medarbetare och skyddsombud har fungerat mycket bra. Ökningen av inrapportering tros även vara kopplad till användandet av KIA-appen.

Kemikaliehantering

Förvaltningens interna kemikaliegrupp har fortsatt med arbetet med kommunens Kemikalieplan (KS 2018/00779) med att inventera, riskbedöma och fasa ut kemikalier samt ersatt fysiska kemikalieförteckningar med QR-koder, vilket betydligt har förenklat hanteringen av skyddsinformation till medarbetarna. Förvaltningen har även fortsatt ha en representant delaktig i kommunens övergripande kemikaliegrupp.

Lagstiftning

Lagar, föreskrifter och förordningar har inventerats och dokumenterats utifrån varje chefs verksamhetsansvar.

Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökning har genomförts och svarsfrekvensen för organisationen var 76 %.

TBE-vaccinering

Omkring 35 medarbetare har påbörjat samt fått påfyllt TBE-vaccination via företagshälsovården.

Årlig uppföljning SAM

Förvaltningen har för första gången genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i KIA, vilket har fungerat bra.

5.2.5 Sammanfattande analys

Organisation

Under det gångna året har en femte avdelning, fastighetsavdelningen, införts på teknik- och fastighetsförvaltningen (TFF). Ett av syftena med organisationsförändringen är att skapa tydligare samarbetsytor och ett effektivare sammanhang för de medarbetare som arbetar med lokalförsörjning och fastighetsförvaltning inklusive fastighetsdrift och underhåll. Ett annat syfte är att skapa bättre förutsättningar för ett utvecklingsarbete mot en strategisk långsiktig, kostnads- och energieffektiv lokalförsörjning och fastighetsförvaltning. Genom ett strategiskt synsätt med långsiktig planering ökar möjligheten att arbeta mer proaktivt samt att uppfylla både hållbarhets-, ekonomiska, miljömässiga och sociala mål.

Det har påbörjats en organisationsöversyn inom TFF kring hur förvaltningen ska arbeta med förvaltaruppdraget och det strategiska utvecklingsuppdraget. Kopplat till det undersöks även hur TFF ska organisera sig för att uppnå detta.

Under året har det hållits tre stycken förvaltningsövergripande TFF-möten, varav två digitala och ett fysiskt.

Kompetensförsörjning

Det har varit omsättning av chefer inom TFF under det gångna året vilket lett till många tillförordnande tjänster. Fem gruppchefer inom driftsavdelningen har valt att avsluta sina uppdrag varav majoriteten av

dem stannat kvar inom TFF men i en annan roll. Det har genomförts särskilda avgångsintervjuer med de berörda gruppcheferna för att fånga upp anledningar till att de valt att inte fortsätta vara chef inom organisationen. Därutöver har det varit pensionsavgångar på chefstjänster och den nybildade fastighetsavdelningen har också medfört en ny chefstjänst.

TFF har genomfört en satsning på att utbilda i Barnkonvention och ca 160 medarbetare har genomgått utbildningen under 2022.

Under våren genomförde TFF två internutbildningar i att skriva tjänsteskrivelser.

TFF har under 2022 beviljats medel via Omställningsfonden för att genomföra två utbildningsinsatser inom fastighetsdriftsenheten och utifrån det har medarbetare utbildats för pannskötarcertifiering och inom ventilationsoptimering.

Det hölls en interaktiv föreläsning för hela driftavdelningen kring ämnet "Att arbeta tillsammans, inte bara samtidigt" vilken berörde hur man förhåller sig till varandra på arbetsplatsen och konsten att kommunicera med varandra trots olikheter.

TFFs chefer har totalt under året genomfört 34 kurser inom Halmstads kommuns chefs- och ledarprogram varav fyra chefer har påbörjat det strategiska ledarprogrammet. Därutöver har cheferna genomgått 487 e-learningar via utbildningsportalen iKnow.

TFF har under året fått ett mer utvecklat utbildningsregistret, numera finns en portal att tillgå där cheferna kan beställa nya utbildningar, registrera genomförda utbildningar samt få utbildningsstatistik.

Badanläggningsenheten har utvecklat ett samarbete med barn- och fritidsprogrammet på Sannarpsgymnasiet. Samarbetet innebär att enheten håller en kurs på våren och en på hösten där eleverna blir utbildade poollivräddare, vilket också skapar rekryteringsmöjligheter för enheten. Utöver det erbjuder enheten praktikplatser vår och höst, totalt fyra platser per år.

Inför sommarsäsongen har TFF rekryterat fler medarbetare i egen regi då den tidigare möjligheten att rekrytera genom utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen (UAF) delvis försvunnit för om i år.

TFF har under året haft samarbete med både UAF och Arbetsförmedlingen och tagit emot flertalet medarbetare via arbetsmarknadspolitiska åtgärder. TFF har även tagit emot ett flertalet ungdomar via Sommarkraft.

Krisledning

Med anledning av säkerhetsläget har TFFs krisstab omorganiserats under året.

I samband med Halmstads kommuns arbete med elkrisen har det startats ett antal samordningsgrupper. I det arbetet ansvarar TFF för tre kommunövergripande delprojekt:

1. Det första delprojektet handlar om att energi och/eller effektminskning i kommunens verksamheter, främst i våra egna lokaler, inklusive idrotts- och fritidsanläggningar, men även på allmän plats.
2. Det andra delprojektet handlar om reservkraft och hur vi kan säkerställa el till samhällsviktiga funktioner och verksamheter om vi får ett strömavbrott.
3. Det tredje delprojektet handlar om föreningslivet och ökade kostnader för elen. Medarbetare från samtliga avdelningar inom förvaltningen har mer eller mindre varit involverade i de övergripande delprojekten och samtliga enheter inom förvaltningen har genomfört ett förberedelsearbete inför eventuellt elbortfall.

Samverkan

Under 2022 har det hållits tolv samverkansmöten inom TFF. Vid utvärdering av årets samverkansmöten konstaterades att det funnits en öppen och bra dialog samt ett bra engagemang i hela gruppen, vilket är goda förutsättningar för en ändamålsenlig samverkan.

6 Internkontroll

Färgmarkeringarna visar riskbedömningen i verksamhetsplanen för respektive risk (ej status på internkontrollen). Risker som antingen är rödmarkerade eller orange bör ha tilldelats ett kontrollmoment och i förekommande fall en åtgärd. Resultatet av internkontrollen redovisas mer detaljerat i förvaltningens bokslut/verksamhetsberättelse 2022.

6.1 Risk för brister i verkställigheten av beslut

Verkställighet säkertställs genom att samtliga uppdrag från nämnderna diarieförs i Ciceron och tilldelas en handläggare. Med hjälp av diariet är det sedan möjligt att följa ärendets gång samt vilken handläggare som är ansvarig.

För att säkerställa att alla beslutsärenden och återrapporteringar når nämnden finns en ärendeplan där samtliga ärenden förs in. Tjänsteberedning hålls inför alla presidieberedningar och nämnder för att säkerställa ärendehantering.

Kontroll

Kontroll har gjorts med hjälp av stickprov på följande ärenden: Uppföljning av dubbla säsonger uteservering, Beslut om följduppdrag till teknik- och fritidsnämnden samt fastighetsnämnden om iordningställande av Bastionen och Norre Katts park, Riktlinjer för kommunal belysning utmed statliga vägar. Kontrollen visar att samtliga beslut har verkställts och återrapporterats till nämnden.

6.2 Risk för felhantering av föreningsbidrag

Metoden som använts för kontrollen utgår från den av förvaltningen framtagna rutinen. Samtliga bidragsgivningar inom aktivitets-, lokal-, investerings- och anläggningsbidrag sammanställdes i en lista där fem slumpmässiga nummer valdes ut för kontroll. Granskning har sedan gjorts utifrån underlag, hantering, utbetalning samt processkarta för samtliga fem bidragsgivningar.

Granskning av bidragshantering är gjord enligt rutin och inga avvikelser gällande bidragsgivningen upptäcktes. Vid granskningen identifierades ett steg i processkartan för lokalbidrag där revidering behöver göras för att säkerställa att processen framöver är i linje med processkartan. Denna åtgärd rör samråd internt inom förvaltningen vid behov under processen.

Vid årets internkontroll identifierades att investeringsbidrag för innevarande år ej kan granskas utifrån att redovisning ej är slutförd vid kontrolltillfället. Förslagsvis granskas istället föregående års investeringsbidrag vid kontrolltillfället.

6.3 Risk att inköp inte görs enligt ramavtal

Kontrollen utförs på slumpmässigt utvalda fakturor med belopp som överstiger 100 000 kronor för att se till att gällande rutiner följs. Kontrollen görs för att säkerställa att inköpen är gjorda enligt ramavtal med upphandlade leverantörer och att eventuella direktupphandlingar utförts korrekt enligt kommunens anvisningar. Dessutom ska beställaren ingå i inköpsorganisationen samt ha relevant utbildning (avropar- respektive inköpare utbildning).

Slutsats

Alla kontrollerade beställare har inte godkänd avropar- och inköparutbildning. Av 14 st beställare är det en som inte gått inköparutbildning och en som varken gått inköpar- eller avroparutbildning. I fallet där beställaren saknar inköparutbildning har beställningen gjorts korrekt enligt inköpsorganisationen. I det andra fallet där beställaren varken gått avropar- eller inköparutbildning har rutinen brustit. Alla beställningar har beställningsskrivelser. Bristerna har uppmärksammats till respektive chef och åtgärder har vidtagits.

Utöver det fanns inget att anmärka på.

6.4 Risk för felaktiga/ofullständiga leverantörsfakturor

Kontrollen utförs på slumpmässigt utvalda fakturor för att säkerställa korrekta leverantörsfakturor avseende innehåll och pris.

Slutsats

En brist som upptäckts är att det saknas information på hälften av fakturorna i detta stickprov. Det är information om köparens momsregistreringsnummer och datum för när varorna såldes eller tjänsten levererades som saknas. Utöver det saknades det i ett fall avtal således attesterades en faktura i stickprovet utan att personen hade tillgång till avtal och korrekt prisinformation. Detta berodde enligt förklaring på att projektet överlämnats till ny projektledare och att relevanta dokument som avtal/beställningsbeskrivelse inte flyttats med.

Åtgärd

Som åtgärd föreslås att rutiner vid överlämning av projekt ses över och att fakturors utformning vid attestering kontrolleras noggrant enligt kommunens riktlinjer.

6.5 Risk för felaktig arkivering

Diarieakter förvaras i låsta skåp där bara nämndsekreterare har åtkomst. Nämndsekreterare säkerställer att samtliga arkivakter är korrekta innan den årliga avleverans till kommunarkivet.

Samtliga handläggare har åtkomst till förvaltningens närarkiv men genom information som finns i arkiven klagas det att samtliga utlånadehandlingar måste återlämnas till arkivet. Närarkiven kontrolleras med löpande av nämndsekreterare.

Kontroll

Kontroll har utförts med stickprov på följande arkiverade ärenden: Förfrågan - hjälp med lokal till barn och ungdomar i Getinge, Ansökan om bidrag till vägföreningar och vägsamfälligheter 2022, enskilda vägar, verksamhetsberättelse och avtal - flyttning av cyklar. Kontrollen visar att samtliga ärenden har arkiverats korrekt.

6.6 Risk för inaktuell dokumenthanteringsplan

Under 2022 har sätet förvaltningen arbetar på förändrats på flera olika sätt. Flera nya e-tjänster har införts och mer och mer information behandlas digitalt. Detta ställer krav på en kontinuerlig uppdatering av förvaltningens dokument-/informationshantering för att denna inte ska bli ifrånsprungen av förändringar i verksamheten.

Inför nya teknik- och fastighetsnämnden har det gjorts ett arbete för att uppdatera informations- och dokumenthanteringsplanen, men planen bedöms fortfarande vara i behov av en större omarbetning under 2023.

6.7 Risk att handlingar inte diarieförs

För att minska risken för att handlingar inte diarieförs utbildar nämndsekreterare samtliga nya medarbetare i användning av Ciceron och dokumenthantering. En informations- och dokumenthanteringsplan finns framtagen och beslutad för att informera medarbetare om vad som ska diarieföras och på vilket sätt det ska göras. Ett arbete pågår med att göra informations- och dokumenthanteringsplanen mer lättillgänglig.

Under 2022 har ett arbete med att processkartlägga hela förvaltningens arbete påbörjats. Efter genomförd kartläggning kommer det bli tydligare vilka handlingar som ska diarieföras och hur.

6.8 Risk att ärenden från Halmstad direkt inte diarieförs

Nämndsekreterare har gjort bedömningen att Halmstad direkt-ärenden som finns sparade i ärendehanteringssystemet Artwise generellt sett inte behöver diarieföras på något annat sätt. Ärenden av större vikt diarieförs vid behov.

6.9 Risk att kommunens resepolicy inte efterlevs

Kontroll har genomförts av antalet registrerade kilometer för transport med privat bil. Resultatet är:

2021: 29 769,5 km

2022: 22 843,6 km

Trenden är alltså att användningen av privat bil i tjänsten har minskat, vilket är positivt utifrån

efterlevnad av gällande resepolicy.

6.10 Risk för att riktlinjen för representation och gåvor inte följs



Stickprovskontroll av 21 verifikationer har genomförts varav 12 hade olika brister som till exempel: namn på deltagare saknades, ändamål/syfte saknades, avdragsgill moms var inte korrekt bokförd.

Följande korrigerande åtgärder föreslås:

- att sprida information till berörda inom förvaltningen, dels om Halmstad kommuns policy för representation och gåvor dels gällande skatte- och redovisningsregler för densamma
- att utöka den löpande interna kontrollen av följsamheten till riktlinjen för representation och gåvor och till Skatteverkets regler inom förvaltningen för att fånga och korrigera eventuella avvikelser
- att utse en sakkunnig på ekonomienheten som ansvarig/kontaktperson för ovanstående frågor

6.11 Risk att frågor från kommuninvånare inte besvaras inom rätt tid



Statistiken för 2022 visar att förvaltningen har besvarat 71 % av inkomna ärenden i rätt tid. Kommunens riktlinje är att kunden ska få ett första svar/återkoppling inom två arbetsdagar.

Det förekommer stor variation mellan olika specialistgrupper.

Kräver fortsatta utbildnings- och informationsinsatser inom förvaltningen.

7 Vertikal dialog

Vertikal dialog genomfördes på teknik- och fastighetsnämndens sammanträde 2023-02-27.

Bokslut/verksamhetsberättelse (T3) 2022

**Utbildnings- och
arbetsmarknadsnämnden**

Bokslut (T3) 2022



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Grunduppdrag	5
2.1	Struktur/input.....	5
2.2	Process/genomförande	6
2.3	Resultat/output.....	7
3	Mål.....	8
3.1	I Halmstads gymnasieskola och vuxenutbildning ska måluppfyllelsen öka genom likvärdiga förutsättningar och en utvecklad undervisning	8
3.2	Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ska stärka arbetslinjen i Halmstads kommun genom insatser som rustar individer i att nå en långsiktig etablering på den ordinarie arbetsmarknaden.....	9
3.3	Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ska arbeta för ökad digitalisering i syfte att utveckla och stödja verksamheternas processer	10
3.4	Alla unga ska ges förutsättningar för att uppnå och bibehålla en god psykisk hälsa oavsett bakgrund, kön, funktionsvariationer, sexuell läggning etc.	11
4	Kvalitet.....	13
4.1	Struktur/input.....	13
4.2	Process/genomförande	13
4.3	Resultat/output.....	13
5	Resurser och förutsättningar.....	15
5.1	Ekonomi	15
5.2	Personal.....	15
6	Internkontroll	20
6.1	Samverkan.....	20
6.2	Nämnden fattar beslut på bristande underlag	20
6.3	Representation	20
6.4	Slutattester	21
6.5	Inköp	21
6.6	Effektiviseringar	22
6.7	Dokumenthantering.....	22
6.8	Dataskyddsförordningen (GDPR).....	23
6.9	Delegationsordning.....	24
6.10	Bisyssla	25
7	Vertikal dialog	26

Bilagor

Bilaga 1: Årlig uppföljning SAM förvaltningsgemensamt

1 Inledning

Vi lämnar ett år bakom oss som har bestått av oro och stora prövningar både i vår omvärld och närvärld. Krig, människor på flykt, ekonomisk kris, elkris samt osäkerhet kring hur coronapandemin kommer att utvecklas är bara några av de utmaningar som har präglat vår vardag. Vi har blivit satta på prov, inte minst genom att kriget i Ukraina har lett till ett stort hjälpbehov och miljontals människor har hamnat i nöd. Detta har ställt stora krav på flexibilitet och lösningsfokus i hela kommunkoncernen och så även för vår förvaltning. Vilken kreativitet, kraft och positiv energi som finns i vår organisation! Det har varit fantastiska insatser som gjorts, vilket gör mig både tacksam och stolt.

Kriserna har präglat våra målgrupper på olika sätt. Många har mått dåligt psykiskt, både ungdomar och vuxna. Sista veckan i november gick ett antal medarbetare på förvaltningen en utbildning för att bli instruktörer i "Första hjälpen till psykisk hälsa" (MHFA). Utbildningen, som hölls av Karolinska institutet, syftade till att öka kunskapen om psykiska sjukdomar och kristillstånd. Kursen ger medarbetare behörighet att organisera och utföra egna "Första hjälpen-kurser" till kollegor så att vi kan göra en gemensam kraftansträngning för att ta oss an denna utmaning i relation till både våra målgrupper och kollegor i behov av stöd.

Med grund i två genomförda barnkonsekvensanalyser har jag fattat ett flertal riktighetsbeslut som ska vägleda vårt arbete med unga i åldern 16–29 år under de kommande fem åren och där syftet är att säkerställa ungas rätt till en god psykisk hälsa samt förbättrad kvalitet i undervisningen. Språkutvecklande arbetssätt, stärkt mentorskap och utbildning i tjänstedesign är exempel på åtgärder för utveckling av kvaliteten i undervisningen. En viktig verksamhet som arbetar med ungas psykiska hälsa är Aleskogens hunddags, som precis fyllt 25 år. Hundarna skapar välmående till unga i en trygg och stimulerande miljö och hjälper dem att finna kraft och väg framåt för att stärka sina förutsättningar till etablering på arbetsmarknaden.

Att inkludera våra målgrupper i samhället och på arbetsmarknaden är vår röda tråd, digitalisering är ett av de viktigaste verktygen vi har. Förvaltningen har fortsatt den digitala resan under året, bland annat med hjälp av vår nya digitaliseringsstrategi. Daglig verksamhet har skapat datarum och vi har även börjat arbeta med nya metoder där förvaltningens målgrupper blivit mer delaktiga i sin planering genom utökad användning av digitala verktyg. Individernas planering syftar till etablering på arbetsmarknaden och egenförsörjning, vilket har främjats under året genom ökat samarbete med olika arbetsgivare. Skräddarsydda utbildningar utifrån kompetensbehov har exempelvis lett till jobbspår inom restaurang samt inom housekeeping på hotell för individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Ett annat framgångsrikt samarbete har skett med HFAB i form av "Framtidsakademins jobb", vilket också har lett till att individer har fått arbete inom olika branscher.

Våra insatser för att rusta och kompetenshöja individer präglas av medvetenhet om hållbarhet, där den sociala hållbarhetsaspekten ofta kombineras med miljömässig och ekonomisk hållbarhet, till gagn för hela kommunkoncernen. En värdefull insats i detta avseende är Halvin, som ger viktig arbetsträning till människor som snart ska ut på arbetsmarknaden. Halvin förmedlar och främjar återbruk av kontorsmöbler och medverkar till att vi sparar miljontals kronor samt minskar utsläppen och avfallsberget. I denna anda verkar även det nya samarbetet mellan vår byggåtervinning och HEM på återvinningscentralen Villmanstrand, där man har öppnat upp en bom mellan verksamheterna. Genom detta har vi skapat en lösning som underlättar för kommuninvånarna att bli hållbara. Nu kan de lätt

lämna till återbruk och sedan köra vidare in på återvinningscentralen, vilket är ett sätt att främja hela kommunens hållbarhetsarbete.

Årets medarbetarundersökning visar en positiv utveckling bland annat avseende trivsel och att våra medarbetare ser sitt arbete som meningsfullt. För mig är det viktigt att vår förvaltning präglas av en stark och välkänd identitet och därför har 14 medarbetare under året deltagit i den nya metodstödjarutbildningen i medarbetarskap. Utbildningen har syftat till att skapa samarbete, utveckling och motivation i förvaltningens olika verksamheter samt till att främja en god arbetsmiljö.

Året avslutades med att utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen tackade av utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden för deras insatser under mandatperioden. I och med höstens val är det nu dags för utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden att få en ny sammansättning och jag ser fram emot det kommande samarbetet.

Jag ser tillbaka på året som gått med stolthet och tacksamhet över den kompetens, entusiasm och engagemang som finns i vår förvaltning och blickar framåt med trygg förvisning om god energi att ta oss an våra kommande utmaningar.

Ewa Kristensson, förvaltningschef
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen

2 Grunduppdrag

2.1 Struktur/input

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ansvarar för att nationella och kommunala mål i tillämpliga delar förverkligas inom givna ekonomiska ramar samt att verksamheten drivs i enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning och föreskrifter för arbetsmiljön. Utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens huvudsakliga ansvars- och arbetsområden kan kort beskrivas enligt nedan:

- huvudman för gymnasieskola och gymnasiesärskola
- kommunernas aktivitetsansvar för ungdomar (KAA)
- huvudman för grundläggande vuxenutbildning, gymnasial vuxenutbildning, yrkesvux, Särvux, Svenska för invandrare (SFI) samt yrkeshögskolan
- samhällsorientering för nyanlända
- arbetsmarknads- och sysselsättningspolitiska insatser
- daglig verksamhet för individer med funktionsvariationer
- bosättning av nyanlända
- tolkförmedling
- handläggning av ekonomiskt bistånd
- handläggning av dödsboärenden

Ett nytt reglemente för utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden börjar gälla den 1 januari 2022.

Organisation och resurser:

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har 870 anställda år 2021. Av dessa är 758 tillsvidareanställda (70 % kvinnor och 30 % män) och 112 visstidsanställda (61 % kvinnor och 39 % män).

Verksamheter:

- Arbetsmarknad och försörjning
- Daglig verksamhet
- Vuxenutbildningen i Halmstads kommun
- Gymnasieskola och gymnasiesärskola
- Ekonomiavdelning
- HR-avdelning
- Kvalitetsavdelning

Huvudsakliga målgrupper:

- elever i gymnasieskola, gymnasiesärskola, vuxenutbildning samt särskola för vuxna (Lärvux)
- elever inom nya gymnasielagen (NGL)
- deltagare i samhällsorientering
- individer som behöver hjälp med studie- och yrkesvägledning
- deltagare inom daglig verksamhet som har ett beslut enligt LSS eller SoL
- individer som ansöker om ekonomiskt bistånd
- individer som deltar i arbetsmarknadspolitiska insatser

- ungdomar som omfattas av kommunernas aktivitetsansvar (KAA)
- individer med uppehållstillstånd som har anvisats en kommunplats till Halmstad av Migrationsverket

Ekonomi:

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden har två ekonomiska anslag:

131 Ekonomiskt bistånd.

Utbetalningar av ekonomiskt bistånd samt medlemsavgift till Samordningsförbundet i Halland.

Nettobudget 2022: 74 481,0 kkr.

655 Arbetsmarknad, omsorg och utbildning.

Driftsbudget för förvaltningens samtliga verksamheter.

Nettobudget 2022: 691 464,0 kkr.

Halmstads kommun växer och fler kommuninvånare innebär fler elever inom gymnasiet, fler studerande inom vuxenutbildningen, fler deltagare inom daglig verksamhet, fler deltagare i arbetsmarknadsåtgärder samt fler individer i behov av ekonomiskt bistånd.

Förvaltningen kompenseras utifrån ökade volymer men förväntas även att kostnadsanpassa sina verksamheter kontinuerligt enligt planeringsdirektiv med budget 2022-2026.

Huvudsakliga styrdokument, lagar och riktlinjer som styr verksamheten:

- Kommunallag (2017:725)
 - Förvaltningslag (2017:900)
 - Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade
 - Lag (2016:38) om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning
 - Lag (2017:353) om uppehållstillstånd för studerande på gymnasial nivå ("gymnasielagen")
 - Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter
 - Skollag (2010:800)
 - Socialtjänstlag (2001:453)
-
- Plan för attraktivitet och hållbar tillväxt 2020-2024
 - Plan för den inkluderande kommunen 2020-2024
 - Planeringsdirektiv med budget 2022-2026
 - Riktlinje för Halmstads kommuns styrning

2.2 Process/genomförande

Huvudprocess:

- arbeta utifrån en tydlig arbetslinje, för att individer ska etableras på arbetsmarknaden och uppnå självförsörjning. Därigenom ska vi även verka för att möta omvärldens och arbetsmarknadens behov av arbetskraft.

Delprocesser:

- bedriva utbildning för unga och vuxna
- utföra arbetsmarknadsinsatser för individer som står utanför arbetsmarknaden

- utföra insatser för deltagare inom daglig verksamhet
- utreda och bedöma rätten till ekonomiskt bistånd

Halmstad är staden med tre hjärtan och dessa symboliserar också vår vision: hemstaden, kunskapsstaden och upplevelsestaden. För utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden står det andra hjärtat i huvudfokus, nämligen det som handlar om kunskap. Vi utformar den utbildning som tar sin början i gymnasiet och som sedan leder till det livslånga lärandet där människor får möjlighet att växa och utveckla sig själva och sin kreativitet.

Nämndens fokus är att hitta former för samverkan för att fler individer ska komma i sysselsättning; klara av sina studier samt komma ut i arbete. En röd tråd i arbetet har varit att utveckla insatser och aktiviteter för att stärka den kommunala arbetslinjen. Den interna samverkan mellan våra verksamheter är i ständig utveckling för att möta målgruppernas behov. En viktig aspekt i utvecklingsarbetet är även att förstärka samarbetet med andra samhällsaktörer och näringslivet för att inkludera individer på arbetsmarknaden samt för att möta arbetslivets behov av kompetensförsörjning.

Halmstad ska vara en kommun som är tydlig i sitt värdegrundsarbete. Nämnden arbetar tillitsbaserat med viktiga faktorer för att medvetandegöra en stark och välkänd identitet. Inkludering av våra målgrupper och tydligt gehör för deras behov och förutsättningar är viktigt för nämnden.

2.3 Resultat/output

Att elever klarar av och fullföljer den utbildning de valt

Att individer kommer ut i sysselsättning/arbete eller vidare studier

Att individer upplever att deras möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden stärks

Att individer upplever större delaktighet i samhället

3 Mål

3.1 I Halmstads gymnasieskola och vuxenutbildning ska måluppfyllelsen öka genom likvärdiga förutsättningar och en utvecklad undervisning

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

Minska skillnaderna i skolresultat med fokus på kön, bakgrund, funktionsnedsättning och socioekonomi.

Fler behöriga elever.

Bättre förutsättningar för målgrupperna att komma ut i arbete eller till vidare utbildning.

I Halmstad utbildas gymnasieelever och vuxenstuderande av kompetenta och engagerade medarbetare som ges möjlighet att utvecklas i sin profession.



Kommentar

Arbetet med en av huvudmannens två riktade insatser, som togs fram 2021, språk- och kunskapsutvecklande arbete (SKUA), och som grundar sig i rektorernas nulägesanalyser, har fortsatt under 2022. Extern utbildare i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt har upphandlats och kommer att utföras av Lunds universitet med start januari 2023. Under 2022 blev det också klart att Skolverket genomför en statlig riktad insats i SKUA i Halmstads kommun. Kommunen har ett stort antal nyanlända elever och elever med annat modersmål än svenska och utbildningsinsatsen via Skolverket kommer att pågå 2023-2025. Ca 120 lärare samt övrig personal kommer att beröras av utbildningsinsatser. SKUA-insatserna finansieras av Omställningsfonden och Skolverket.

Förväntade effekter

1. En mer likvärdig och kvalitativ utbildning för nyanlända- och elever med annat modersmål än svenska.
2. Att det ska ge verktyg och modeller i styrkedjan i att leda effektivt utvecklingsarbete för undervisningens kvalitet för eleverna.
3. Eleverna får mer utvecklad och varierad undervisning, ökade kunskaper i svenska språket och mer stöd i undervisningen.
4. En mer likvärdig undervisning som gynnar alla elevers lärande och utveckling och leder till en ökad måluppfyllelse.

Arbetet med huvudmannens andra riktade insats, förstärkt mentorskap, skjuts fram i tid. Detta på grund av Skolverkets stora satsning i Halmstads kommun med många berörda lärare och personal.

3.2 Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ska stärka arbetslinjen i Halmstads kommun genom insatser som rustar individer i att nå en långsiktig etablering på den ordinarie arbetsmarknaden

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

Öka individens möjligheter att skapa, utveckla och bibehålla en långsiktig och hållbar etablering på arbetsmarknaden eller inom företagande.

Öka etableringen i arbetslivet med fokus på de grupper som står längst ifrån arbetsmarknaden.

Bedriva utbildningar som möter arbetsmarknadens efterfrågan i samverkan med näringslivet.

Erbjuda insatser som möter arbetsmarknadens framtida kompetensbehov.

Arbeta med kompetensförsörjning utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Det kan exempelvis ske genom ett utvecklat samarbete avseende praktikplatser, erbjudande av utbildning till kommunens personal samt intensifierat samarbete med olika utbildningar på Högskolan i Halmstad.



Kommentar

Under 2022 har stor kraft lagts på att se över och utvärdera vissa arbetsprocesser. Med de nyvunna erfarenheterna kommer arbetsprocessen för våra målgrupper att förändras och förbättras. Ca 150 individer som varit aktuella på avdelningen för arbetsmarknad och försörjning i arbetslinjen har gått vidare till ett arbete, ca 40 har börjat studera. Inom daglig verksamhet har två personer gått vidare till anställning.

Under 2022 har det funnits ett ökat fokus på samverkan med aktörer som möjliggör en etablering på arbetsmarknaden för målgrupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. Genom olika samverkansprojekt har flera individer fått reguljära anställningar, till exempel samverkan med socialförvaltningen, HFAB och hemvårdsförvaltningen. Ett ideellt och offentligt partnerskap har initierats med Women on Wednesday (WOW) och detta samarbete har lett till arbete för 10 personer. Ur ett regionalt perspektiv förs för närvarande en dialog med Markaryds och Laholms kommuner avseende hur våra målgrupper kan rustas i samband med ett konkret behov på arbetsmarknaden. Halmstads kommuns förvaltningar och bolag ska erbjuda praktikplatser som gör det möjligt för individer att prova olika yrken och arbetsuppgifter.

Ytterligare exempel på åtgärder som har genomförts är arbetsförmågeutredningar, hälsofrämjande insatser, coaching, språkträning, arbetsträning samt praktik och arbetsmarknadsanställningar. Verksamheten driver också ett socialfondsprojekt, Sileo, för individer med svaga kunskaper i det svenska språket. Projektet avslutas under 2023 och den kunskap som förvärvats förs nu över till den ordinarie

verksamheten.

Inom avdelningen för arbetsmarknad och försörjning har metoden SKAPA (skattning av progression mot arbete) börjat användas och tanken är att denna metod ska kunna användas inom flera verksamheter på förvaltningen. Skapa är ett verktyg uppbyggt för att mäta progression inom olika områden med fokus mot arbete, utifrån dansk forskning. Inom denna forskning har man kunnat ta fram vilka indikatorer som gör att personer faktiskt kommer i arbete.

Den digitala kommunikationen med deltagarna har utvecklats men det finns fortfarande stort behov av stöd i denna fråga för delar av målgruppen. Utbildning för att stärka personalen i att motivera individen genom samtal har getts under 2022 och ges fortsatt under 2023 i form av MI (motiverande samtal) och arbetsmarknadscoaching.

Det finns ett fortsatt behov av att utveckla verksamheten inom språkträning och inkludering liksom ett fortsatt fokus på samverkan, vilka är av vikt för att öka individernas möjligheter. Det är avgörande att kontinuerligt anpassa verksamheten efter de behov som finns. Beträffande samverkan mellan vuxenutbildningen och avdelningen för arbetsmarknad och försörjning med ungdomar inom kommunernas aktivitetsansvar (KAA) finns en identifierad utvecklingspotential som verksamheten kommer att ta sig an under 2023 och framåt.

3.3 Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ska arbeta för ökad digitalisering i syfte att utveckla och stödja verksamheternas processer

Kopplad till

Process/genomförande

Önskat läge/effekter

Säkerställd digital kompetens och tillgång till digitala verktyg för målgrupper och medarbetare.



Kommentar

Under 2022 har åtgärder vidtagits för att stärka och säkerställa den digitala kompetensen hos medarbetare och målgrupper. En digitaliseringsstrategi har anställts och har som en del i sitt uppdrag att arbeta för att den digitala kompetensen ska öka och säkerställas hos medarbetare och målgrupper. Det har även arbetats fram en digitaliseringsplan vars syfte är att peka ut riktning och grunder för den digitala utvecklingen. Planen innehåller fem pelare som ska vara mätbara.

Även på koncernledningsnivå har det funnits åtgärder för att den digitala kompetensen och tillgången till digitala verktyg i kommunen ska stärkas och säkerställas, främst för medarbetare. En av dessa är DiMiOS, en mätmetod som utarbetats av Göteborgs universitet (Digital förvaltning) tillsammans med ADDA, för att mäta den digitala mognaden i offentlig sektor. Jämförelser kommer att kunna göras med andra kommuner i landet.

Inom nämndens ansvarsområden har det skett ett antal förflyttningar inom det digitala området, här följer några exempel.

- Det har genomförts projekt i förvaltningen som resulterat i en ökad trygghet avseende användandet av digitala verktyg. Bland annat har avdelningen för arbetsmarknad och försörjning upprättat en automationsprocess kopplad till utbetalning av ekonomiskt bistånd, vilket har effektiviserat och underlättat arbetet för berörda handläggare.
- Våren 2022 gjordes ett projekt inom gymnasieskolan i tjänstedesign, som undersökte hur lärare med hjälp av digitalt stöd kan utveckla sin återkoppling för att fler elever ska klara sin utbildning.
- Antalet e-tjänster har under året ökat från fyra till tio och även antalet ärenden ökar kontinuerligt.
- Daglig verksamhet har under året infört ett nytt hanteringssystem som tillsammans med socialförvaltningen gör att processen för hanteringen av deltagare förenklas och görs med högre kvalitet.

3.4 Alla unga ska ges förutsättningar för att uppnå och bibehålla en god psykisk hälsa oavsett bakgrund, kön, funktionsvariationer, sexuell läggning etc.

Kopplad till

Resultat/output

Önskat läge/effekter

Verksamheter är utformade och bedrivs utifrån ungas behov oavsett bakgrund, kön, funktionsvariationer, sexuell läggning etc.

Unga ges möjlighet att delta i utformningen av de insatser som erbjuds på lika villkor oavsett bakgrund, kön, funktionsvariationer, sexuell läggning etc.

Förbättrad folkhälsa med fokus på unga som står längst ifrån arbetsmarknaden.



Kommentar

Vi kan se att det är ett ökat fokus på psykisk hälsa hos personalen och att det påverkar beslut och insatser i verksamheterna och att målområdet är med i planeringen framåt över tid. Ökad kunskap möjliggör förändring. Här är exempel på insatser;

- Inom daglig verksamhet har en utbildning kring NPF diagnoser påbörjats för att kunna möta deltagare och genom ökad kunskap utveckla bemötande och utformning av verksamheten.
- Gymnasieskolan har inlett ett samarbete med BUF där vi använder oss av en evidensbaserad metod, YAM, Youth aware of mental health, som främjar diskussion och samtal om psykisk hälsa i vardagen. Samordnare psykisk hälsa är anställd och har utbildats tillsammans med 4 andra till instruktörer i YAM för att börja utbilda elever i årskurs 8 på grundskolan och årskurs 1 på gymnasiet. Under hösten har instruktörerna utbildats och övat för att påbörja insatsen under vt 23.

- Utbildning av 15 instruktörer i psykisk livräddning har genomförts som i sin tur ska utbilda personalen inom UAF.

4 Kvalitet

4.1 Struktur/input

4.2 Process/genomförande

4.3 Resultat/output

4.3.1 Andel elever som tar gymnasieexamen

Kommentar



Andel elever som får gymnasieexamen i de nationella program är 88,9% (yrkesprogram 83,9% respektive högskoleförberedande program 91,3%).

I syfte att hålla en hög kvalitet, lägger gymnasieskolan stor vikt vid att följa rutiner för arbete med extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram. I detta arbete är flera olika arbetsgrupper involverade. Föreslagna extra anpassningar i den ordinarie undervisningen utformas och kartläggning sker av elevers studie och skolsituation i syfte att se till att eleven får det stöd och hjälp som krävs.

4.3.2 Andel elever i vuxenutbildningen som fullföljer påbörjad utbildning

Kommentar



Studieresultaten för år 2021 för komvux på grundläggande nivå, komvux på gymnasial nivå samt komvux i sfi publicerades den 9 juni 2022 på Skolverkets webbplats:

- Svenska för invandrare, andel godkända betyg: 42 % Halmstad, 52% Riket
- Grundläggande nivå, andel godkända betyg: 76% Halmstad, 71% Riket
- Gymnasial nivå, andel godkända betyg: 69% Halmstad, 70% Riket
- Komvux totalt andel godkända betyg: 68% Halmstad, 68% Riket

Betygsresultaten för vuxenutbildningen ligger i linje med nationell nivå. Andel godkända betyg för svenska för invandrare var inte publicerat, men ingår i andel godkända betyg totalt på komvux. Andel kvinnor med godkända betyg i komvux totalt ligger på 70% och andel män med godkända betyg i komvux totalt ligger på 66%.

I egen framtagen statistik ser vi att år 2022 fortsätter en lägre andel godkända betyg på SFI precis i linje med år 2021, men att grundläggande och gymnasial nivå håller i sig. En djupgående analys om

bakomliggande orsaker finns ännu inte, då vi är 11 dagar in på året. En hypotes som arbetslaget har arbetat systematiskt med närvaron i klassrummet, vilket har höjt antalet avbrott. Bakåt i tiden var pedagogerna inte lika noggranna i närvarohanteringen.

4.3.3 Andel individer som kommer ut i arbete eller utbildning efter individuell insats

Kommentar



I en koncerngemensam arbetsgrupp (taktisk grupp integration) identifieras orsakssamband och initieras olika insatser som syftar till att minska stuprör mellan verksamheter i relation till individernas integrationsprocess. En av de insatser som har genomförts under 2021 samt 2022 har samordnats av vuxenutbildningen. Insatsen heter *individuellt stöd i integrationsprocessen* och innebär en fördjupad kartläggning av individens förutsättningar och behov för en förbättrad språkprogression. Det handlar om olika insatser dels i relation till hälsa men kan också vara andra behov av stöd i relation till myndigheter för att minska stress etc.

4.3.4 Nämndens målgrupper upplever en större delaktighet i samhället

Kommentar



Under våren 2021 har dialog förts med representanter för nämndens olika målgrupper, inom tre olika studier. Dessa studier är nu avslutade och ansvaret och kunskap som förmedlats är förankrad i chefsleden

5 Resurser och förutsättningar

5.1 Ekonomi

Uppföljningen av ekonomin redovisas separat.

5.2 Personal

5.2.1 Tillsvidare och visstidsanställda

Antalet tillsvidareanställda den 31 december 2022 är 811, vilket är en ökning med 33 medarbetare jämfört med den 31 december 2021. Störst ökning visar förvaltningskontoret, Sturegymnasiet samt vuxenutbildningen. För att, i enlighet med koncernövergripande inriktningar, utvecklas mot en mer självbärande förvaltning har några nyinrättade funktioner tillsatts på förvaltningskontoret. På Sturegymnasiet har gymnasiesärskolan vuxit och elevunderlaget kräver mindre grupper. Ökningen på vuxenutbildningen är knuten till kommunernas aktivitetsansvar för ungdomar (KAA), som nu har organiserats inom vuxenutbildningen och lett till att man har anställt mer personal. En annan faktor som har påverkat ökningen är att antalet visstidsanställningar har minskat med elva från den 31 december 2021 till motsvarande tidpunkt 2022 och ersatts med tillsvidareanställningar.

Antalet tillsvidareanställningar inkluderar 31 lönebidragsanställda, varav åtta har sin anställning inom utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen (UAF). Övriga 23 har sin placering inom andra förvaltningar i kommunen.

	Totalt T3 2022	Antal kvinnor T3 2022	Antal män T3 2022	Totalt T3 2021
Antal tillsvidareanställda	811	571	240	778
Antal tillsvidareanställda - 29 år och yngre	30	23	7	33
Antal tillsvidareanställda - 30-49 år	391	284	107	365
Antal tillsvidareanställda - 50 år och äldre	390	264	126	380
Antal visstidsanställda	86	41	45	97
Antal tillsvidareanställda årsarbetare	787	550	236	756

5.2.2 Timavlönad personal

Timavlönad personal har ökat med motsvarande tre årsarbetare jämfört med föregående år. Ökningen kan dels bero på att sjukfrånvaron har ökat, dels på att verksamheterna har återgått till en mer normal drift efter pandemin och därmed har ett ökat behov av timavlönad personal. Dock är mängden timavlönad personal fortfarande lägre än vad den var före pandemiåren, det vill säga två årsarbetare lägre 2022 jämfört med 2019.

	Totalt T3 2022	Totalt T3 2021
Timavlönad personal - totalt antal timmar	28 504	21 114
Timavlönad personal - totalt antal årsarbetare	14	11

5.2.3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron har ökat något från 4,6% till 5,9% och man kan se att det är främst korttidsfrånvaron som har ökat i samtliga åldersgrupper. Korttidsfrånvaron påverkas av att personal ska vara hemma vid symptom på sjukdom vilket påverkar utfallet. Coronaviruset fortsätter påverka våra verksamheter och många har även under 2022 blivit sjuka. Långtidssjukfrånvaron har minskat från 49,9% till 46,7 %.

	Utfall (%) T3 2022	Kvinnor (%) T3 2022	Män (%) T3 2022	Utfall (%) T3 2021
Total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid (%)	5,9%	6,9%	3,7%	4,6%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro - mer än 60 dagar (%)	46,7%	46,3%	48,2%	49,9%
Summa sjukfrånvarotid - 29 år och yngre (%)	5,1%	4,4%	6,3%	3,1%
Summa sjukfrånvarotid - 30-49 år (%)	4,8%	6%	1,7%	4,7%
Summa sjukfrånvarotid - 50 år och äldre (%)	7%	8%	4,9%	4,7%

5.2.4 Årlig uppföljning av SAM

Se bifogad fil för mer information

5.2.4.1 Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet

Se bifogad fil för mer information

5.2.5 Sammanfattande analys

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

Att arbeta med förebyggande insatser handlar om att ställa om organisation och medarbetare för att möta framtida rekryteringsbehov och samtidigt minimera riskerna för arbetsbrist. Det rör sig om såväl strategisk kompetensförsörjning och att möta behov av nya tjänster som att vara en attraktiv arbetsgivare.

Den 1 oktober 2022 trädde det nya kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR i kraft. Det nya offentliga omställningspaketet är den största reformen på svensk arbetsmarknad i modern tid och är en lagstadgad systemförändring för att möta kompetensbristen. Här finns olika studiestöd som medarbetaren kan söka för utbildningar som stärker dennes framtida ställning på arbetsmarknaden. I samband med omställningspaketet trädde även ett antal lag- och kollektivavtalsförändringar i kraft som har stor betydelse på arbetsmarknaden. HR-avdelningen har därför besökt förvaltningens ledningsgrupper under hösten för att utbilda alla chefer i vad förändringarna innebär ur ett arbetsrättsligt perspektiv.

Förvaltningen blev under våren även beviljad medel via Omställningsfondens förebyggande insatser. De förebyggande insatserna ska stärka arbetsgivarens kompetensförsörjning och arbetstagarens anställningstrygghet hos arbetsgivaren. Med dessa medel kommer daglig verksamhet att utbilda medarbetare i NPF-diagnoser (neuropsykiatriska funktionsnedsättningar) och gymnasieskolorna har blivit beviljade medel för språkutvecklande undervisning.

Genom arbetet med HÖK 21 har en strategisk kompetensförsörjningsplan färdigställts och genomförande av aktiviteter pågår. Syftet är att öka antalet lärare, behålla lärare samt utveckla organisation och arbetssätt. Som det ser ut idag behöver attraktiviteten och antalet behöriga lärare öka,

men vi kan inte rekrytera oss ur situationen utan behöver se över organisation och arbetssätt.

I februari 2022 genomförde alla medarbetare inom förvaltningen en digital utbildning om lönebildning. Även en digital introduktionsutbildning samt en digital utbildning om lärares arbetstider har arbetats fram under 2022 och kommer att implementeras i början av 2023. Utbildningen gällande lärares arbetstider är ett komplement till en fysisk utbildning som kommer att ske med start 2023 utifrån handlingsplanen för HÖK 21. HR-avdelning, rektor och fackliga representanter kommer tillsammans att hålla utbildningar för lärarna inom gymnasieskolan om kollektivavtal, arbetstider, ferietjänst etc.

För att stärka och utveckla rekryteringsprocessen har HR-avdelningen arbetat fram kravprofiler för de aktuella tjänster som rekryteras inom förvaltningen. Dessa kravprofiler har testats inom ett antal verksamheter och implementeras nu fullt ut.

Under våren 2022 slutfördes utbildning av 15 metodstödare i aktivt medarbetarskap. Utbildningen i medarbetarskap har gett konkreta tips och verktyg på hur man kan arbeta för att bidra till en arbetsplats som skapar mervärde för medarbetaren, chefen, kollegorna och kunderna. Utbildningen är till för att skapa förståelse för allas lika värden och hur viktiga vi alla är för att ha en välmående och fungerande organisation, där alla känner att de är delaktiga i organisationens mål och visioner. Gruppen fortsätter att nätverka, och har bland annat deltagit i dialog med kvalitetschef och förvaltningschef gällande förvaltningens ledord *stark och välkänd identitet*. Metodstödarna kommer att utbildas vidare under 2023 i barnkonventionen, kränkande särbehandling och kunskaper i psykisk ohälsa.

Den medarbetarundersökning som skulle genomföras i februari skjuts upp till hösten 2022 på grund av coronapandemin. Under hösten har resultatet från undersökningen diskuterats på arbetsplatsträffar. Man har gemensamt lyft de styrkor som finns och prioriterat de frågor som är viktiga att arbeta vidare med. Dessa styrkor och utvecklingsområden kommer sedan att tas med i kommande verksamhetsplanering.

Årets medarbetarundersökning visar en positiv utveckling från förra undersökningen som genomfördes 2020. Av de som arbetar inom förvaltningen ökade antalet medarbetare som starkt rekommenderar förvaltningen som arbetsgivare med 5 procentenheter och de flesta trivs på jobbet. Av de som svarat ser 91 % sitt arbete som meningsfullt och 81 % ser fram emot att gå till jobbet på morgonen.

Det finns dock några områden som behöver förbättras. Endast 51 % tycker att de har ett uppdrag med rimliga förutställningar och endast hälften upplever att de kan koppla av från jobbet på fritiden. Här kommer cheferna att titta närmare på om det är några speciella enheter som berörs av överbelastning för att utreda vad man kan göra för att förbättra arbetssituationen där. Något som också efterfrågas av många är tydligare uppföljning och dialog om uppsatta mål i verksamheterna. 17 % har någon gång känt sig diskriminerade eller trakasserade på jobbet. Att medarbetare känner sig diskriminerade eller trakasserade är något förvaltningsledningen tar på största allvar och kommer att arbeta vidare med.

Ledarskapsförsörjning

Kompetenta chefer är avgörande för kommunens roll som samhällsaktör, välfärdsaktör och attraktiv arbetsgivare. Med chefs- och ledarprogrammet som startade under 2022 får alla förvaltningens chefer tillsammans med övriga chefer i Halmstads kommun möjligheten till att växa som ledare. Programmet erbjuder lärande och kunskapspåfyllning över tid, genom hela uppdraget. Tillsammans med andra chefer sker det kollegiala lärandet, genom dialog och inspiration. Målet och dess önskade effekter av programmet är bland annat att Halmstads kommun ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare, ge chefer bättre förutsättningar, öka möjligheten för ett gott medarbetarskap, uppnå vårt samhälls- och

välståndsuppdrag samt öka samverkan över kommunkoncernen.

Inom utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen är det även obligatoriskt för chefer att genomgå ledarprogrammet Utvecklande Ledarskap (UL).

Heltid som norm

Inom ramen för heltid som norm har ett samarbete påbörjats mellan daglig verksamhet och gymnasieskolorna. Gymnasieverksamhetens behov är oftast begränsade till skoltid under dagen (ca kl. 8.00-15.00) och skoldagar. Samarbetet går ut på att fylla upp arbetstiden till heltid genom att kombinera anställningarna med arbete i annan verksamhet/andra arbetsuppgifter före och efter skoltid under dagen samt under skolans lov. Pedagogiska assistenter har nu möjlighet att arbeta inom daglig verksamhet då skolan har lov. En förhoppning är att detta samarbete även framöver kan utökas till före och efter skoltid under dagen.

Central bemanningsfunktion för daglig verksamhet

Från och med den 1 november 2022 har Halmstads kommun ett bemanningscenter för akut rekrytering. Daglig verksamhet anslöt den 1 december. Bemanningcenters uppdrag är att hantera berörda verksamheters vikariebehov vid frånvaro upp till sex månader. Ett bemanningscenter innebär *en* väg in i kommunen för våra timavlönade medarbetare och är en viktig pusselbit i att Halmstads kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. Halmstad har som alla andra kommuner en utmaning med framtida kompetensförsörjning.

Jämställdhet och inkludering

Förvaltningen arbetar aktivt med frågor gällande jämställdhet och inkludering. Metodstödjarna inom jämställdhet har tillsammans utvecklat ett utbildningspaket för att förenkla dialogerna inom området på arbetsplatsen. Detta paket ingår även för dem som går utbildningen i medarbetarskap.

Första hjälpen till psykisk hälsa, MHFA (Mental Health First Aid)

Under året har förvaltningen utbildat 15 certifierade instruktörer i hela MHFA konceptet - Första hjälpen till psykisk hälsa (MHFA Ungdom, MHFA Vuxna och MHFA Äldre). Dessa instruktörer har nu möjlighet att utbilda förvaltningens medarbetare i konceptet genom en tvådagars internutbildning. Målet är att öka kunskapen om psykisk ohälsa, ångestproblematik, suicid och hur man kan hjälpa vid akuta situationer samt att minska stigmatiseringen kring psykisk ohälsa.

Hälsofrämjande

Förvaltningen har under 2022 arbetat aktivt med det hälsofrämjande arbetet. Alla verksamheter har fått möjlighet att ansöka om medel för att stärka upp sina arbetsgrupper. De aktiviteter som har beviljats är t.ex. curling, travskola, Prison Island på Slottsmöllan, matlagningskurser, rida islandshästar, kunskapsafari på Norrvikens trädgårdar och mycket mer. Vi har också haft gemensamma hälsoluncher med föreläsningar inom bättre hälsa, sömn, kost, stresshantering, kroppskännedom, Hälsoluncherna har också innehållit lättare träning med medicinsk yoga, ryggträning, tai-chi och andningsövningar. Det hälsofrämjande arbetet kommer att utvecklas mer under 2023 då vi nu har utbildat fler hälsoinspiratörer så vi kan göra fler gemensamma satsningar för förvaltningens medarbetare. Därtill erbjuds kommunens medarbetare ett friskvårdsbidrag.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

Vi ser en del förbättringsområden inom det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som behöver

utvecklas under 2023. Vi måste uppdatera och skapa uppföljningsbara mål. Skapa tydligare mål inom hälsa och arbetsmiljö samt öka kunskapen gällande de olika föreskrifter i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) som förvaltningens medarbetare berörs av.. Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter behöver också utvecklas och effektiviseras.

Vi behöver genomföra organisatorisk och social skydds rond (OSA). Vissa verksamheter behöver även göra en ergonomisk skydds rond.

Tillbuds- och arbetsskaderapportering behöver följas upp bättre i KIA samt hur man återrapporterar åtgärder som vidtagits.

Händelsetyp registrerad i KIA 2022

- Riskobservation: 10
- Tillbud: 50
- Olycksfall: 30
- Färdolycksfall: 8
- Arbetssjukdom: 3
- Egendom/säkerhet: 0
- Övrigt: 0

Se bilaga för mer information.

6 Internkontroll

6.1 Samverkan

Inom ramen för hur en internkontroll ska genomföras har kontrollmomentet inte kunnat granskas. Däremot har löpande uppföljning av sammanslagningens effekter skett under året.

6.2 Nämnden fattar beslut på bristande underlag

Resultatet visar att majoriteten av alla ärenden varit kompletta och anmälda till sammanträdet vid deadline och att de ärenden som inte har vara färdiga vid deadline oftast är ekonomiärenden alternativt ärenden med ekonomidelar. Ekonomiärendena tenderar att vara inlämnade efter deadline eftersom politiken ska få så exakta siffror som möjlig. De handlingar som lämnas in efter deadline kan inte kvalitetsgranskas lika noggrant, då det är en snabb process från inlämning till kallelseutskick. Detta kan göra att underlaget håller en lägre standard och att politikerna inte får ärendena i tillräckligt god tid för att kunna läsa in sig. Konsekvenserna kan även bli att ärenden återremitteras i högre utsträckning och att ärendeförloppet blir utdraget. Det är även viktigt att fördelningen av handläggare är tydlig.

6.3 Representation

Granskningen visar att man inte följer de riktlinjer som finns på intranätet för representation. Den största bristen är att det saknas underlag som syfte och deltagare om vilka som deltagit. Att uppge namn på deltagare och syfte med mötet förkommer i större utsträckning på first card redovisningarna än i Unit4. Att skilja mellan extern representation och intern representation har blivit bättre än tidigare år och inga felkonteringar har påträffats i granskningen. Momsavdragen för representation över 300 kr per person har inte gjorts enligt instruktionerna som finns på intranätet varpå felaktigt momsbelopp har betalats. Gäller både för fakturor i Unit4 och first card.

Extern representation

Typ av verifikation	Antal	Summa	Antal granskade	Granskade belopp
Externa Fakturor	20	28 325,87	3	0,00
Interna Fakturor	2	674,56	1	337,28
First Card	25	20 422,08	4	3 536,76
Personligt utlägg	1	1 388,00	1	1 388,00
Bokföringsordrar	6	1 015,00	0	0,00
Totalt Externt	54	51 825,51		5 262,04

Intern representation

Intern representation

Typ av verifikation	Antal	Summa	Antal granskade	Granskade belopp
Fakturor	128	969 703,87	18	190 593,20
Interna Fakturor	23	143 087,10	4	10 706,00
First Card	85	59 404,18	8	12 521,82
Personligt utlägg	5	4 628,61		
Bokföringsordrar	52	47 019,87	0	0,00
Totalt Internt	293	1 223 843,63		213 821,02

Åtgärder som kan vidtas är ännu mer information på intranätet och ett fysiskt möte med samtliga fakturahanterare där man visar hur fakturorna ska hanteras. För first card kommer redovisningen att ske digitalt i systemet Kwick, som har en inbyggd redovisningsregel för representation över 300 kr per person. Uppger man rätt information och antal ska man inte behöva tänka på att momsbetalningen blir rätt.

6.4 Slutattester

Kontroll att ansvar och objekt följer attestplanen har gjorts. Inga avvikelser finns.

6.5 Inköp

Avtalsuppföljning under året har inte kontrollerats regelbundet som planerat. KLF gör numera internkontroll varje tertiäl och för att inte göra dubbla kontrollen på samma sak har vi valt att avstå.

Istället har internkontroll genomförts på bussresor med elever och om det har hanterats enligt instruktioner i Avtalskatalogen på Intranätet.

Alla beställningar av bussresor med elever ska konkurrensutsättas och en förfrågan ska skickas till samtliga upphandlade bussbolag. Förfrågningsmallen är lätt att fylla i med tydliga, konkreta frågor. Svar ska anges inom 2 arbetsdagar.

41 fakturor (443 157 kr) har hanterats under året varav 5 (145 507 kr) har kontrollerades.

5 mail skickades ut till respektive konterare och chefsattestant för fakturan, om begäran av dokumentation av den FKU (Förenklad konkurrensutsättning) som ska göras vid beställningen av bussar.

Svar på 4 fakturor kom in.

1 avstod från att svara trots att det stod tydligt att det var internkontroll.

Av svaren som kom in framkom att, en följt kommunens rutiner för beställning av buss, på rätt sätt. Beställningen var dock inte gjord av behörig inköpare, vilket är en del av instruktionen. De tre övriga svaren var att man inte hade kännedom om rutinerna eller att man trott att man gjort rätt. Nu när det blev känt hur man ska göra har man på samtliga verksamheter som blev kontrollerade, ändrat sina rutiner.

Verktyg som finns för hjälp med inköp.

På förvaltningen kan man få hjälp och råd av samordnande inköpare, om man är osäker på vad som gäller eller hur man ska gå tillväga vid inköp/upphandling.

Inköparna, en på varje verksamhet, får regelbundet information om vad som gäller och de hålls uppdaterade med aktuell information från förvaltningens samordnare i inköps- och upphandlingsfrågor.

Varje verksamhet har inkommit med en inköpsorganisation som finns tillgänglig på Teams för inköparna. Där man angett vilka som är avropare och vem som är inköpare i verksamheten,

Kommunens avtalskatalog är tillgänglig för alla, på intranätet.

Utbildning för avropare och Doris-avropare finns likaså för inköpare. Inköpare ska finnas en på varje verksamhet, Doris-avropare kan man var flera. Alla som är innehavare av First Card ska ha gått avroparutbildning.

Vad behöver åtgärdas?

Inköpsorganisationen ute i verksamheterna måste bli tydligare och följas.

Arbetet med inplantering av inköpsorganisation måste fortsätta för att bli en naturlig del i medarbetarna och chefernas vardag. Hur arbete ska fortlöpa står inte klart men en del är att arbeta med chefsgruppen eftersom det är där som inköp ska godkännas. Intranätets grundutbildning i upphandling och inköp är ett verktyg som kan användas av nyanställda i kommunen för att få mer information om vad som gäller. Även de som varit anställda en tid är utbildningen bra för. Man kan med fördel förnya sina kunskaper inom upphandlingsområdet genom utbildningen.

Svarsfrekvensen på frågor som gäller internkontroll ska vara 100%.

6.6 Effektiviseringar



Inom ramen för hur en internkontroll ska genomföras har kontrollmomentet inte kunnat granskas. Däremot sker löpande uppföljning av ekonomiska prognoser och utfall.

6.7 Dokumenthantering



Följsamhet av dokumenthanteringsplan

Kontrollen är utförd under december 2022 och januari 2023. Från dokumenthanteringsplanen har 26 handlingstyper slumpmässigt valts ut, två till tre från varje verksamhetsområde. Frågor om hanteringen av dokumenttyperna har besvarats av respektive verksamheter. Resultatet visade följande:

- 24 (92%) frågorformulär besvarades, 2 (8%) förblev obesvarade
- Av de 24 besvarade formuläerna hanterades 18 (75%) handlingstyper i enlighet med dokumenthanteringsplan. 4 (17%) handlingstyper hade en avvikande hantering, 2 (8%) av handlingstyperna var inte aktuella i verksamheten.

Åtgärder

- Genomföra handläggarutbildning i dokument- och ärendehanteringssystemet Ciceron (obligatoriskt deltagande för handläggare)

- Revidera dokumenthanteringsplanen
- Kontrollera att gallringsfrist i it-system/databaser/e-tjänster överensstämmer med dokumenthanteringsplanen
- Tydliggöra vem som har ansvar för gallring av digitala stödsystem och e-tjänster samt överlämning till kommunarkiv
- Påtala vilka lagar och regler som styr samt vilka konsekvenser en bristande hantering kan få

Diarieföring av nämndhandlingar

De senaste sex sammanträdesdatumen har kontrollerats och två handlingar per sammanträdesdatum har slumpmässigt valts ut och granskats. Då ett sammanträde endast innehöll ett beslutsärende, har endast 11 handlingar kunnat granskas. Granskningen görs i två delar, 1) om handläggare begärt diarieföring av handlingen och 2) om begäran om diarieföring har gjorts inom utsatt tid. Resultatet visade att för 45 % av handlingarna hade begäran om diarieföring skickats, och för 0 % av handlingarna hade detta gjorts i utsatt tid.

Åtgärder

- Genomföra handläggarutbildning i dokument- och ärendehanteringssystemet Ciceron (obligatoriskt deltagande för handläggare)
- Förtydliga rutinen gällande begäran om diarieföring av handlingar samt utcheckade dokument för handläggare
- Påtala vilka lagar och regler som styr samt vilka konsekvenser en bristande hantering kan få

6.8 Dataskyddsförordningen (GDPR)

Kontrollmomentet har utförts utifrån den kunskap som personuppgiftssamordnare har inom området. Kontrollen har utförts på följande rutiner kopplade till GDPR:

- Rutin för utlämnande av registerutdrag
- Rutin för upprättande av registerförteckning
- Rutin för konsekvensbedömningar

Utlämnande av registerutdrag

Kontrollen har utförts på inkomna ärenden under 2022, endast ett ärende har inkommit. Under 2021 kom det fyra ärenden om begäran av registerutdrag. Ärendena diarförs i Ciceron och kontrollen utfördes genom att ansvarig person gick igenom ärendet och kontrollerade att det besvarats enligt rutinen.

Upprättande av registerförteckning

Alla personuppgiftsansvariga ska enligt paragraf 30 i Dataskyddsförordningen (GDPR) upprätta en förteckning över vilka personuppgiftsbehandlingar som sker inom den personuppgiftsansvariges verksamhetsområden, en så kallad registerförteckning. I Halmstads kommun används DraftIT för att skapa och upprätthålla denna registerförteckning. För Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens del har arbetet med registerförteckningen i DraftIT varit lågt prioriterat sedan lagen kom i maj 2018. Kontrollen har utförts genom en stickprovskontroll av en av de få personuppgiftshanteringar som finns

inlagda i DraftIT idag. Kontrollen utfördes på registreringen i DraftIT av personuppgiftshantering i Skola24, skolans system för närvarokontroll. Registreringen utfördes 2018 och är inte fullständig. Slutligen konstaterades det att DraftIT innehåller ett fåtal registreringar av de personuppgiftshanteringar som förekommer i Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsområden. Följaktligen efterlevs inte lagen och DraftIT kan heller inte användas för att svara på en begäran om ett registerutdrag.

Konsekvensbedömningar

Stickprov på två avtal/avrop i Ciceron har gjorts. Det gäller upphandling av elever till elevregistret UAN 2022/00199 och direktupphandling av ett verksamhetssystem till arbetsmarknadsenheten UAN 2022/00197. Båda upphandlingarna saknar en konsekvensbedömning med utgångspunkt från den hantering av personuppgifter som kommer att ske i systemen. Konsekvensen av att inte utföra en konsekvensbedömning av hanteringen av personuppgifter kan leda till felaktigheter i hanteringen på sikt och att misstag begås i hanteringen som kan riskera den enskildes rättigheter.

Resultat

Följa befintliga rutiner

Gällande den första rutinen, utlämnande av registerutdrag, så följs den eftersom den initieras av att det inkommer en begäran från e-tjänsten "Begäran om registerutdrag". Rutinen för skapandet av en registerförteckning har inte fullgjorts inom förvaltningen. De lagkrav som GDPR har gällande att varje personuppgiftsansvarig ska hålla en förteckning över de personuppgiftshanteringar som förekommer inom den personuppgiftsansvariges verksamheter påbörjades under 2018 men har sedan dess lågprioriterats på grund av bristande tid. Konsekvensen av detta är givetvis att lagen inte följs med allt vad det kan innebära vid en granskning av IMY, men också att frågan om en begäran om registerförteckning innebär en mera omfattande arbetsinsats. Rutinen för att utföra konsekvensbedömningar gällande nya personuppgiftshanteringar har följts i de flesta fall men här krävs bättre och konsekventare hantering. Rutinen har kopplats till registerförteckningen då det gäller äldre hanteringar och då hanteringen av registerförteckningen kommer igång kommer fler konsekvensbedömningar att göras.

Hålla rutiner uppdaterade

Rutiner kopplade till GDPR uppdateras då så krävs. GDPR-frågan är levande inom förvaltningen och då saker sker som påverkar rutinerna ändras dessa löpande.

6.9 Delegationsordning

■

Granskningen avser att kontrollera om delegat fattat beslut i enlighet med delegationsordningen. Ett stickprov på 30 anmälda delegationsbeslut tagna under perioden 2022-07-01 - 2022-12-31 valdes ut för granskningen. Resultatet visade att 30 beslut var tagna av rätt delegat. Av dessa 30 beslut var 29 vidaredelegerade till annan tjänsteperson. Samtliga 29 beslut på vidaredelegation var fattade av rätt tjänsteperson.

Under 2022 har anmälan av delegationsbeslut och beslut på vidaredelegation setts över. Istället för att anmäla via pappersblanketter sker numera anmälan digitalt. Detta har effektiviserat hanteringen.

Då inga avvikelser påträffades föranleder detta inga åtgärder. Under hösten 2022 har information och utbildningar avseende delegationsordningen genomförts för chefer i förvaltningen. Det är dock angeläget att fortsätta att kontinuerligt informera och utbilda tjänstepersoner i delegationsordningen samt att se till att rutiner är uppdaterade.

Det bör understrykas att endast anmälda beslut ingick i stickprovet. Att granska om beslut fattas utan att anmälas till nämnd skulle vara en möjlig utveckling av granskningen. En sådan typ av granskning är dock mer tidskrävande.

6.10 Bisyssla

Bakgrund: Rutinen för bisyssla innebär att varje chef minst en gång per år i samband med medarbetarsamtalet informerar medarbetaren om skyldigheten att anmäla om hen har bisyssla eller ej, och därutöver informera på lämpligt vis, till exempel på arbetsplatsträffar och vid introduktion av nya medarbetare. Denna rutin har skapats för att öka besvarandet samt för att hålla svaret aktuellt.

Tillvägagångssätt: Efter att tagit fram rapporten "Bisyssla inventering" från Heroma, har nedanstående uppgifter tagits fram på de medarbetare som besvarat frågan om de har bisyssla eller ej samt på de medarbetare som inte har besvarat frågan. Detta har gjorts för respektive verksamhet samt även totalt för hela förvaltningen. Underlaget baserades på data som är framtagen under perioden 2021-10-01 till 2021-12-02.

Resultat: Resultatet visar att 85,75 % av förvaltningens medarbetare har följt rutinen med att anmäla om de har en bisyssla eller ej. Detta är endast en liten ökning från 2021 då det var 85,66% som fyllt i uppgiften om bisyssla.

Uppföljning: HR mejlade jan 2023 ut en lista till respektive chef med namn på de personer som ännu inte besvarat frågan om bisyssla. Chefen i sin tur informerar medarbetaren om skyldigheten att svara på frågan om bisyssla. I maj månad sker åter en uppföljning för att stämma av om fler medarbetare har anmält om de har bisyssla eller ej. Fortsättningsvis kommer granskningen utföras i form av egenkontroll

7 Vertikal dialog