

# Årsredovisning 2022



# Innehåll

<i>Året i korthet</i> .....	5
<i>Kommunstyrelsens ordförande</i> .....	7
<i>Kommunstyrelsens 1:e vice ordförande</i> .....	8
<i>Tranemo kommun i ett sjuhärads perspektiv</i> .....	10
<b>Förvaltningsberättelse</b> .....	<b>14</b>
<i>Den kommunala koncernen</i> .....	14
<i>Översikt över verksamhetens utveckling</i> .....	16
<i>Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning</i> .....	20
<i>Händelser av väsentlig betydelse</i> .....	24
<i>Styrning och uppföljning av den kommunala verksamheten</i> .....	25
<i>God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning</i> .....	49
<i>Balanskravsresultat</i> .....	62
<i>Väsentliga personalförhållanden</i> .....	64
<i>Förväntad utveckling</i> .....	74
<b>Finansiella rapporter</b> .....	<b>75</b>
<i>Resultaträkning, Mnr</i> .....	75
<i>Kassaflödesanalys</i> .....	76
<i>Balansräkning, Mnr</i> .....	77
<i>Redovisningsprinciper</i> .....	78
<b>Noter</b> .....	<b>81</b>
<b>Driftredovisning</b> .....	<b>92</b>
<b>Investeringsredovisning</b> .....	<b>95</b>
<b>Miljöredovisning</b> .....	<b>98</b>
<i>Begränsad klimatpåverkan</i> .....	98
<i>Gifrfri miljö</i> .....	98
<i>Vatten</i> .....	98
<i>God bebyggd miljö</i> .....	98
<i>Natur 98</i>	
<i>Sammanfattning</i> .....	99
<b>Befolkning &amp; Arbetsmarknad</b> .....	<b>100</b>
<b>Samverkansnämnder</b> .....	<b>101</b>
<i>Bygg &amp; Miljönämnden</i> .....	101
<i>Arbetsmarknadsnämnden</i> .....	101
<i>IT-nämnden</i> .....	102
<i>Personalnämnden</i> .....	103

<b>Servicesektion .....</b>	<b>105</b>
<b>Måluppfyllelse &amp; ekonomi .....</b>	<b>105</b>
<i>Verksamhetsområde.....</i>	<i>105</i>
<i>Sammanfattning .....</i>	<i>105</i>
<i>Uppföljning av prioriterade utvecklingsmål.....</i>	<i>107</i>
<i>Uppföljning av kvalitetsfaktorer .....</i>	<i>107</i>
<i>Ekonomiskt resultat .....</i>	<i>112</i>
<i>Personal.....</i>	<i>114</i>
<b>Lärandesektionen .....</b>	<b>116</b>
<b>Måluppfyllelse &amp; ekonomi .....</b>	<b>116</b>
<i>Verksamhetsområde.....</i>	<i>116</i>
<i>Sammanfattning .....</i>	<i>116</i>
<i>Uppföljning av prioriterade utvecklingsmål.....</i>	<i>119</i>
<i>Uppföljning av kvalitetsfaktorer .....</i>	<i>121</i>
<i>Ekonomiskt resultat .....</i>	<i>133</i>
<i>Personal.....</i>	<i>135</i>
<b>Omsorgssektion .....</b>	<b>141</b>
<b>Måluppfyllelse &amp; ekonomi .....</b>	<b>141</b>
<i>Verksamhetsområde.....</i>	<i>141</i>
<i>Sammanfattning .....</i>	<i>142</i>
<i>Uppföljning av prioriterade utvecklingsmål.....</i>	<i>145</i>
<i>Uppföljning av kvalitetsfaktorer .....</i>	<i>146</i>
<i>Ekonomiskt resultat .....</i>	<i>150</i>
<i>Personal.....</i>	<i>151</i>
<b>Samhällssektionen.....</b>	<b>156</b>
<b>Måluppfyllelse &amp; ekonomi .....</b>	<b>156</b>
<i>Verksamhetsområde.....</i>	<i>156</i>
<i>Sammanfattning .....</i>	<i>157</i>
<i>Uppföljning av prioriterade utvecklingsmål.....</i>	<i>158</i>
<i>Uppföljning av kvalitetsfaktorer .....</i>	<i>158</i>
<i>Ekonomiskt resultat .....</i>	<i>161</i>
<i>Personal.....</i>	<i>162</i>
<b>Fjärrvärme .....</b>	<b>164</b>
<i>Ekonomiskt resultat .....</i>	<i>164</i>
<i>Resultaträkning (mnkr).....</i>	<i>164</i>

<i>Balansräkning (mnkr)</i> .....	165
<i>Noter (mnkr)</i> .....	166
<b>VA</b> .....	<b>168</b>
<i>Ekonomiskt resultat</i> .....	168
<i>Resultaträkning (mnkr)</i> .....	169
<i>Balansräkning (mnkr)</i> .....	170
<i>Noter (mnkr)</i> .....	171
<b>Renhållning</b> .....	<b>173</b>
<i>Ekonomiskt resultat</i> .....	173

## Året i korthet

Ekonomi	2022	Budget	Skillnad
<b>Kommunen totalt (balanskrav)</b>	<b>43,1</b>	<b>20,0</b>	<b>23,1</b>
Varav finanserna	27,4	20,0	7,4
Varav sektionerna	15,7	0,0	15,7
<i>service</i>	1,2	0,0	1,2
<i>centrala poster</i>	6,6	0,0	6,6
<i>lärande</i>	3,9	0,0	3,9
<i>omsorgen</i>	3,8	0,0	3,8
<i>samhället</i>	0,2	0,0	0,2
Investeringar	33,5	192,5	-159
Amorterat	60	9	51
Pensionsavsättning	32	6	26
<b>Bolag</b>			
Tranemo Forum AB	0,0	0,0	0,0
Tranemo Utvecklings AB	1,5	1,2	0,3
Tranemo Bostäder AB	-4,7	0,1	-4,8

Mål (övergripande)	2022	2021
Brukarens perspektiv	Uppnått	Ej uppnått
Hållbart samhälle	Ej uppnått	Uppnått
14.000 invånare 2035	Uppnått	Ej uppnått

Attraktiv arbetsgivare	Uppnått	Ej uppnått
------------------------	---------	------------

Personalnyckeltal	2022	2021	Skillnad
Årsarbetare	1 026	1 022	4
<i>service</i>	36	38	-2
<i>lärande</i>	408	398	10
<i>omsorg</i>	443	454	-11
<i>samhäll</i>	140	133	8
Sysselsättningsgrad	97,3%	96,9%	0,4%
Personalomsättning	15,1%	11,9%	3,2%
Sjukfrånvaro	7,3%	7,1%	0,1%

### Ekonomi

Resultat: 43,1 mnkr (2021: 29,9 mnkr)

Sektionerna: 15,7 mnkr (2021: 8,1 mnkr)

Investeringar: 33,5 mnkr (2021: 77 mnkr)

Amortering: 60 mnkr (2021: 0 mnkr)

Pensionsavsättningar: 32 mnkr (2021: 0 mnkr)

-----

Tranemo Forum AB 0 mnkr (2021: 0,2 mnkr)

Tranemo Utvecklings AB 1,5 mnkr (2021: 2,6 mnkr)

Tranemo Bostäder AB - 4,7 mnkr (2021: 1,9 mnkr)

### Verksamhet

Brukarens perspektiv (uppnås) (2021: uppnås ej)

Hållbart samhälle (uppnås ej) (2021: uppnås)

14 000 invånare 2035 (uppnås) (2021: uppnås ej)

Attraktiv arbetsgivare (uppnås) (2021: uppnås ej)

### Personal

Årsarbetare 1.026 st. (2021: 1.022 st.)

Sysselsättningsgrad 97,3 % (2021: 96,9 %)

Personalomsättning 15,1 % (2021: 11,9%)

Sjukfrånvaro 7,28 % (2021: 7,14 %)

## Kommunstyrelsens ordförande

Året 2022 kan sammanfattas som ett oerhört händelserikt år. På gott och ont. Året har kommit med flertalet överraskningar som få hade kunnat vänta sig. I allt detta har Tranemo Kommun ändå kommit ut starkare från året än någonsin. Det har under året tagits flera viktiga steg mot en bättre framtid för kommunen. Vi har börjat sätta av för pensionsskulden (32 mnkr), vi har börjat amortera av flertalet lån (60 mnkr för kommunen) och vi har också infört att alla nya lån måste följas av en amorteringsplan.

Trots detta gör kommunen ett historiskt högt resultat på 43,1 mkr. Det är 23,1 mkr högre än budget. Till stor del kan detta förklaras av de pengar Skatteverket inkom med (17,9mkr) efter att ha slutavräknat 2020–2021, men vi ska inte heller vara blyga för att nämna att vi inom kommunen aktivt arbetat med att hålla budget inom alla våra sektioner. Vilket vi glädjande kan säga att vi gjort. Det i sig är en bedrift vi ska vara stolta över.

Det har under året inte saknats glädjeämnen i kommunen. Utöver det goda resultatet har vi också uppnått 3 av 4 prioriterade mål. Vi nådde i september 12 000 invånare i kommunen vilket är ett viktigt steg mot målet på 14 000 invånare 2035. Arbetslösheten är fortsatt låg, 3,2%, lägst i hela Sjuhärad. Än mer glädjande är att Tranemo kommun ofta under året har använts som det goda exemplet i ämnen som Kultur, Digitalisering, Näringslivsfrågor (Tillväxt Tranemo, Företagarna Svenljunga/Tranemo, Gröna Näringar) etc.

Vad vore då ett år utan utmaningar? Självklart har vi också ställts inför otroliga utmaningar i år precis som alla andra. Kriget i Ukraina har under året fortsatt och än ser vi tyvärr inget slut. Kriget har även påverkat Sverige med extremt höga elpriser, skenande drivmedelspriser, ökade matpriser, stigande räntor och framförallt en inflation som är den högsta på 30 år. Allt detta sammantaget har gjort livet ansträngt ekonomiskt för våra hushåll men också för kommunen. Precis som hushållen drabbas vi och behöver justera för att kunna upprätthålla en skälig nivå. Detta har inneburit att vi varit tvungna att ta beslut som inte alltid är populära men dock nödvändiga för kommunens överlevnad, som är allas högsta prioritet. En viktig tanke som jag alltid har med mig är att kommunen ska finnas kvar om 10 år, 50 år, 100 år och därför måste vi agera därefter.

Sammanfattningsvis kan man säga att 2022 bjudit på många positiva händelser i kommunen men också en del nya svåra utmaningar. Med facit i hand så har Tranemo Kommun klarat av året starkt. Detta till stor del tack vare engagerade chefer och personal.

Därför skulle jag avslutningsvis vilja rikta ett stort tack till alla våra anställda som gjort ett fantastiskt år och ställt upp långt över förväntan för att föra vår kommun framåt. Oavsett vilka tider vi står inför eller utmaningar vi har, så är det i slutändan våra anställda som är vår viktigaste tillgång och resurs. Det är ni som möjliggör vår kommuns fortlevnad. För det kommer ni alltid ha min fulla respekt.

Tack också alla politikerkollegor som har bidragit till att vi nu har ett så fint arbetsklimat i Tranemo Kommun där respekt och samsyn är två viktiga ledord i vårt arbete med att göra kommunen bättre för denna och för kommande generationer.

*Driton Bilali (S), Kommunstyrelsens ordförande.*



## Kommunstyrelsens 1:e vice ordförande

När vi nu kan se i backspeglarna på 2022 kan vi konstatera att det blev ett år som inte liknar något annat.

Vi började året med att pandemin fortfarande hade ett starkt grepp om många verksamheter. Men av flera orsaker som god vilja att vaccinera sig, virusets mutationer mm klingade virusets påverkan på vårt vardagsliv snabbt av under våren.

Den 24 februari nåddes vi av nyheter som de flesta nog inte förstod omfattning och påverkan av, när ryska trupper marscherade in i Ukraina. Det som då av Ryska företrädare sades vara en specialoperation har väl av alla oss andra redan från dag ett betecknats som ett fullskaligt anfällskrig. I skrivande stund har ettårsgränsen för kriget passerat och krigshandlingarna pågår i oförminskad omfattning dagligen. Frågan är snarast mer om, än när kriget kan ta slut. Situationen är som alltid i krig näst intill obegripligt fasansfull. Många människors liv släcks på slagfälten och i de ständigt återkommande terrorattackerna mot civila mål. Situationen för människorna i Ukraina, med daglig oro och ständig rädsla för vad som ska hända härnäst, och svåra umbäranden i det dagliga livet går nog inte att förstå för oss som inte är där.

Från kommunen har vi manifesterat vårt stöd till Ukrainiska folket på de sätt en kommun kan göra. Vi har också sagt oss redo att ta emot flyktingar om så behövs, men det har inte kommit några större flyktingströmmar. De flesta stannar i landet eller dess omedelbara närhet för att delta i arbetet med att försvara sitt territorium, och upprätthålla viktiga samhällsfunktioner.

Året har också inneburit att vi fått uppleva inflation på en nivå som många inte minns. Det är nog 30 år sedan vi var i närheten av de siffror vi sett nu. Prisökningarna har varit särskilt stora på energi och livsmedel och därmed påverkat vardagsekonomin för oss alla.

Även räntorna höjdes rejält under året. Just nu säger den samlade ekonomiska expertisen att vi är i en lågkonjunktur som kommer vara ett tag till. Hur länge beror vem man frågar, och vem man vill tro på. Men vi kommer nog få väldigt låg om ens någon tillväxt i ekonomin under 2023. Det innebär att vi går något eller några tuffa år till mötes.

2022 blev också ett år med ett historiskt starkt resultat. Balanskravsresultatet blev 43,1 mnkr vilket är hela 23,1 mnkr bättre än budget och kanske det bästa någonsin. Då ska man också beakta att kostnader för ej aktuella investeringar sänkt resultatet med 11,9 mnkr. Särskilt glädjande är sektionernas goda budgetföljsamhet.

Dock är det så att avvikelserna, både de positiva och de negativa till nästan alla delar är av engångskaraktär. Det innebär att det ekonomiska utrymmet inte kan användas till vare sig kvantitet- eller kvalitetsförändringar, då resurserna inte finns för 2023 och framåt.

Ett givet utvecklingsområde är att jobba med hur vi kan förbättra prognosarbetet så vi kan minska avvikelserna mellan budget och utfall på både kostnads- och intäktssidan.

Bolagen redovisar varierande resultat. Tranemo utvecklings AB gör ett bra resultat med god vinst. Tranemo Forum redovisar 0-resultat, medan Tranemobostäder redovisar ett negativt resultat på 4,7 mnkr.

Investeringsvolymen har varit låg och inget av de större projekt som borde vart igång har kunnat startas upp under 2022 heller. Här finns ett utvecklingsområde. Det är inte hållbart att inte kunna se till att vi har lokaler där vi kan erbjuda god arbets-, studie- och vårdmiljö.



Det är positivt att vi kunnat amortera på den förhållandevis stora låneskulden samtidigt som avsättning för framtida pensionsskulder påbörjats.

Måluppfyllelsen är förhållandevis god och vi når 3 av 4 prioriterade mål. Dock behöver vi höja ribban när det gäller klimatarbetet och skapa ett mer utvecklingsinriktat och långsiktigt hållbart förhållnings sätt till de klimatavtryck vi lämnar efter oss.

Sjukfrånvaron är oroande hög, och här måste vi jobba mer aktivt.

Befolkningen har ökat något under året och vi passerade under hösten 12 000 invånare vilket är ett gott steg på vägen.

Bostadsbyggandet är på en hygglig nivå, och flera större byggprojekt är igång. Det är också positivt att det åter byggs villor i några orter.

Många grundläggande förutsättningar för framtiden är positiva. Bland annat kan nämnas låg arbetslöshet, och ett aktivt, starkt föreningsliv. Vi har också ett starkt och aktivt näringsliv. Den samverkan som finns inom ramen för Tillväxt Tranemo och med gröna näringar är en god grund för framtiden.

Men det finns också utmaningar som exempelvis tillgång till arbetskraft med rätt kompetens och nödvändiga förstärkningar av infrastrukturen.

Utöver att leda kommunens eget arbete läggs hela tiden ett stort engagemang från många, både tjänstepersoner och politiker på det utåtriktade arbetet. Särskilt frågor runt kompetensförsörjning och infrastrukturutveckling är alltid aktuella. Det är mycket viktigt för att stärka vårt erbjudande till både företagare som vill etablera eller utöka sin verksamhet här, och inflyttare som vill skapa sig en god och trygg framtid i vår kommun.

Avslutningsvis vill jag tacka alla anställda och förtroendevalda, men också alla Ni som gjort insatser inom civilsamhället, för det fantastiskt fina jobb Ni alla gjort under året. Och ett särskilt stort tack till er som kämpat med att hålla verksamheten igång i pandemitider.

*Lennart Haglund (c) 1:e vice ordförande i kommunstyrelsen 2022.*



## Tranemo kommun i ett sjuhäradsperspektiv

Nyckeltal	Kommun	2022
Arbetslöshet 18-64 år, årsmedelvärde, andel (%) av bef.	Bollebygd	3,2
Arbetslöshet 18-64 år, årsmedelvärde, andel (%) av bef.	Borås	5,3
Arbetslöshet 18-64 år, årsmedelvärde, andel (%) av bef.	Herrljunga	3,3
Arbetslöshet 18-64 år, årsmedelvärde, andel (%) av bef.	Mark	3,4
Arbetslöshet 18-64 år, årsmedelvärde, andel (%) av bef.	Svenljunga	4,2
Arbetslöshet 18-64 år, årsmedelvärde, andel (%) av bef.	Tranemo	3,2
Arbetslöshet 18-64 år, årsmedelvärde, andel (%) av bef.	Ulricehamn	3,5
Arbetslöshet 18-64 år, årsmedelvärde, andel (%) av bef.	Vårgårda	4,5
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, hemkommun, andel (%)	Bollebygd	91,2
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, hemkommun, andel (%)	Borås	84,2
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, hemkommun, andel (%)	Herrljunga	69,1
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, hemkommun, andel (%)	Mark	82,3
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, hemkommun, andel (%)	Svenljunga	81,9
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, hemkommun, andel (%)	Tranemo	85,2
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, hemkommun, andel (%)	Ulricehamn	82,1
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, hemkommun, andel (%)	Vårgårda	85,1
Elever/lärare (heltidstjänst) i kommunal grundskola åk 1-9, lägeskommun, antal (2021)	Bollebygd	11,8
Elever/lärare (heltidstjänst) i kommunal grundskola åk 1-9, lägeskommun, antal (2021)	Borås	11,9
Elever/lärare (heltidstjänst) i kommunal grundskola åk 1-9, lägeskommun, antal (2021)	Herrljunga	10,3
Elever/lärare (heltidstjänst) i kommunal grundskola åk 1-9, lägeskommun, antal (2021)	Mark	11,4

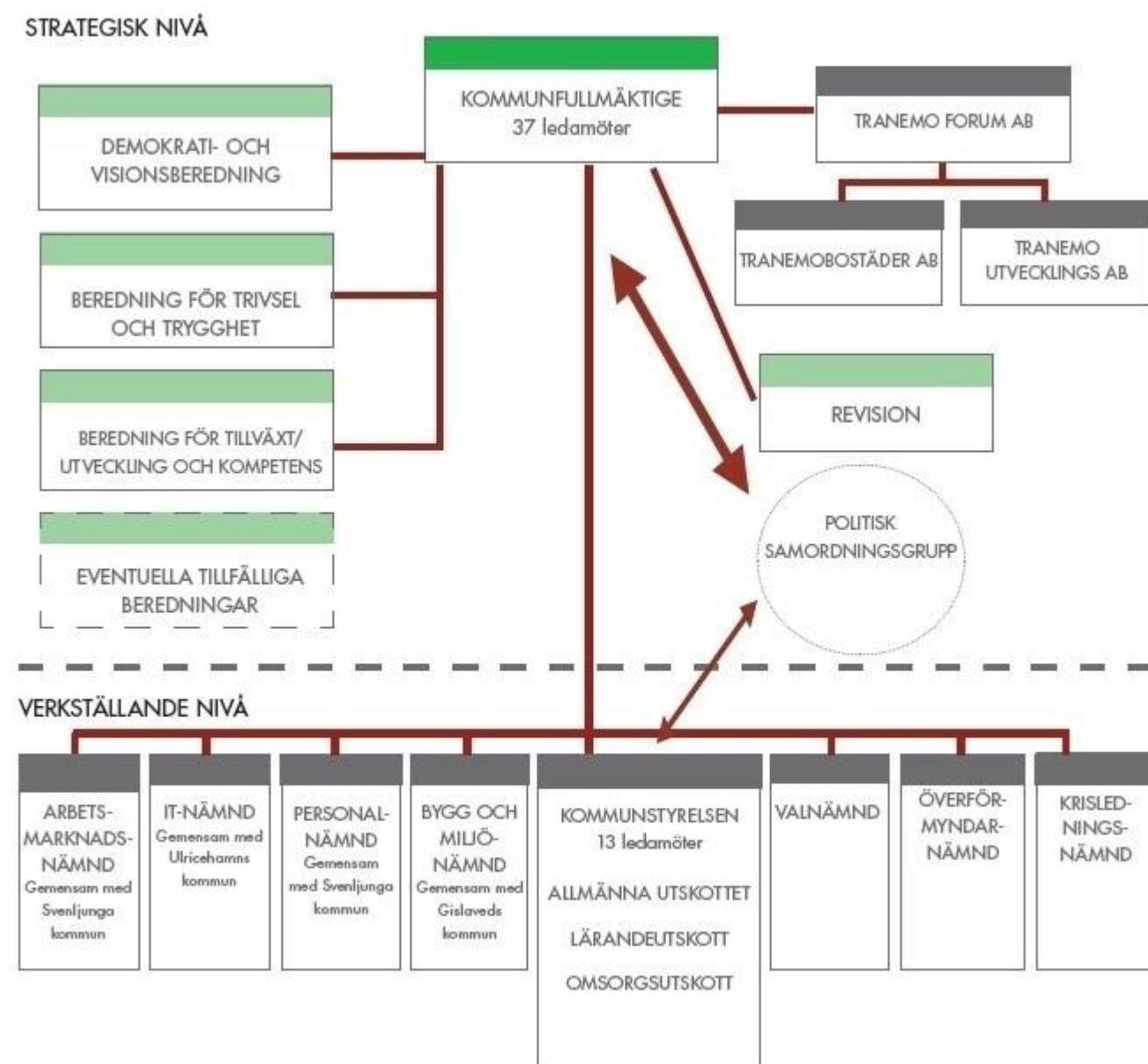
Nyckeltal	Kommun	2022
Elever/lärare (heltidstjänst) i kommunal grundskola åk 1-9, lägeskommun, antal (2021)	Svenljunga	12,1
Elever/lärare (heltidstjänst) i kommunal grundskola åk 1-9, lägeskommun, antal (2021)	Tranemo	11,8
Elever/lärare (heltidstjänst) i kommunal grundskola åk 1-9, lägeskommun, antal (2021)	Ulricehamn	11,3
Elever/lärare (heltidstjänst) i kommunal grundskola åk 1-9, lägeskommun, antal (2021)	Vårgårda	11,6
Företagsklimat enl. Svenskt Näringsliv, ranking	Bollebygd	155
Företagsklimat enl. Svenskt Näringsliv, ranking	Borås	132
Företagsklimat enl. Svenskt Näringsliv, ranking	Herrljunga	7
Företagsklimat enl. Svenskt Näringsliv, ranking	Mark	177
Företagsklimat enl. Svenskt Näringsliv, ranking	Svenljunga	149
Företagsklimat enl. Svenskt Näringsliv, ranking	Tranemo	190
Företagsklimat enl. Svenskt Näringsliv, ranking	Ulricehamn	143
Företagsklimat enl. Svenskt Näringsliv, ranking	Vårgårda	1
Förändring i antal invånare under senaste femårsperioden, andel (%) (2021)	Bollebygd	5,8
Förändring i antal invånare under senaste femårsperioden, andel (%) (2021)	Borås	3,8
Förändring i antal invånare under senaste femårsperioden, andel (%) (2021)	Herrljunga	0,2
Förändring i antal invånare under senaste femårsperioden, andel (%) (2021)	Mark	2,9
Förändring i antal invånare under senaste femårsperioden, andel (%) (2021)	Svenljunga	1,7
Förändring i antal invånare under senaste femårsperioden, andel (%) (2021)	Tranemo	1,4
Förändring i antal invånare under senaste femårsperioden, andel (%) (2021)	Ulricehamn	4,2
Förändring i antal invånare under senaste femårsperioden, andel (%) (2021)	Vårgårda	7,8
Gymnasieelever med examen eller studiebevis inom 3 år, hemkommun, andel (%)	Bollebygd	77,6

Nyckeltal	Kommun	2022
Gymnasieelever med examen eller studiebevis inom 3 år, hemkommun, andel (%)	Borås	69,9
Gymnasieelever med examen eller studiebevis inom 3 år, hemkommun, andel (%)	Herrljunga	74,4
Gymnasieelever med examen eller studiebevis inom 3 år, hemkommun, andel (%)	Mark	76,5
Gymnasieelever med examen eller studiebevis inom 3 år, hemkommun, andel (%)	Svenljunga	73,3
Gymnasieelever med examen eller studiebevis inom 3 år, hemkommun, andel (%)	Tranemo	71,0
Gymnasieelever med examen eller studiebevis inom 3 år, hemkommun, andel (%)	Ulricehamn	73,6
Gymnasieelever med examen eller studiebevis inom 3 år, hemkommun, andel (%)	Vårgårda	71,8
Invånare 65+ i särskilt boende eller med hemtjänst i ordinärt boende % (2021)	Bollebygd	7,6
Invånare 65+ i särskilt boende eller med hemtjänst i ordinärt boende % (2021)	Borås	11,6
Invånare 65+ i särskilt boende eller med hemtjänst i ordinärt boende % (2021)	Herrljunga	9,5
Invånare 65+ i särskilt boende eller med hemtjänst i ordinärt boende % (2021)	Mark	11,1
Invånare 65+ i särskilt boende eller med hemtjänst i ordinärt boende % (2021)	Svenljunga	9,0
Invånare 65+ i särskilt boende eller med hemtjänst i ordinärt boende % (2021)	Tranemo	8,6
Invånare 65+ i särskilt boende eller med hemtjänst i ordinärt boende % (2021)	Ulricehamn	10,2
Invånare 65+ i särskilt boende eller med hemtjänst i ordinärt boende % (2021)	Vårgårda	10,8
Personaltäthet, inskrivna barn per årsarbetare i förskolan, kommunal regi, antal (2021)	Bollebygd	5,6
Personaltäthet, inskrivna barn per årsarbetare i förskolan, kommunal regi, antal (2021)	Borås	4,8
Personaltäthet, inskrivna barn per årsarbetare i förskolan, kommunal regi, antal (2021)	Herrljunga	5,0

Nyckeltal	Kommun	2022
Personaltäthet, inskrivna barn per årsarbetare i förskolan, kommunal regi, antal (2021)	Mark	5,0
Personaltäthet, inskrivna barn per årsarbetare i förskolan, kommunal regi, antal (2021)	Svenljunga	5,1
Personaltäthet, inskrivna barn per årsarbetare i förskolan, kommunal regi, antal (2021)	Tranemo	5,4
Personaltäthet, inskrivna barn per årsarbetare i förskolan, kommunal regi, antal (2021)	Ulricehamn	5,4
Personaltäthet, inskrivna barn per årsarbetare i förskolan, kommunal regi, antal (2021)	Vårgårda	5,7
Skattekraft som andel av rikets medelskattekraft kommun, (%)	Bollebygd	100,3
Skattekraft som andel av rikets medelskattekraft kommun, (%)	Borås	93,4
Skattekraft som andel av rikets medelskattekraft kommun, (%)	Herrljunga	89,3
Skattekraft som andel av rikets medelskattekraft kommun, (%)	Mark	90,4
Skattekraft som andel av rikets medelskattekraft kommun, (%)	Svenljunga	85,6
Skattekraft som andel av rikets medelskattekraft kommun, (%)	Tranemo	90,7
Skattekraft som andel av rikets medelskattekraft kommun, (%)	Ulricehamn	91,8
Skattekraft som andel av rikets medelskattekraft kommun, (%)	Vårgårda	89,1
Skattesats till kommun, (%)	Bollebygd	21,59
Skattesats till kommun, (%)	Borås	21,31
Skattesats till kommun, (%)	Herrljunga	21,94
Skattesats till kommun, (%)	Mark	21,51
Skattesats till kommun, (%)	Svenljunga	22,05
Skattesats till kommun, (%)	Tranemo	21,50
Skattesats till kommun, (%)	Ulricehamn	21,05
Skattesats till kommun, (%)	Vårgårda	21,61

# Förvaltningsberättelse

## Den kommunala koncernen



### Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige är den högsta beslutande instansen i Tranemo kommun. I fullmäktige finns 37 ledamöter. I Tranemo kommunfullmäktige finns en majoritet som leds av socialdemokraterna. Kommunfullmäktige består av 51% kvinnor och 49% män.

### Mandatfördelning Kommunfullmäktige

### Kommunkoncernen

Koncernredovisningen för Tranemo kommun omfattar utöver kommunen även moderbolaget

Tranemo Forum AB samt dotterbolagen Tranemobostäder AB och Tranemo Utvecklings AB.

### **Kommunstyrelsen**

Kommunstyrelsens uppgift är att leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter, samt att ha uppsikt över nämndens och kommunägda bolags verksamhet. Kommunstyrelsen har hand om den ekonomiska förvaltningen.

### **Kommunala uppdragsföretag**

Det har under året funnits fyra enskilda förskolor som utför förskole- och fritidsverksamhet. Dessa är Fyrklövern i Limmared, Skogsduvan i Mossebo, Tranbåret i Tranemo samt Prästkragen i Månstad.

Alma Assistans, Handen Assistans, Primacura, Rix omsorg, Vägabo skola, Vivida assistans, Särnmark assistans, LS Assistans, Fröken Fridas Assistans, Monument assistans samt Älvsborgs assistans utför tjänster inom personlig assistans. Därtill kommer företag där kommunen köper platser för vård i exempelvis HVB eller konsulentstött familjehem.

Sophämtningen sköttes under året av Nordisk Återvinning AB och grönyteskötseln hanterades av Tranemo Trädgårdstjänst AB.

Tranemo kommun är medlem i Tolkförmedling Väst och Södra Älvsborgs Räddningstjänstförbund.

## Översikt över verksamhetens utveckling

### Översikt över verksamhetens utveckling i koncernen och kommunen

Tranemo kommunkoncern redovisar ett resultat på 40,0 mnkr år 2022 (femårsnitt 22,3 mnkr) och kommunen ett balanskravsresultat på 43,1 mnkr (femårsnitt 19,9 mnkr). Det är ett historiskt högt resultat som är drivet av högt satta budgetmål, överskott hos samtliga sektioner (totalt 15,7 mnkr) och ökade skatte- och bidragsintäkter.

Ökningstakten av kommunens nettokostnader är lägre än snittet de senaste fem åren. Totalt ökar nettokostnaderna med 2,6 % under året jämfört med femårsnittet på 3,0 %. Den relativt stora skillnaden är drivet av det totalt sett höga resultatet och stora intäktsökningar. Kommunens skatteintäkter ökade med 5,7 %, vilket är att se som ovanligt högt. Snittet de senaste fem åren har varit på 3,2 %. Förklaringen till de kraftigt ökade skatteintäkterna är framförallt hänförligt till högre slutavräkning på skatten från föregående år.

Under året har amortering av kommunens långfristiga skulder skett om 60 mnkr, vilket minskar skulderna. Soliditetsmättet har även det stärkts från 44 % till 47,1 % och skattesatsen har lämnats oförändrad (21,50 %).

Koncernens bolag redovisar sammantaget ett underskott om 3,2 mnkr. Tranemo Forum AB redovisar ett nollresultat enligt budget, Tranemo Utvecklings AB ett resultat om plus 1,5 mnkr och ett avkastningskrav om drygt 10 % att jämföra med målet om 7,25 %. Dock redovisar Tranemo Bostäder AB ett större underskott om minus 4,7 mnkr.

Ur ett måluppfyllelseperspektiv nås tre av kommunfullmäktiges fyra övergripande mål. Detta indikerar ett gott genomslag för den lokalpolitiska viljan och dess kvalitetsambitioner.

Ur ett personalpolitiskt perspektiv noteras att kommunen jämfört året innan; har fler anställda, högre genomsnittlig sysselsättningsgrad, högre snittålder samt en ökad personalomsättning och ökad sjukfrånvaro.



## Femårsöversikt koncernen

	2022	2021	2020	2019	2018
<b>EKONOMISKT RESULTAT KONCERNEN</b>					
Årets resultat, mnkr	40,0	38,3	16,8	8,3	8,1
Ökning nettokostnader, %	3,7	1,8	3,4	3,2	4,4
<b>TILLGÅNGAR/SKULDER KONCERNEN</b>					
<b>Totala tillgångar, mnkr</b>	<b>1 642,5</b>	<b>1 595,0</b>	<b>1 362,7</b>	<b>1 327,3</b>	<b>1 195,3</b>
<i>varav</i>					
Omsättningstillgångar, mnkr	306,6	290,0	149,5	202,9	155,0
Anläggningstillgångar, mnkr	1 335,9	1 305,0	1 213,2	1 124,4	1 040,3
<b>Totala skulder, mnkr</b>	<b>960,2</b>	<b>960,6</b>	<b>780,0</b>	<b>764,0</b>	<b>645,6</b>
<i>varav</i>					
Kortfristiga skulder, mnkr	217,9	176,5	185,9	212,2	183,3
Långfristiga skulder, mnkr	742,3	784,2	594,1	551,8	462,3

## Femårsöversikt kommunen

	2022	2021	2020	2019	2018
<b>EKONOMISKT RESULTAT</b>					
Årets resultat, mnkr	43,2	33,6	16,6	6,3	4,2
Årets balanskravsresultat, mnkr	43,1	29,9	15,9	6,3	4,2
Årets resultat exkl jämf störande poster, mnkr	49,2	39,4	24,9	6,3	4,2
Ökning nettokostnader, %	2,6	2,3	3,2	2,8	4,3
Ökning skatteintäkter, %	5,7	4,8	-0,5	3,7	2,2
Personalkostnader, mnkr	571,0	566,4	563,8	549,7	548,6
<b>NETTOINVESTERINGAR</b>					
Skattefinansierade investeringar, mnkr	18,2	64,5	109,1	68,0	37,1
Taxefinansierade investeringar, mnkr	15,3	12,5	11,2	19,4	21,1
Självfinansiering skattefinansierade investeringar, %	517	128	60	73	122
<b>TILLGÅNGAR/SKULDER</b>					
<b>Totala tillgångar, mnkr</b>	<b>1 227,2</b>	<b>1 215,5</b>	<b>1 085,7</b>	<b>1 029,1</b>	<b>977,7</b>
<i>varav</i>					
Omsättningstillgångar, mnkr	306,8	281,8	152,8	167,3	153,6
Anläggningstillgångar, mnkr	920,4	933,7	932,8	861,8	824,1
<b>Totala skulder, mnkr</b>	<b>648,8</b>	<b>898,9</b>	<b>808,4</b>	<b>774,1</b>	<b>738,5</b>
<i>varav</i>					
Kortfristiga skulder, mnkr	228,4	204,8	197,5	201,0	194,2
Långfristiga skulder, mnkr	358,0	415,6	339,1	296,8	262,3
<b>SOLIDITET</b>					
Soliditet inkl pensionsskuld, %	29,9	26,1	25,4	24,8	24,5
Soliditet exkl pensionsskuld, %	47,1	44,0	46,2	47,1	49,0
<b>SKATTESATS</b>					
Kommunal skattesats, %	21,5	21,5	21,5	21,5	21,5
Total skattesats, %	32,98	32,98	32,98	32,98	32,98
<b>INVÅNARE</b>					
<b>Folkmängd</b>	<b>11 940</b>	<b>11 937</b>	<b>11 885</b>	<b>11 936</b>	<b>11 874</b>
Befolkningsförändring	3	52	-51	62	33
Födda	106	130	115	121	122
Döda	127	119	135	113	146
<b>Födelsenetto</b>	<b>-21</b>	<b>11</b>	<b>-20</b>	<b>8</b>	<b>-24</b>
Inflyttning	670	690	618	689	674
Utflyttning	656	656	645	653	613
<b>Flyttningsnetto</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>-27</b>	<b>36</b>	<b>61</b>

## Nyckeltal

De nyckeltal som redovisas är alla de nyckeltal för 2022, där det finns tillgänglig data i kommunernas och lanstingensdatabas (kolada) under januari månad. Vissa nyckeltal i Kommunens kvalitet i korthet (KKIK) redovisas senare under våren och kan därmed inte redovisas i årsredovisningen.

### Kommunens Kvalitet i Korthet

Nyckeltal KKIK	Utfall	Utfall 2021	Riket
Elever i åk 3 som deltagit i alla delprov som klarat alla delprov för ämnesprovet i svenska och svenska som andraspråk, kommunala skolor, andel (%)	64%		70%
Elever i åk 6 med lägst betyget E i matematik, kommunala skolor, andel (%)	87,7%	85,3%	87,3%
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, kommunala skolor, andel (%)	85,3%	80,6%	83,3%
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, hemkommun, andel (%)	85,2%	81,8%	85,3%
Elever i åk 9 med lägst betyget E i idrott och hälsa, kommunala skolor, andel (%)	91,2%	96,8%	91,1%
Gymnasieelever med examen inom 4 år, kommunala skolor, andel (%)	70,5%	67,3%	71,6%
Gymnasieelever med examen inom 4 år, hemkommun, andel (%)	70,5%	68,5%	73,7%
Gymnasieelever med indraget studiestöd pga. ogiltigt frånvaro, hemkommun, andel (%)	6,3%	6,5%	7,9%
Ej återaktualiserade vuxna personer med försörjningsstöd ett år efter avslutat försörjningsstöd, andel (%)	85,0%	89,0%	80,0%
Väntetid i antal dagar från ansökan vid nybesök till beslut inom försörjningsstöd, medelvärde	14	6	16
Väntetid i antal dagar från beslut till första erbjudna inflyttningsdatum avseende boende enl. LSS § 9.9, medelvärde	49	18	153
Brukarbedömning boende LSS totalt - Brukaren trivs alltid hemma	86,0%	71,0%	81,0%
Brukarbedömning daglig verksamhet LSS - Brukaren får bestämma om saker som är viktiga, andel (%)	79,0%	57,0%	75,0%
Väntetid i antal dagar från ansökningsdatum till första erbjudet inflyttningsdatum till särskilt boende, medelvärde	39	43	53
Personalkontinuitet, antal personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar, medelvärde	12	11	16
Kvalitetsaspekter särskilt boende äldreomsorg, andel (%) av maxpoäng	40,0%	48,0%	54,0%
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	86,0%		77,0%
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	86,0%		86,0%
Sjuksköterskor/plats i boende för särskild service för äldre, vardagar, antal	0,06		0,04
Delaktighetsindex, andel (%) av maxpoäng	61%	58%	63%

# Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

## Omvärldsanalys

*Förutsättningarna för att utföra det kommunala uppdraget påverkas starkt av ekonomiska och sociala förhållanden som kan vara både av nationell och internationell karaktär. Nedan beskrivs förutsättningarna som har haft, och som kommer att ha, betydelse för den kommunala servicen i Tranemo kommun.*

### Sveriges Kommuner & Regioners (SKR) sammanfattande bedömning

Under 2023 och 2024 väntas ekonomiskt tuffa tider till följd av inflationen och den annalkande lågkonjunkturen, trots att många kommuner och regioner bedöms få ett ekonomiskt överskott i år, 2022. Med antagande om att sektorn får elpriskompensation på 5 miljarder kronor och att det genomförs effektiviseringsåtgärder beräknas underskottet i regionerna uppgå till -11 miljarder 2023. Kommunernas resultat beräknas till +8 miljarder, vilket gör att sektorn totalt får ett underskott. Resultaten beräknas falla till ett sammantaget underskott på 24 miljarder 2024 utan ytterligare åtgärder utöver de som redan planeras och vidtas, om kostnaderna växer i takt med inflation och demografiska behov. De negativa konjunkturutsikterna och den höga inflationen har kommit snabbt och ger ett bekymmersamt läge i de flesta kommuner och regioner. Kommunsektorn behöver nu både hantera ett ekonomiskt tufft läge samtidigt som utmaningen med att hitta arbetskraft med rätt kompetens är svår på många håll och ökar väsentligt kommande år. För att hantera situationen vidtar kommuner och regioner olika åtgärder som anpassas utifrån de lokala utmaningarna, behoven och förutsättningarna. Det handlar bland annat om att effektivisera och bromsa de ökade behoven av välfärd med hjälp av förebyggande arbete. Det krävs också nya arbetssätt, bland annat genom att nyttja digital teknik, stärka arbetsmiljön och skapa förutsättningar för fler att arbeta längre och hel-tid.

Staten behöver ge sektorn så långsiktiga och effektiva planeringsförutsättningar som möjligt, bland annat genom att värdesäkra och prioritera de generella statsbidragen framför riktade bidrag för att få ut så mycket välfärd som möjligt för pengarna. Antalet riktade statsbidrag är fortfarande år 2022 uppemot 200 stycken och en kommun kan ha över 100 olika detaljstyrande statsbidrag att söka, administrera och återskapa. Staten behöver också riva hinder, minska detaljstyrning och se över vissa regelverk för att underlätta för samverkan över organisationsgränser.

### Från återhämtning till lågkonjunktur

Svensk och global konjunktur har varit inne i en period av återhämtning efter pandemin men nu försvagas konjunkturen i snabb takt. Nästa år kommer varken USA eller Europa att agera draglok för världsekonomin. Den europeiska ekonomin drabbas hårt av kriget i Ukraina. Effekterna av den höga inflationen, med efterföljande räntehöjningar från världens centralbanker kyler av ekonomin. Sverige går in i en lågkonjunktur 2023, med negativ tillväxt, minskad efterfrågan av arbetskraft och stigande arbetslöshet som följd.

SKR antar i den samhällsekonomiska prognosen att centralbankerna kommer att vinna kampen mot den höga inflationen genom ytterligare räntehöjningar i början av 2023. Det dröjer dock betydligt längre innan konjunkturen åter kommer att stärkas och först 2026 bedöms konjunkturen i Sverige nå balans. Hög nivå på räntor och inflation kommer att bestå under många år, något som får betydande konsekvenser för samhällsekonomin.

För Sverige är det ändå betryggande med två positiva utgångslägen: en hög sysselsättning och starka offentliga finanser.

Osäkerheten är ovanligt stor, men vi räknar ändå med att det kommunala skatteunderlaget hålls uppe relativt väl de kommande åren men urholkas av pris- och löneökningar. Det innebär en svag real skatteunderlagstillväxt, som till och med minskar 2023 med dämpad kommunal konsumtion som följd.

### **Pensionskostnaderna ökar till följd av inflationen**

Kostnaden för avtalspensioner (inklusive finansiell kostnad) beräknas öka med 45 miljarder kronor 2023, för att året därpå följas av en ytterligare kraftig ökning på cirka 19 miljarder. Kostnadsökningen i miljarder kronor är ungefär lika stor i kommunerna och regionerna. Den stora ökningen 2023 beror främst på inflationsuppgången, men även på löneökningar under pandemin och premiehöjningar i det nya pensionsavtalet. En dryg fjärdedel förklaras sammantaget av det nya pensionsavtalet som tecknades under 2022.

### **Stark prognos för 2022 – men fallande resultat 2023 och 2024**

De ekonomiska resultaten har de senaste åren varit rekordhöga i kommuner och regioner. Det starka utgångsläget är en viktig faktor för att sektorn ska kunna klara de kostnadsökningar som väntar till följd av den samhällsekonomiska utvecklingen med såväl hög inflation som höjda räntor och fallande värden på finansiella placeringar. Även 2022 beräknas resultatet bli starkt, för att sedan falla till ett underskott år 2023.

Det relativt starka resultatet för kommuner och regioner i år beror på att skatteintäkterna fortsätter att öka snabbt och att pensionskostnaderna minskar jämfört med föregående år. Inflationen som är den högsta på 30 år leder till successivt ökande livsmedels- och byggkostnader, och fortsatt höga energi- och drivmedelspriser till följd av utbudsstörningar. Inflationen leder också till kraftigt ökade pensionskostnader för kommuner och regioner. För att dämpa inflationsutvecklingen parerar centralbanker världen över med höjda räntor, vilket också leder till ökade räntekostnader.

### **Kompetensförsörjning är den största utmaningen**

Även om ekonomin är ytterst begränsad kommande år är kompetensförsörjningen den allra största utmaningen framöver. SKR har under många år satt ljuset på kompetensbristen, som är allt mer påtaglig. Enligt Socialstyrelsens senaste nps-enkät (enkät för nationella planeringsstödet, som är ett underlag för analys av tillgången och efterfrågan på hälso- och sjukvårdspersonal) rapporterade samtliga regioner brist på barnmorskor, specialistsjuksköterskor, läkare med specialistkompetens och röntgensjuksköterskor. De främsta orsakerna var enligt regionerna brist på utbildad personal, konkurrens från andra arbetsgivare och pensionsavgångar. Efterfrågan på arbetskraft är stor även inom andra verksamheter; ett exempel är civilt försvar, där såväl myndigheter, kommuner som regioner behöver utökade personalresurser och de konkurrerar med varandra om kompetensen.

Bristen på arbetskraft kommer att öka och bli än mer omfattande såväl inom offentlig sektor som i näringslivet. SKR:s beräkningar visar att omkring 54 procent av den ökade sysselsättningen fram till 2031 behövs i kommuner och regioner, givet oförändrad personaltäthet och ökade demografiska behov. Idag arbetar cirka 25 procent av arbetskraften i välfärden. Sysselsättningsökningen i näringslivet beräknas utgöra 70 procent av den tillkommande arbetskraftsökningen, enligt organisationen Svenskt Näringsliv. Den statliga satsningen på ett utbyggt försvar kräver enligt försvarsmakten 108 000 fler anställda fram till 2030, vilket motsvarar cirka 64 procent av den ökade arbetskraften.

Det är tydligt att det kommer att krävas stora förändringar i både utbud av arbetskraft och arbetsätt framöver om vi ska klara kompetensförsörjningen.

Personer i arbetsför ålder, 20–66 år, ökar enligt SCB:s prognoser med 253 000 personer fram till år 2031. Räknat i antal faktiskt sysselsatta är ökningen bara 169 000 personer, då ökningen av den arbetsföra befolkningen främst sker i de yngre och äldre åldrarna där många studerar eller börjar gå i pension.

Idag arbetar cirka 25 procent av arbetskraften i välfärden. SKR:s beräkningar visar att med oförändrad personaltäthet skulle kommuner och regioner behöva öka antalet anställda med 91 000 fram till 2031. Flest medarbetare behövs inom äldreomsorgen och sjukvården, nästan 80 000, vilket beror på att den snabbast ökade befolkningsgruppen främst finns bland de över 80 år och denna grupp har störst behov av vård och omsorg. I välfärden har vi hittills haft en kostnadsökning utöver den som kommer från demografiska förändringar, som bland annat förklaras av ökade ambitioner och ökad personaltäthet. I tidigare rapporter har vi räknat med att den trenden skulle fortsätta. Det kommer dock inte att vara möjligt att den utvecklingen fortsätter och inte heller att bibehålla dagens personaltäthet för vare sig kommunsektorn, staten eller näringslivet.

## **Utvecklingen i Tranemo kommun**

Utvecklingen i Tranemo kommun har varit god under 2022. Ekonomin har stärkts och den lokalpolitiska viljan har fått stort genomslag med en hög måluppfyllnad.

Vi kan också mycket glädjande konstatera att arbetsmarknaden i kommunen som helhet fortsatt är mycket god. Den dominerande industrin i Tranemo har fortsatt gått starkt och kommunens arbetslöshet (3,2 %) är ungefär hälften av rikets genomsnitt och lägst i Sjuhärad. Kommunens största arbetsgivare är Tranemo kommun följt av företagen Ardagh Glass Limmared AB och Nexans Sweden AB Grimsås.

Befolkningen ökar i kommunen och vi passerade i november 12 000 invånare, vid utgången av 2021 fanns det 11 937 personer boende i kommunen.

## **Händelser av väsentlig betydelse**

Verksamhetsåret 2022 är ett år som till stor del har följt de planer och antaganden som gjordes inför året, det visar inte minst kommunens resultatuppföljning där tre av fyra övergripande mål uppfylls. Likväl har året bjudit på en del överraskningar och händelser som har varit av särskild betydelse för kommunen och dess utveckling.

Pandemin tog formellt sett slut i början av året. Även om covid-19 fortsatt kommit att påverka delar av den kommunala verksamheten så lämnar vi mycket av det som varit åren innan bakom oss.

Inflationen är den högsta på 30 år och den kom snabbt. På bara ett par månaders tid har vi fått se en mängd kommunala kostnader öka snabbt. Kommunen har lyckats att hantera situationen väl men vi väntar oss fortsatt att behöva hantera inflationens påverkan i våra verksamheter 2023.

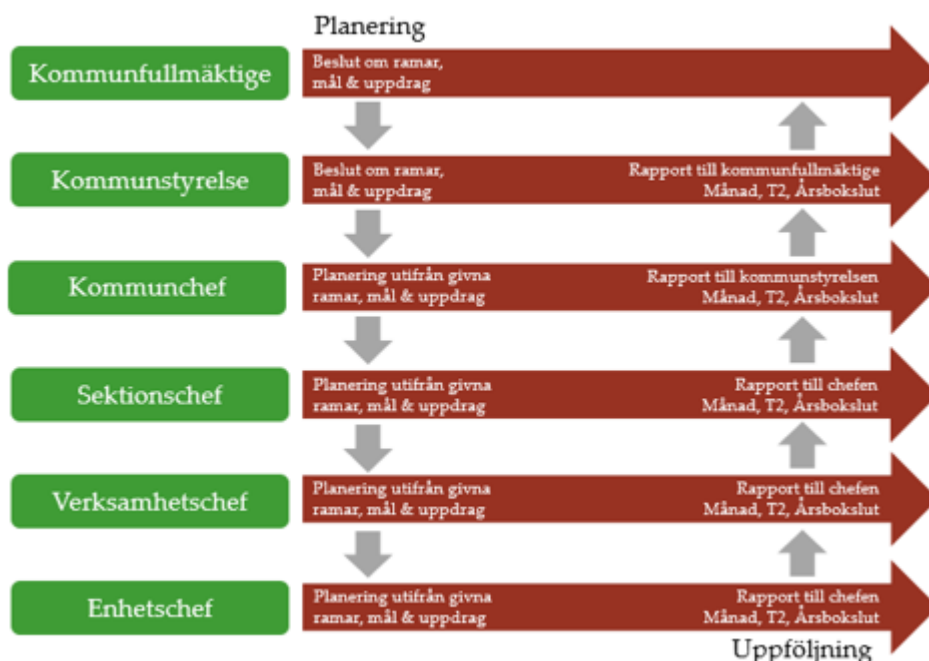
Valet 2022 innebär att nya politiska konstellationer skapades i Tranemo kommun och kommunen leds numera av Socialdemokraterna, Liberalerna och tidigare oppositionspartiet Centerpartiet.



## Styrning och uppföljning av den kommunala verksamheten

I Tranemo kommun arbetar vi med mål och resultatstyrning. Förslag till förvaltningens mål bereds i Budgetutskottet. I kommunstyrelsen tar majoritet och opposition fram sina budgetförslag där mål och indikatorer ingår. Detta levereras till Kommunfullmäktige som tar beslut om budgeten. När beslut finns tar Kommunchefen tillsammans med kommunförvaltningens ledningsgrupp emot målen och indikatorerna. Förvaltningsledningen fördelar därefter arbetet med mål och indikatorer till sektionerna. Uppföljning av måluppfyllnad sker i delårs- och årsredovisning till Kommunstyrelsen.

Från och med planen 2021 tas större hänsyn till professionernas insikter i vad som behöver göras för att utveckla verksamheten och säkra kvaliteten för de vi är till för. Utgångspunkt är de utvecklingsområden och mål som är definierade i visionen. För att säkra helhetssyn och en tillitsbaserad styrning så har så kallade vertikala dialoger adderats till styrningen. Dessa dialoger löper genom hela beslutskedjan från Kommunstyrelsen till enhetschefens arbetslag.



Varje beslutsnivå har ansvar att genomföra en nulägesanalys och skapa en plan för verksamheten inom en given period. Analysen ligger till grund för planeringen och dessa båda ska kommuniceras med arbetslag/ledningsgrupp och överordnad chef. Att ta hänsyn till i analysen är:

- Vilken är verksamhetsidén?
- Vilka samverkanspartners av särskild betydelse finns för verksamheten?
- Hur förhåller verksamheten sig till kommunens vision och utvecklingsområden?
- Vilken statlig och kommunal styrning av särskild betydelse finns för verksamheten?
- En SWOT-analys ska genomföras.
- Sammanfattning och prioritering av vad som behöver göras med utgångspunkt från ovan rubriker.



När analysen genomförts ska planering genomföras.

- Hur kvalitetssäkras vi grunduppdraget
- Vilka utvecklingsmål behöver vi arbeta med i vår verksamhet?
- Vilken budget har vi och löser vi vårt uppdrag inom ram?

Under en 12-månadersperiod sker fem dialoger, den första har syftet att ge förutsättning för att lyckas med planeringen. Den andra sker för att följa upp att en plan skapats och att överordnad chef kan stå bakom planen tillsammans med den rapporterande chefen. De tre övriga dialogerna är uppföljningsdialoger för att följa upp resultaten.



Månadsavstämning som obligatorisk punkt på agendan för ledningsgrupper & APT

## Uppföljning av kommunens prioriterade mål

Prioriterat mål	Måluppfyllnad
Brukarens perspektiv är utgångspunkt för verksamheten	■ Målet är uppfyllt
Hållbart samhälle	■ Målet är inte uppfyllt
14 000 invånare 2035	■ Målet är uppfyllt
Attraktiv arbetsgivare	■ Målet är uppfyllt

### Brukarens perspektiv är utgångspunkt för verksamheten

Målet om ett brukarens perspektiv är utgångspunkt för verksamheten utvärderas med hjälp av sammanlagt fyra indikatorer, dessa handlar om:

- Digital mognad
- Elever i åk. 9 som är behöriga till yrkesprogram
- Gymnasieelever med examen inom 4 år
- Personalkontinuitet inom hemtjänsten

Sammantaget kan vi konstatera att målet är uppfyllt för verksamhetsår 2022.

#### *Digital mognad (Dimios)*

Målet för indikatorn är uppnådd och vi gör en glädjande förflyttning jämfört med föregående år. Den totala förflyttningen uppgår till 10 procent. Utfallet är 58 procent och målsättningen var inför året att öka utfallet i jämförelse med tidigare år. Bedömningen är att det är en kombination av aktiviteter som lett till det goda utfallet. Sannolikt påverkar bland annat digitaliseringsseminarium som genomfördes under år 2021, projekt DIGframe, IT-forum utveckling, RPA projektet, effektkedjan i förvaltningsledningen och en mängd ytterligare initiativ som genomförts.

#### *Elever i årskurs 9 behöriga till yrkesprogram*

Målet för indikatorn är uppnådd. Utfallet av andel elever i årskurs 9 som är behöriga till yrkesprogram 2022 är nästan fyra procentenheter högre än 2021 och fem procentenheter högre än 2020. Skillnaden i resultaten mellan flickor och pojkar är 2022 inte lika stor som föregående år, drygt fyra procentenheter. Att jämföra med skillnaden 2021 på hela 19 procentenheter.

Tranängskolan 7–9 har sedan läsåret 19–20 systematiskt arbetat med att utveckla tillgängligheten i undervisningen i varje klassrum, både när det gäller strukturen och innehållet. En insats med namn "processinriktat förändringsarbete", PIF, pågår i samverkan med Navet. Det har på skolan dessutom skett en utveckling av insatser för elever med skolsvårigheter i form av en flexverksamhet samt en stödjande verksamhet i den så kallade "studion".

#### *Gymnasieelever med examen inom 4 år, hemkommun*

Denna indikator gäller samtliga gymnasieelever folkbokförda i Tranemo kommun. I år har andelen elever som har klarat gymnasiet inom 4 år ökat jämfört med förra året, från 68,5 % till 70,5 %. Målsättningen var dock att öka andelen i jämförelse med 2020 års utfall, vilket gör att indikatorn inte uppnås.

Andelen flickor som klarat sig inom 4 år är högre än andelen pojkar, 74,2 % jämfört med 67,5 %. Avståndet är däremot något mindre mellan dem i år på grund av att pojkarnas resultat är bättre än

förra året samtidigt som flickornas är något sämre. Utfallet för kommunens egen gymnasieskola är ungefär det samma som för hemkommun i år. Även där har resultatet förbättrats. Det är elevkullar som har drabbats hårt av pandemin som lämnade gymnasiet 2022. Det är en bit kvar till de resultat som var 2019 och tidigare. Det har legat i spannet 75-81 %. Vi kan också se att skillnaden i resultat mellan pojkar och flickor från grundskolan följer med till gymnasiet, men avståndet dem emellan har varit betydligt mindre på gymnasiet de senaste fyra åren.

### ***Personalkontinuitet, antal personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar***

Målet för indikatorn är uppnått. Antalet uppgår till 12 stycken, målet var under 13 personer. I en jämförelse med riket har vi ett bra utfall då snittet nationellt ligger på nästan 16 personer under en 14-dagarsperiod.

En av förklaringarna till det goda utfallet är att vi generellt har små hemtjänstgrupper, vilket gör att kontinuiteten blir bättre. Vi har också haft ett antal vakanta tjänster som gjort att det funnits mindre antal personal att tillgå, vilket dock är en utmaning på sikt. För att bibehålla utfallet fortsätter vi arbeta i team samt mot en så kallad "fast omsorgskontakt" som träder i kraft i juli 2023, där brukarna i större utsträckning ska träffa sin kontaktperson kontinuerligt. Utöver kommande lagstiftning fortsätter arbetet med att förbättra kontinuiteten och tryggheten, vilket är ett mål som verksamheten ständigt arbetar med.

### **Hållbart samhälle**

Målet om ett hållbart samhälle utvärderas med hjälp av sammanlagt sex indikatorer, dessa handlar om

- Trygghetsindex
- Avtalstrohet
- Klimatlöften
- Långtidsarbetslöshet 16–24 år (årsmedelvärde)
- Långtidsarbetslöshet 25–64 år (årsmedelvärde)
- Invånare som någon gång under året erhållit ekonomiskt bistånd (årsmedelvärde)

Sammantaget kan vi konstatera att målet inte är uppfyllt för verksamhetsår 2022.

### ***Trygghetsindex***

Målet för indikatorn är uppnått. Trygghetsmätningen genomfördes i november 2022 och utfallet visar att fler än föregående år känner sig trygga i Tranemo kommun. I årets undersökning har 23,3% svarat att de känner sig mycket trygga, 54,3 % att de känner sig trygga, 19,7 % att de känner sig otrygga och 2,7 % mycket otrygga.

### ***Avtalstrohet***

Under de senaste åren har kommunen arbetat för att förbättra avtalstroheten. Detta arbete har främst skett genom införandet av kommunens beställarorganisation. Här har antalet beställare minskat från potentiellt samtliga anställda till cirka 150 stycken som genomgått utbildning och hålls löpande uppdaterade.

Jämför vi årets samlade avtalstrohet om 87% med när första mätningen gjordes (70%) så är det stora förbättringar. I normalfallet, enligt Svenskt Näringsliv, föreligger det en besparingspotential på 15% när offentliga aktörer gör inköp via sina avtalade leverantörer. I Tranemo har detta, givet en sammanlagd avtalstrohet på 87%, teoretiskt lett till lägre inköpskostnader 2022 på cirka 24 mnkr. Summeras effekten av den förbättring kommunen gjort från 70% avtalstrohet till 87% avtalstrohet har

det teoretiskt lett till lägre inköpskostnader om cirka 5 mnkr, detta har skett de två senaste åren. Detta går inte per produkt eller tjänst att fullt ut följa men kommunen ser stor ekonomisk nytta med att följa avtal. Nedan återfinns den teoretiska besparingen för respektive sektion, givet deras aktuella avtalstrohet.

### ***Klimatlöften***

Målet uppnås inte under 2022. Efter det extra tillskottet till kosten når vi åter klimatlöftet att nyckeltalet för samtliga inköpta livsmedel ska minskat till 1,7 kg CO<sub>2</sub>e/kg inköpta livsmedel. Dessutom har vi lyckats minska matsvinnet till 43 g per portion vilket gör att vi uppfyller även det löftet. Dock har vi inte haft resurser och kompetens att jobba med att analysera inköpens klimatpåverkan och ställa krav i prioriterade upphandlingar enligt löfte 7. Med anledning av att vi inte når alla klimatlöften uppnår vi heller inte målvärdet för indikatorn.

### ***Långtidsarbetslöshet 16–24 år (årsmedelvärde)***

Vi har inte uppnått målet för indikatorn. Målet för indikatorn var att minska i jämförelse med 2020 års nivå. Det har vi inte gjort. 2020 uppgick andelen till 34,4 %. 2022 uppgår andelen till 35,2 %. Jämför vi med år 2021 är det dock en minskning (2021=50,1 %). Ökningen är dock förhållandevis liten. Vid översyn av annan statistik från arbetsförmedlingen gällande den totala ungdomsarbetslösheten ser vi att vi fortsatt bibehåller en låg nivå, både i jämförelse med riket som helhet samt i jämförelse med kommunerna i Västra Götalandsregionen.

### ***Långtidsarbetslöshet 25–64 år (årsmedelvärde)***

Vi har inte uppnått målet för indikatorn. Målet för indikatorn var att minska i jämförelse med 2020 års nivå. Det har vi inte gjort. 2020 uppgick andelen till 58,8 %. 2022 uppgår andelen till 63,3 %. Jämför vi med år 2021 är det dock en liten minskning (2021=60 %). Vid översyn av annan statistik från arbetsförmedlingen gällande den totala arbetslösheten ser vi att vi fortsatt bibehåller en låg nivå, både i jämförelse med riket som helhet samt i jämförelse med kommunerna i Västra Götalandsregionen och kommunerna i Sjuhärad. Enbart Bollebygds kommun har lägre total arbetslöshet i Sjuhärad.

### ***Invånare som någon gång under året erhållit ekonomiskt bistånd (årsmedelvärde)***

Vi har nått målet för indikatorn. Målsättningen för året var att andelen skulle vara 2 % eller mindre. Utfallet för 2022 visar 1,2 %. 1,2 % är i jämförelse med både riket och Sjuhärad ett lågt utfall vilket är positivt.

Bedömningen från förvaltningen är att det är en kombination av faktorer som skapar det positiva utfallet. Det handlar bland annat om:

- Handläggare är erfarna och arbetar aktivt med att få biståndstagare i arbete eller till annan försörjning, exempelvis studier eller sjukersättning.
- Nära samverkan med viktiga samverkanspartners såsom Närhälsan/vården och arbetsmarknadsenheten. Ett gott utfall av samverkan med Närhälsan har resulterat i att läkare sjukskriver vid sjukdom men inte brukare som klarar aktivitet (vilket i högre grad tidigare varit ett problem då läkare sjukskriver bidragstagare som sedan inte har någon försörjning utan hänvisas till försörjningsstöd).

### **14 000 invånare 2035**

Tillväxtmålet om 14 000 invånare år 2035 utvärderas med hjälp av sammanlagt fem indikatorer, dessa handlar om:

- Företagens upplevelse av dialog mellan företagen och kommunen
- Handläggningstid från när ansökan betraktas som fullständig till beslut för bygglov för nybyggnad av en- och tvåbostadshus
- Företagsklimat enligt Svenskt Näringsliv ranking
- Företagsklimat enligt "öppna jämförelser" (insikt)
- Antal påbörjade detaljplaner

Sammantaget kan vi konstatera att målet är uppfyllt för verksamhetsår 2022.

### ***Företagens upplevelse av dialog mellan företagen och kommunen***

Utfallet har ökat något sen förra årets enkät från 2,93 till 2,98, vilket gör att vi når det uppsatta målvärdet för 2022. Analysen pekar på att det är en kombination av pågående utvecklingsarbete som lagt grunden till att vi tar kliv i rätt riktning. Vidare arbetar förvaltningen fortsatt med samverkan med föreningen Tillväxt Tranemo och mindre företag samt med att utveckla de nätverk som är relativt nya. Vi arbetar även vidare med aktiviteter så som luncher, temadagar kopplat till kompetensförsörjning och infrastruktur. Alla dessa delar, och många fler, bedöms ha god inverkan på måluppfyllelsen.

### ***Handläggningstid från när ansökan betraktas som fullständig till beslut för bygglov för nybyggnad av en- och tvåbostadshus***

Målet för indikatorn är uppnått vilket innebär ett utfall på 13 dagar. Byggfrågor i samverkan med Gislaveds kommun fungerar bra. Vi jobbar med Rättviksmodellen där rådgivning och service är en del av arbetet. Trots pandemi och hög belastning har personalen lyckats jobba på bra i frågorna. Många av Tranemo kommuns detaljplaner är gamla och ibland svåra att ta beslut kring kopplat till bygglov. Trots detta klarar bygglovsingenjörerna att hålla uppe en bra handläggningstid.

### ***Företagsklimat enligt Svenskt Näringsliv ranking***

För 2022 hamnade Tranemo kommun på plats 190 vilket är en försämring från tidigare år. Vi ligger på ungefär samma nivå som de flesta Sjuhäradskommuner förutom Vårgårda och Herrljunga som tillhör landets bäst rankade kommuner. Det innebär att målet för indikatorn inte är uppnått. Åtgärder har pågått för att förbättra dialog och samverkan med näringslivet, bland annat genom samverkan med Tillväxt Tranemo, Företagarna Svenljunga-Tranemo samt övriga företag inom kommunen. Det finns även en tät samverkan med Boråsregionen.

### ***Företagsklimat enligt "öppna jämförelser" (insikt)***

Målet för indikatorn gällande uppnås inte. Tranemo kommun har dock ett acceptabelt utfall på 73 (mål 75) med en plats på 117 (mål 88). Mätningen avser faktiska ärenden som företag eller privatpersoner har haft i samband med kontakt med myndighetsutövning på bygg- och miljö. På grund av pandemin har företagsbesöken varit färre och fler av dem har skett digitalt. Antalet byggärenden ökade under 2021 och var fortsatt hög under våren 2022. Vi jobbar med att utveckla samverkan i föreningen Tillväxt Tranemo och organisationen Företagarna Svenljunga och Tranemo med syfte att öka på förståelsen i handläggningen inom myndighetsutövning för bygg- och miljö. Vi kommer jobba mer med att kommunicera om myndighetsutövning och samverkan mellan Gislaved och Tranemo samt kommunicera allt bra som händer (i den mån det går) utifrån de ärenden som myndighet bereder.

### ***Antal påbörjade detaljplaner***

Antalet påbörjade detaljplaner under 2022 är 5 stycken. En rimlig mängd påbörjade detaljplaner per år framöver är ca 2, antalet har varit högre under 2021 och 2022 då samarbetet med Gislaved

startades upp och vi utökade med en planarkitekt till. Detaljplanens komplexitet styr hur många planer vi kan ha igång samtidigt. Glädjande kan vi konstatera att handläggningstiden för en detaljplan är ca 15 månader, tidigare kunde det ta upp till fyra år för en detaljplan att färdigställas. Två planarkitekter arbetar nu med Tranemos planer vilket är en fördubbling jämfört med 2020/första halvåret 2021.

### **Attraktiv arbetsgivare**

Målet om en attraktiv arbetsgivare utvärderas med hjälp av sammanlagt tre indikatorer, dessa handlar om:

- Medarbetares möjlighet till inflytande i verksamhetsplanering (enligt styrmodellen)
- Sjukfrånvaro
- Hållbart medarbetarengagemang

Sammantaget kan vi konstatera att målet är uppfyllt för verksamhetsår 2022.

#### ***Medarbetares möjlighet till inflytande i verksamhetsplanering (enligt styrmodellen)***

Målet för indikatorn är uppnått. Föregående år uppgick utfallet av mätningen till 54 %. Målsättningen för 2022 är att öka från föregående års mätning. Årets utfall visar att 72 % av respondenterna uppger att de varit delaktiga i planeringsprocessen, vilket är en förbättring med 18 % jämfört med tidigare år. För att nå målet har ett antal aktiviteter genomförts. Den främsta aktiviteten har handlat om informationsinsatser kopplat till vikten av medarbetardelaktighet, vilket är en av de mest bärande delarna i vår styrmodell.

#### ***Sjukfrånvaro***

Målet för 2022 var att minska sjukfrånvaron från 7,7 % (2020 års nivå). Målet är uppnått. Sjukfrånvaron för 2022 var 7,3 %. Kvinnor har dubbelt så hög sjukfrånvaro (8,01%) jämfört med män 4,14%. Under året har samtliga rehabiliteringsärenden gått igenom. Rehabiliteringsåtgärder och anpassning av arbetsuppgifter för att underlätta för återgång i arbete vid längre sjukfrånvaro har vidtagits vid behov.

#### ***Hållbart medarbetarengagemang***

Utfallet 2020 för HME totalindex var 79 och målet för 2022 var att öka värdet, vilket vi uppnått. Vid medarbetarenkätundersökningen som genomfördes hösten 2022 framkommer att samtliga värden för HME-index ökar. Utfallet för totalindex visade 85 i undersökningen. Tranemos styrmodell, som innebär hög grad av delaktighet hos samtliga medarbetare i planeringsprocessen bidrar med stor sannolikhet till höga värden beträffande delindex engagemang. I resultatet från medarbetarenkäten kan vi också se att kommunens chefer är bra på att visa medarbetarna uppskattning, visa förtroende och skapar förutsättningar för medarbetarna att ta ansvar i arbetet.

## **Brukarens perspektiv är utgångspunkt för verksamheten**

<b>Indikator</b>	<b>Kommentar</b>
Digital mognad (DiMiOS)	<b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b> Ja, målet för indikatorn är uppnådd och vi gör en glädjande förflyttning jämfört med föregående år. Den totala förflyttningen uppgår till 10 %. Utfallet är 58 % och målsättningen var

Indikator	Kommentar
	<p>inför året att öka utfallet i jämförelse med tidigare år.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Sannolikt påverkar digitaliseringsseminarium under 2021, projekt Digframe, IT forum utveckling, RPA projektet, effektkedjan i förvaltningsledningen och ytterligare initiativ som genomförts.</p> <p><b>Om i inte uppnått målet, vad planerar vi göra för att uppnå?</b></p> <p>Fortsatt utveckling pågår och det mest påtagliga är att vi inom kort kommer arbeta aktivt med förvaltningsobjekt för att skapa kontroll över vår förvaltning av digitala system, informationssäkerhet och dataskydd.</p>
<p>Elever i åk. 9 som är behöriga till yrkesprogram, hemkommun, andel (%)</p>	<p>Målet med indikatorn är uppnått. Utfallet av andel elever i årskurs 9 som är behöriga till yrkesprogram 2022 är nästan fyra procentenheter högre än 2021 och fem procentenheter högre än 2020. Skillnaden i resultaten mellan flickor och pojkar är 2022 inte lika stor som föregående år, drygt fyra procentenheter. Att jämföra med skillnaden 2021 på hela 19 procentenheter.</p> <p>Tranängskolan 7–9 har sedan läsåret 19–20 systematiskt arbetat med att utveckla tillgängligheten i undervisningen i varje klassrum, både när det gäller strukturen och innehållet. En insats med namn "processinriktat förändringsarbete", PIF, pågår i samverkan med Navet. Det har på skolan dessutom skett en utveckling av insatser för elever med skolsvårigheter i form av en flexverksamhet samt en stödjande verksamhet i den så kallade "studion".</p> <p>För att nå ännu högre måluppfyllelse i juni 2023 kommer skolan att ha fortsatt fokus på stärkt samsyn kring kunskaps- och värdegrundsuppdraget bland samtliga lärare och övrig pedagogisk personal samt stärkt samarbete mellan skolorna i samband med övergången från årskurs 6 till 7. Även arbete med att främja skolenärvaron i alla stadier, inte minst i årskurs 7-9,</p>



Indikator	Kommentar
	<p>samt insatser för att minska skillnaderna i resultaten mellan flickor och pojkar är viktiga fokusområden i Tranängskolans och i övriga skolenheter fortsatta utvecklingsarbete.</p>
<p>Gymnasieelever med examen inom 4 år, hemkommun, andel (%)</p>	<p>Denna indikator gäller samtliga gymnasieelever folkbokförda i Tranemo kommun. I år har andelen elever som har klarat gymnasiet inom 4 år ökat jämfört med förra året, från 68,5 % till 70,5 %. Målsättningen var dock att öka andelen i jämförelse med 2020 års utfall, vilket gör att indikatorn inte uppnås. Andelen flickor som klarat sig inom 4 år är högre än andelen pojkar, 74,2 % jämfört med 67,5 %. Avståndet är däremot något mindre mellan dem i år på grund av att pojkarnas resultat är bättre än förra året samtidigt som flickornas är något sämre. Utfallet för kommunens egen gymnasieskola är ungefär det samma som för hemkommun i år. Även där har resultatet förbättrats. Det är elevkullar som har drabbats hårt av pandemin som lämnade gymnasiet 2022. Det är en bit kvar till de resultat som var 2019 och tidigare. Det har legat i spannet 75-81 %. Vi kan också se att skillnaden i resultat mellan pojkar och flickor från grundskolan följer med till gymnasiet, men avståndet dem emellan har varit betydligt mindre på gymnasiet de senaste fyra åren.</p> <p><b>Skolans utvecklingsområden</b></p> <p>Hur utvecklingsarbetet ser ut på de andra gymnasieskolorna som Tranemo kommuns ungdomar går i kan vi inte säga något om.</p> <p>Tranemo gymnasieskola fortsätter med insatsen gällande språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt. Lärarna är mycket positiva till satsningen och det kollegiala lärande har en god förankring i personalgruppen. Läslyftet har bland annat gett lärarna nya verktyg och metoder i sin undervisning. I arbetet med att utveckla elevernas läsförståelse kommer programgrupperna att kartlägga och systematisera elevernas läsande på de olika programmen.</p> <p>Arbetet med att följa upp elevers närvaro/frånvaro är fortfarande ett förbättringsområde.</p>

Indikator	Kommentar
	<p>Klassavstämningarna har gett en ökad likvärdighet i hanterandet av hög frånvaro, men arbetet för att hitta orsakerna till frånvaron behöver utredas för varje enskild elev genom fler frånvarokartläggningar.</p>
<p>Personalkontinuitet, antal personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar, medelvärde</p>	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Målet för indikatorn är uppnått. Antalet uppgår till 12 stycken, målet var under 13 personer. I en jämförelse med riket har vi ett bra utfall då snittet nationellt ligger på nästan 16 personer under en 14-dagarsperiod.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>En av förklaringarna till det goda utfallet är att vi generellt har små hemtjänstgrupper, vilket gör att kontinuiteten blir bättre. Vi har också haft ett antal vakanta tjänster som gjort att det funnits mindre antal personal att tillgå, vilket dock är en utmaning på sikt. För att bibehålla utfallet fortsätter vi arbeta i team samt mot en så kallad "fast omsorgskontakt" som träder i kraft i juli 2023, där brukarna i större utsträckning ska träffa sin kontaktperson kontinuerligt. Utöver kommande lagstiftning fortsätter arbetet med att förbättra kontinuiteten och tryggheten, vilket är ett mål som verksamheten ständigt arbetar med.</p> <p>För att berika analysen ytterligare skulle paralleller kunna dras till den undersökning som kallas för "vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" Sedan 2013 har socialstyrelsen årligen (med undantag av år 2021) genomfört den nationella enkätundersökningen som riktar sig till personer 65 år och äldre som bor i ordinärt boende med stöd av hemtjänst eller som bor på särskilt boende för äldre (säbo). I utfallet för Tranemo kommun kan vi se goda resultat både gällande hemtjänsten och särskilt boende, vilket skulle kunna vara en av förklaringarna till god personalkontinuitet inom hemtjänsten.</p>

## Hållbart samhälle

Indikator	Kommentar
Trygghetsindex	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Målet för indikatorn är uppnått. Trygghetsmätningen genomfördes i november 2022 och utfallet visar att fler än föregående år känner sig trygga i Tranemo kommun. I årets undersökning har 23,3% svarat att de känner sig mycket trygga, 54,3 % att de känner sig trygga, 19,7 % att de känner sig otrygga och 2,7 % mycket otrygga. Totalt sett känner sig fler trygga eller mycket trygga i år.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Förvaltningens aktiva arbete med lägesbilder inom trygghetsområdet har fortsatt, inom ramen för det arbetssätt som kallas för EST (effektiv samordning för trygghet). Lägesbilderna hittills i år visar på att det överlag råder en förhållandevis hög trygghetsgrad i kommunen. De delar som särskilt under året stuckit ut negativt är framförallt kopplade till bedrägerier och stölder. En sammanvägande bedömning i ett trygghetsperspektiv (från både förvaltningen och polisen) visar på att det varit förhållandevis lugnt. Vårt trygghetsarbete är ett långsiktigt arbete, där mindre enskilda insatser per automatik inte visas i någon statistik. Däremot är bedömningen genom vårt EST-arbete att vi lägger god grund för både trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete samt samverkan med nyckelaktörer över tid, vilket högst troligt kommer bidra till ett tryggare Tranemo kommun.</p>
Avtalstroheten ska öka	<p><b>Bokslut 2022 (bokslut 2021)</b></p> <p>Servicesektionen 94% (97%) Lärandesektionen 85% (69%) Omsorgssektionen 86% (81%) Samhällssektionen 89% (85%) Kommunen 87 % (81%)</p> <p>Under de senaste åren har kommunen arbetat för att förbättra avtalstroheten. Detta arbete har främst skett genom införandet av kommunens</p>

Indikator	Kommentar
	<p>beställarorganisation. Här har antalet beställare minskat från potentiellt samtliga anställda till cirka 150 stycken som genomgått utbildning och hålls löpande uppdaterade.</p> <p>Jämför vi årets samlade avtalstrohet om 87% med när första mätningen gjordes (70%) så är det stora förbättringar. I normalfallet, enligt Svenskt Näringsliv, föreligger det en besparingspotential på 15% när offentliga aktörer gör inköp via sina avtalade leverantörer. I Tranemo har detta, givet en sammantagen avtalstrohet på 87%, teoretiskt lett till lägre inköpskostnader 2022 på cirka 24 mnkr. Summeras effekten av den förbättring kommunen gjort från 70% avtalstrohet till 87% avtalstrohet har det teoretiskt lett till lägre inköpskostnader om cirka 5 mnkr, detta har skett de två senaste åren. Detta går inte per produkt eller tjänst att fullt ut följa men kommunen ser stor ekonomisk nytta med att följa avtal. Nedan återfinns den teoretiska besparingen för respektive sektion, givet deras aktuella avtalstrohet.</p> <p><b>Teoretisk besparing 2022 (när vi handlat på rätt avtal till 87%)</b></p> <p>Servicesektionen – 1,2 mnkr  Lärandesektionen – 6,0 mnkr  Omsorgssektionen – 4,7 mnkr  Samhällssektionen – 11,7 mnkr</p>
Andel uppfyllda klimatlöften	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Målet uppnås inte under 2022</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Efter det extra tillskottet till kosten når vi åter klimatlöftet att nyckeltalet för samtliga inköpta livsmedel ska minskat till 1,7 kg CO2e/kg inköpta livsmedel. Dessutom har vi lyckats minska matsvinnet till 43 g per portion vilket gör att vi uppfyller även det löftet. Dock har vi inte haft resurser och kompetens att jobba med att analysera inköpens klimatpåverkan och ställa krav i prioriterade upphandlingar enligt löfte 7. Framtagande av en laddinfraplan har</p>

Indikator	Kommentar
	<p>genomförts med prioritering på verksamhetsladdare för att möjliggöra en fossilbränslefri fordonsflotta till 2028. Samverkan med Tranemo bostäder har genomförts där laddstolpar är uppsatta i år på Solgårdsgatan. Förutsättningar för en solcellsanläggning undersöks vid utbyggnad av Returen. I och med ombyggnaden kommer även åtgärder göras för att underlätta återbruk. På biblioteket har bland annat brädspel och programmeringsklossar Microbits erbjudits för utlåning.</p>
<p>Långtidsarbetslöshet 16-24 år, årsmedelvärde, andel (%) av arbetslösa</p>	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Vi har inte uppnått målet för indikatorn. Målet för indikatorn var att minska i jämförelse med 2020 års nivå. Det har vi inte gjort. 2020 uppgick andelen till 34,4 %. 2022 uppgår andelen till 35,2 %. Jämför vi med år 2021 är det dock en minskning (2021=50,1 %). Ökningen är dock förhållandevis liten. Vid översyn av annan statistik från arbetsförmedlingen gällande den totala ungdomsarbetslösheten ser vi att vi fortsatt bibehåller en låg nivå, både i jämförelse med riket som helhet samt i jämförelse med kommunerna i Västra Götalandsregionen.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Tranemo kommun har generellt sett en låg arbetslöshet. En av de främsta anledningarna till det bedöms vara att företagen i Tranemo generellt går bra och har svårt att rekrytera, vilket innebär att utbildningskraven i vissa fall sänks. Viktigt att ha med sig gällande denna statistik är att den inte fångar upp de som återfinns utanför Arbetsförmedlingen. Det innebär i praktiken att exempelvis personer som inte uppfyller arbetsförmedlingens krav på anställningsbarhet inte återfinns i statistiken. De kan exempelvis finnas inom ramen för vår arbetsmarknadsenhet. Arbetsmarknadsenheten arbetar med att hitta ungdomar som har hamnat i psykisk</p>

Indikator	Kommentar
	<p>ohälsa. Dessa ungdomar saknas troligtvis också i statistiken.</p> <p>Under året har samtidigt en projektansökan skickats in till ESF med syfte att uppnå stegförflyttning i riktning mot arbetsmarknaden för kvinnor och män i utanförskap, som ännu inte har etablerat sig på arbetsmarknaden. Det innefattade att sänka tröskeln till sysselsättningsinsatser och genom förbättrad samverkan effektivt använda kommunens interna resurser för att möjliggöra att målgruppen närmar sig arbetsmarknaden. ESF-ansökan gick dessvärre inte igenom men vi kommer göra ett nytt försök under 2023.</p> <p>Utöver ovanstående har verksamhetschefer för myndighet, AME och daglig verksamhet har startat en styrgrupp för att arbeta med samverkan och gemensamma processer. Dessutom har ett sysselsättningsteam med handläggare från myndighet, AME, daglig verksamhet och sociala stödteamet startats upp. Teamet träffas en gång per månad och vid mötena diskuteras och görs planer för klienter som tidigare riskerade att falla mellan stolarna mellan olika enheter/insatser. Sysselsättningsteamet har även initierat samverkan med vården och Försäkringskassan.</p> <p>Sammantaget handlar allt arbete inom detta område om att nå visionen om att alla kommuninvånare ska vara självförsörjande.</p>
<p>Långtidsarbetslöshet 25-64 år, årsmedelvärde, andel (%) av arbetslösa</p>	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Vi har inte uppnått målet för indikatorn. Målet för indikatorn var att minska i jämförelse med 2020 års nivå. Det har vi inte gjort. 2020 uppgick andelen till 58,8 %. 2022 uppgår andelen till 63,3 %. Jämför vi med år 2021 är det dock en liten minskning (2021=60 %). Vid översyn av annan statistik från arbetsförmedlingen gällande den totala arbetslösheten ser vi att vi fortsatt bibehåller en låg nivå, både i jämförelse med riket som helhet samt i jämförelse med kommunerna i Västra Götalandsregionen och kommunerna i Sjuhärad. Enbart Bollebygds</p>

Indikator	Kommentar
	<p>kommun har lägre total arbetslöshet i Sjuhärad.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Tranemo kommun har generellt sett en låg arbetslöshet. En av de främsta anledningarna till det bedöms vara att företagen i Tranemo generellt går bra och har svårt att rekrytera, vilket innebär att utbildningskraven i vissa fall sänks. Viktigt att ha med sig gällande denna statistik är att den inte fångar upp de som återfinns utanför Arbetsförmedlingen. Det innebär i praktiken att exempelvis personer som inte uppfyller arbetsförmedlingens krav på anställningsbarhet inte återfinns i statistiken. De kan exempelvis finnas inom ramen för vår arbetsmarknadsenhet.</p> <p>Under året har samtidigt en projektansökan skickats in till ESF med syfte att uppnå stegförflyttning i riktning mot arbetsmarknaden för kvinnor och män i utanförskap som ännu inte har etablerat sig på arbetsmarknaden. Det innefattade att sänka tröskeln till sysselsättningsinsatser och genom förbättrad samverkan effektivt använda kommunens interna resurser för att möjliggöra att målgruppen närmar sig arbetsmarknaden. ESF-ansökan gick dessvärre inte igenom men vi kommer göra ett nytt försök under 2023.</p> <p>Utöver ovanstående har verksamhetschefer för myndighet, AME och daglig verksamhet startat en styrgrupp för att arbeta med samverkan och gemensamma processer. Dessutom har ett sysselsättningsteam med handläggare från myndighet, AME, daglig verksamhet och sociala stödteamet startats upp. Teamet träffas en gång per månad och vid mötena diskuteras och görs planer för klienter som tidigare riskerade att falla mellan stolarna mellan olika enheter/insatser. Sysselsättningsteamet har även initierat samverkan med vården och Försäkringskassan. Sammantaget handlar allt arbete inom detta område om att nå visionen om att alla kommuninvånare ska vara självförsörjande.</p>

Indikator	Kommentar
<p>Invånare som någon gång under året erhållit ekonomiskt bistånd, andel (%) av bef.</p>	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Ja, vi har nått målet för indikatorn. Målsättningen för året var att andelen skulle vara 2 % eller mindre. Utfallet för 2022 visar 1,2 %. 1,2 % är i jämförelse med både riket och Sjuhärad ett lågt utfall vilket är positivt.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Bedömningen från förvaltningen är att det är en kombination av faktorer som skapar det positiva utfallet. Det handlar bland annat om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handläggare är erfarna och arbetar aktivt med att få biståndstagare i arbete eller till annan försörjning, exempelvis studier eller sjukersättning.</li> <li>• Nära samverkan med viktiga samverkanspartners såsom Närhälsan/vården och arbetsmarknadsenheten. Ett gott utfall av samverkan med Närhälsan har resulterat i att läkare sjukskriver vid sjukdom men inte brukare som klarar aktivitet (vilket i högre grad tidigare varit ett problem då läkare sjukskriver bidragstagare som sedan inte har någon försörjning utan hänvisas till försörjningsstöd).</li> </ul> <p>För att bibehålla det positiva utfallet kommer förvaltningen arbeta för att få till en bra samverkan med försäkringskassan tillsammans med att se över och utveckla vår interna missbruksvård så att insatserna vi tillhandahåller möter brukarnas behov. Vi kommer också arbeta för att få till en öppen lågtröskelverksamhet, gärna i projektform med stöd av ESF-meddel, i syfte att uppnå stegförflyttning i riktning mot arbetsmarknaden för kvinnor och män i utaförskap som ännu inte har etablerat sig på arbetsmarknaden. Det innefattar att sänka tröskeln till sysselsättningsinsatser och genom förbättrad samverkan effektivt använda kommunens interna resurser för att möjliggöra att målgruppen närmar sig arbetsmarknaden.</p>



## 14000 invånare 2035

Indikator	Kommentar
Företagens upplevelse av dialog mellan företagen och kommunen	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Betyget har ökat något sen förra årets enkät från 2,93 till 2,98, vilket gör att vi når det uppsatta målvärdet för 2022.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Ökat samarbete med föreningen Tillväxt Tranemo, organisationen Företagarna Svenljunga och Tranemo samt byggherrar. Företagslots finns på plats. Infört företagscafé varje onsdag.</p> <p>Det är svårt att ge en entydig bild av varför målet nås men analysen pekar på att det är en kombination av pågående utvecklingsarbete som lagt grunden till att vi tar kliv i rätt riktning. Vidare arbetar förvaltningen fortsatt med samverkan med föreningen Tillväxt Tranemo och mindre företag samt med att utveckla de nätverk som är relativt nya. Vi arbetar även vidare med aktiviteter så som luncher, temadagar kopplat till kompetensförsörjning och infrastruktur. Alla dessa delar, och många fler, bedöms ha god inverkan på måluppfyllelsen.</p>
Handläggningstid (median) från när ansökan betraktas som fullständig till beslut för bygglov för nybyggnad av en- och tvåbostadshus, antal dagar	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Ja, vi uppnår målet</p> <p>Median för T1= 10</p> <p>Median för T2= 13</p> <p>Median för T3= går inte att räkna ut då det är för få objekt (2st), dvs byggandet har fasats ut något under T3 pga konjunkurläget. Handläggningstiderna på de två ärenden som var långa pga att de gick till nämnden och pga grannhörande kopplat till en miljöfråga.</p> <p>Medianen för helåret är oförändrad från 2021, 13 dagar.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Byggfrågor i samverkan med Gislaveds kommun fungerar bra. Vi jobbar med Rättviksmodellen där rådgivning och service är en del av</p>

Indikator	Kommentar
	<p>arbetet. Trots Corona och hög belastning så har personalen lyckats att jobba på bra i frågorna. Många av Tranemo kommuns detaljplaner är gamla och ibland svåra att ta beslut kring kopplat till bygglov. Trots detta klarar bygglovsingenjörerna att hålla uppe en bra handläggningstid.</p>
Företagsklimat enl. Svenskt Näringsliv, ranking	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>För 2022 hamnade kommunen på plats 190 vilket är en försämring från tidigare år. Vi ligger på ungefär samma nivå som de flesta Sjuhäradskommuner förutom Vårgårda och Herrljunga som tillhör landets bäst rankade kommuner.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Åtgärder har pågått för att förbättra dialog och samverkan med näringslivet, bland annat genom samverkan med Tillväxt Tranemo, Företagarna Svenljunga-Tranemo samt övriga företag inom kommunen. Det finns även en tät samverkan med Boråsregionen.</p> <p><b>Om vi inte uppnått målet, vad planerar vi göra för att uppnå?</b></p> <p>Vi har uppdaterat näringslivspolicyn och håller på att uppdatera handlingsplan till näringslivspolicyn för att förbättra företagsklimatet. Arbete pågår med teman som infrastruktur, service, attraktiv kommun, kompetensförsörjning och kommunikation.</p>
Företagsklimat enl. ÖJ (Insikt) - Totalt, NKI	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Målet för indikatorn gällande 2021 uppnåddes inte. Tranemo kommun har dock ett acceptabelt utfall på 73 (mål 75) med en plats på 117 (mål 88). Mätningen för 2022 presenteras under våren 2023.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Mätningen hänger på faktiska ärenden som företag eller privatpersoner har haft i samband med kontakt med myndighetsutövning på</p>

Indikator	Kommentar
	<p>bygg- och miljö. På grund av Corona har företagsbesöken varit färre och fler av dem har skett digitalt. Antalet byggärenden ökade under 2021 och var fortsatt hög under våren 2022.</p> <p><b>Om vi inte uppnått målet, vad planerar vi göra för att uppnå?</b></p> <p>Jobba vidare med service inom bygg- och miljö. Miljöhandläggare ligger efter i tillsyn och hoppas kunna jobba ikapp de ärenden som inte hunnits med under 2022. Det under förutsättning att det fortsatt inte är problem med att rekrytera handläggare. Vi jobbar med att utveckla samverkan i föreningen Tillväxt Tranemo och organisationen Företagarna Svenljunga och Tranemo med syfte att öka på förståelsen i handläggningen inom myndighetsutövning för bygg- och miljö. Vi kommer jobba mer med att kommunicera om myndighetsutövning och samverkan mellan Gislaved och Tranemo samt kommunicera allt bra som händer (i den mån det går) utifrån de ärenden som myndighet bereder. Vi jobbar med att ta fram detaljplaner som stöttar byggingenjörernas beredning av ärenden och som underlättar deras beslut och gör våra kunder/brukare nöjda.</p>
<p>Antal påbörjade detaljplaner</p>	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Antalet påbörjade detaljplaner under 2022 är 5 stycken. En rimlig mängd påbörjade detaljplaner per år framöver är ca 2, antalet har varit högre under 2021 och 2022 då samarbetet med Gislaved startades upp och vi utökade med en planarkitekt till. Detaljplanens komplexitet styr hur många planer vi kan ha igång samtidigt.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Handläggningstiden för en detaljplan är ca 15 månader, tidigare kunde det ta upp till fyra år för en detaljplan att färdigställas. Två planarkitekter arbetar nu med Tranemos planer vilket är en fördubbling jämfört med 2020/första halvåret 2021.</p>

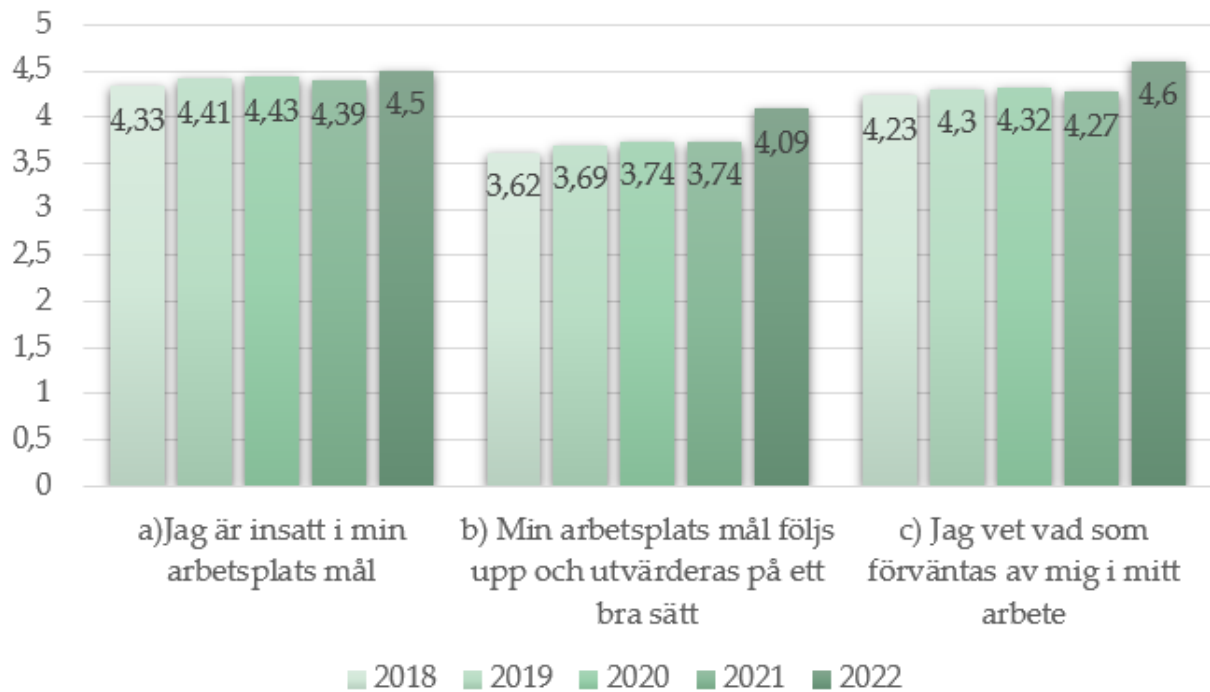
## Attraktiv arbetsgivare

Indikator	Kommentar
Delaktighet i verksamhetsplanering	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Ja, målet för indikatorn är uppnått. Föregående år uppgick utfallet av mätningen till 54 %. Målsättningen för 2022 är att öka från föregående års mätning. Årets utfall visar att 72 % av respondenterna uppger att de varit delaktiga i planeringsprocessen, vilket är en förbättring med 18 % jämfört med tidigare år.</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>För att nå målet har ett antal aktiviteter genomförts. Den främsta aktiviteten har handlat om informationsinsatser kopplat till vikten av medarbetardelaktighet, vilket är en av de mest bärande delarna i vår styrmodell.</p> <p><b>Om ni inte uppnått målet, vad planerar vi göra för att uppnå?</b></p> <p>Även om vi gör en glädjande förflyttning och når målet behöver vi fortsatt se till att fler av organisationens medarbetare känner sig delaktiga i planeringsprocessen. Den främsta nyckeln till detta är att stärka organisationens chefer före och under planeringsprocessen för att säkerställa att denna dimension tas med.</p>
Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Målet för 2022 var att minska sjukfrånvaron från 7,7 % (2020 års nivå). Målet är uppnått. Sjukfrånvaron för 2022 var 7,3 %. Kvinnor har dubbelt så hög sjukfrånvaro (8,01%) jämfört med män 4,14%</p> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Under året har samtliga rehabiliteringsärenden gått igenom. Rehabiliteringsåtgärder och anpassning av arbetsuppgifter för att underlätta för återgång i arbete vid längre sjukfrånvaro har vidtagits vid behov.</p> <p>Med ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete kan vi som arbetsgivare också hantera de risker som finns på arbetsplatsen, motverka</p>

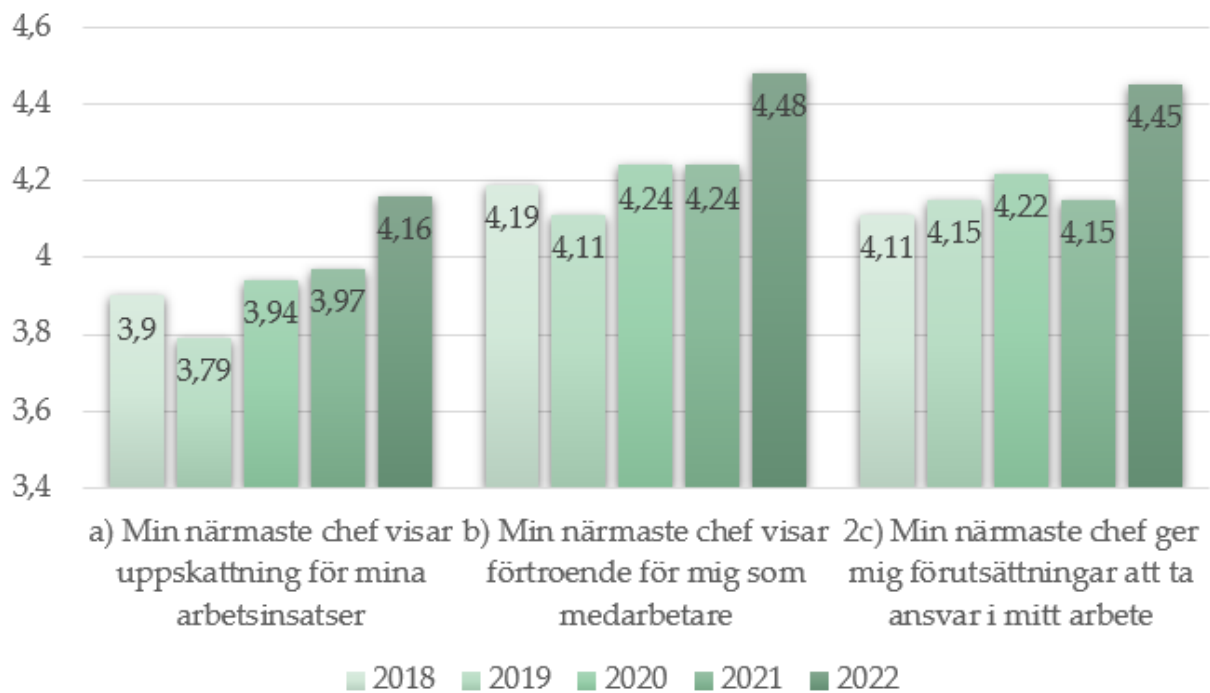
Indikator	Kommentar
	<p>skador och ohälsa samt underlätta för återgång vid sjukskrivning. Hälsoprofilsbedömningar, arbete med aktivt medarbetarskap och målmatris-teamarbete är andra aktiviteter som i det längre perspektivet syftar till lägre sjukfrånvaro.</p>
<p>Medarbetarengagemang (HME) totalt kommunen - Totalindex</p>	<p><b>Har vi uppnått målet för indikatorn?</b></p> <p>Utfallet 2020 för HME totalindex var 79 och målet för 2022 var att öka värdet, vilket vi uppnått. Vid medarbetarenkätundersökningen som genomfördes hösten 2022 framkommer att samtliga värden för HME-index ökar. Utfallet för totalindex visade 85 i undersökningen.</p> <p>Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett index som beräknas utifrån resultaten för de tre delindex motivation, ledarskap och styrning. HME-frågorna ingår i vår medarbetarenkät som görs under hösten. HME-frågorna består av nedanstående frågor:</p> <p>Motivation</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mitt arbete känns meningsfullt.</li> <li>2. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.</li> <li>3. Jag ser fram emot att gå till arbetet.</li> </ol> <p>Ledarskap</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.</li> <li>2. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare.</li> <li>3. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.</li> </ol> <p>Styrning</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jag är insatt i min arbetsplats mål.</li> <li>2. Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.</li> <li>3. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.</li> </ol> <p><b>Skriv en kort beskrivning av vad vi gjort för att uppnå målet för indikatorn:</b></p> <p>Tranemos styrmodell, som innebär hög grad av</p>

Indikator	Kommentar
	<p>delaktighet hos samtliga medarbetare i planeringsprocessen bidrar med stor sannolikhet till höga värden beträffande delindex engagemang. I resultatet från medarbetarenkäten kan vi också se att kommunens chefer är bra på att visa medarbetarna uppskattning, visa förtroende och skapar förutsättningar för medarbetarna att ta ansvar i arbetet.</p> <p>Medarbetarengagemang bedöms vara en av de viktigaste förutsättningarna för en organisations förmåga att nå goda resultat. HME syftar till att utvärdera de delar av arbetsgivarpolitiken som handlar om att styra mot bra resultat genom att ge förutsättningar för ett starkt medarbetarengagemang. Begreppet medarbetarengagemang används generellt för att beskriva medarbetarnas motivation och förutsättningar att göra sitt bästa för organisationen. Ibland används även ord som "viljan att göra det lilla extra", för att ringa in begreppet. Engagemanget innebär också att medarbetarna i någon mån förverkligar sig själva och upplever personlig utveckling i arbetet, vilket är bra för såväl individen som arbetsgivaren.</p> <p>Höstens fokus på sektionsspecifika kompetensförsörjningsplaner är ett led i arbetet med att skapa förutsättningar för medarbetarengagemang och kommer sannolikt att öka HME-index på sikt i takt med att de aktiviteter och insatser som anges i planerna genomförs på respektive sektion.</p>

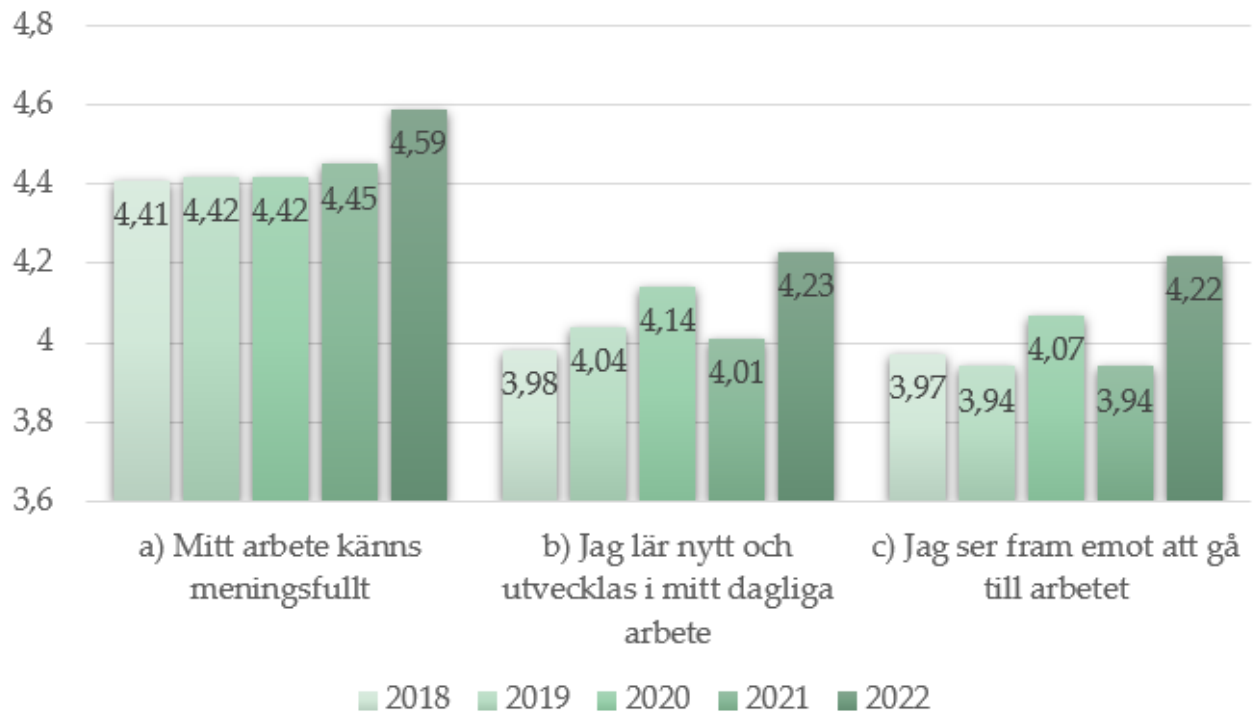
## HME - Engagemang



## HME - Ledarskap



## HME - Motivation





## God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

Kommuner har krav på sig att verksamheten ska bedrivas på ett sätt som uppfyller en god ekonomisk hushållning. Kommunfullmäktige beslutar årligen om mål, som anges i budget, för att uppnå god ekonomisk hushållning utifrån det lagstadgade kravet i kommunallagen (2017:725).

Det finansiella perspektivet av god ekonomisk hushållning innebär bland annat att varje generation själv ska bära sina egna kostnader för den kommunala service som tillhandahålls. I praktiken betyder det att ingen generation ska behöva betala för det som tidigare generation har konsumerat.

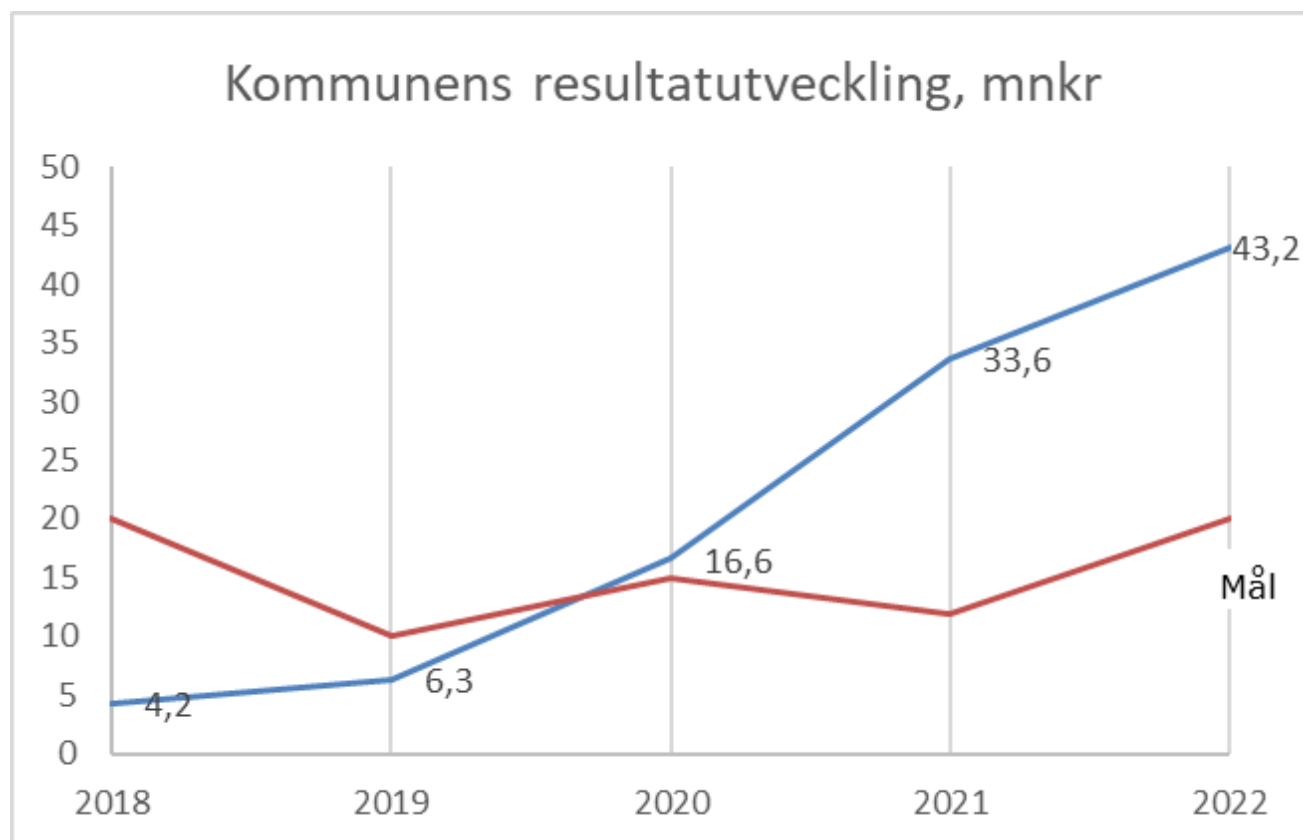
Verksamhetsperspektivet av god ekonomisk hushållning innebär att kommunen ska bedriva sin verksamhet på ett kostnads- och ändamålseffektivt sätt. För att kommunen sammantaget ska bedömas ha en god ekonomisk hushållning behöver majoriteten av de finansiella målen samt de verksamhetsnära målen vara uppfyllda vid årsbokslutet.

I budget 2022–2024 antogs fem stycken finansiella mål och fyra stycken verksamhetsnära mål för god ekonomisk hushållning. Nedan följer en förklaring och analys av de finansiella målen samt en samlad bedömning för huruvida kommunen uppnått god ekonomisk hushållning under 2022.

### God ekonomisk hushållning

Mål för god ekonomisk hushållning	Mål	Utfall
Årets balanskravsresultat	2,5%	5,4%
Självfinansieringsgraden för årets investeringar i skattefinansierad verksamhet	100,0%	517,0%
Nettokostnaden ska inte öka i snabbare takt än summan av skatteintäkter och generella statsbidrag	0,0%	-3,1%
Negativ avvikelse mellan redovisad nettokostnad och referenskostnad ska minska	Minska	- 0,5%
Soliditeten för kommunen ska vara oförändrad eller öka	44,0%	47,1%

- Årets balanskravsresultat ska uppgå till minst 2,5 % av skatteintäkter och generella statsbidrag (Utfall 5,4 % = uppnås)

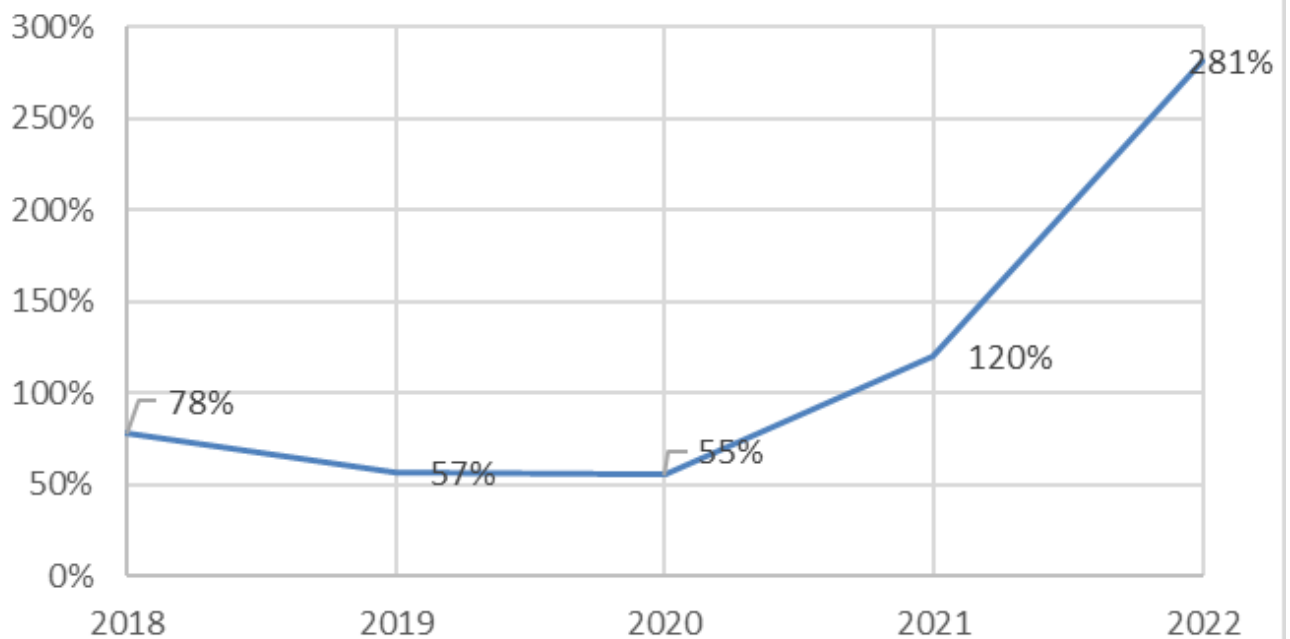


Genom att generera ett överskott i kommunens löpande driftverksamhet ges förutsättningar för en ekonomi i balans. Överskottet som blir används till att finansiera kommunens investeringar med egna medel i stället för lånat kapital, till att amortera av lån och till att sätta av pengar till framtida pensionsutbetalningar. Under 2022 har årets resultat, avskrivningar och tidigare upparbetat kapital möjliggjort:

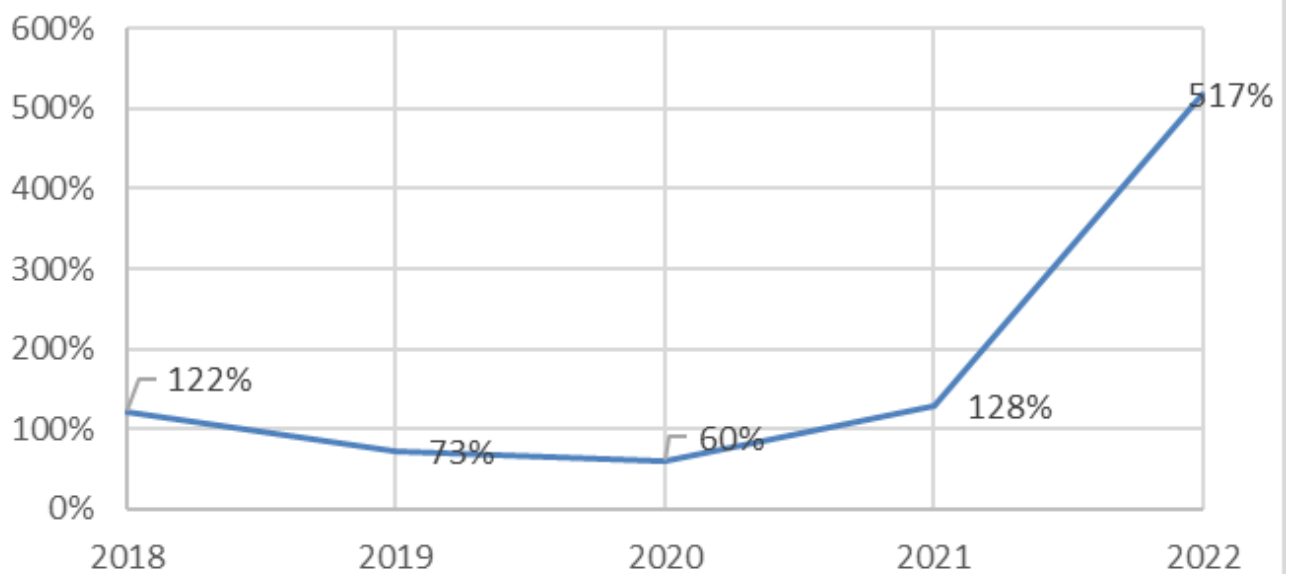
- 32 mnkr, pensionsplaceringar till framtida utbetalningar.
- 60 mnkr, amortering av befintliga lån
- 33,5 mnkr i självfinansierade investeringar.

- Självfinansieringsgraden för årets investeringar i skattefinansierad verksamhet ska uppgå till minst 100 % (Utfall 517 % = uppnås)

### Självfinansieringsgrad totala investeringar beräknat på kommunens resultat

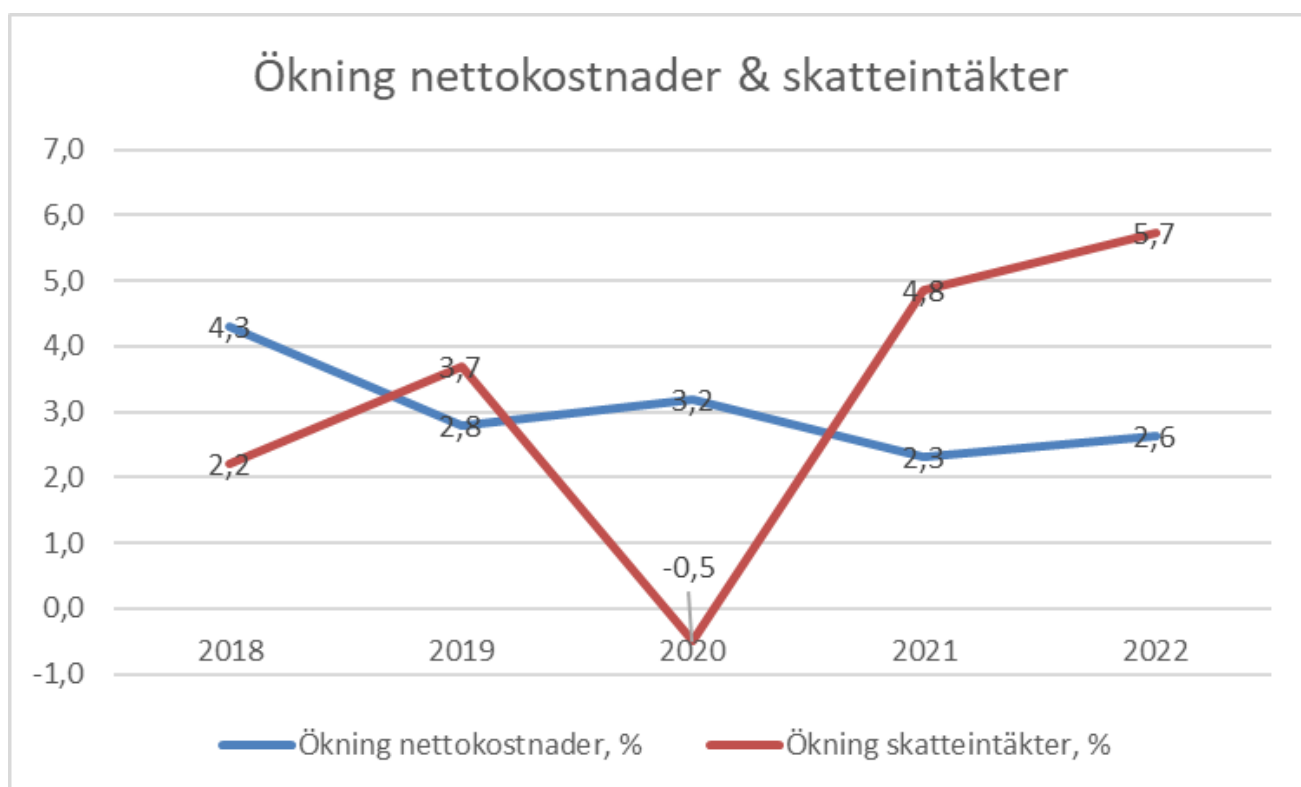


### Självfinansieringsgrad skattefinansierade investeringar beräknat på balanskravsresultatet



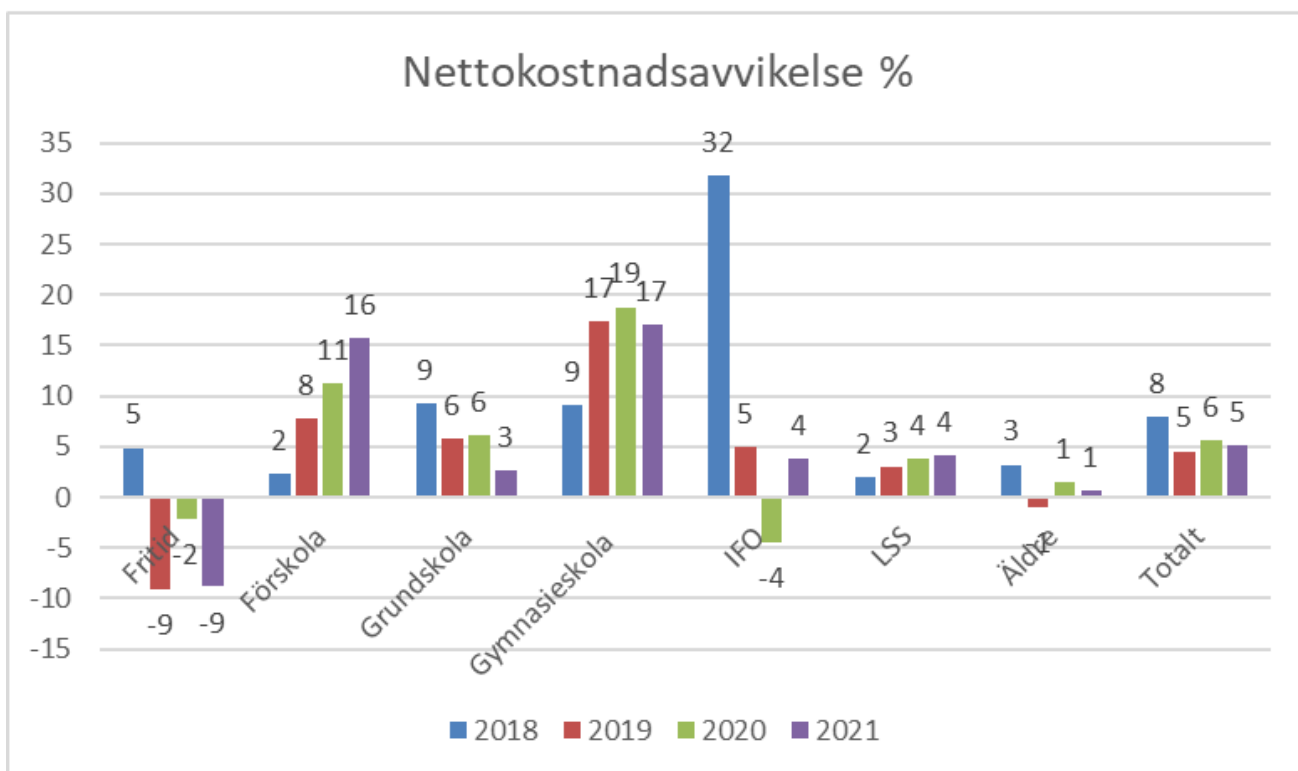
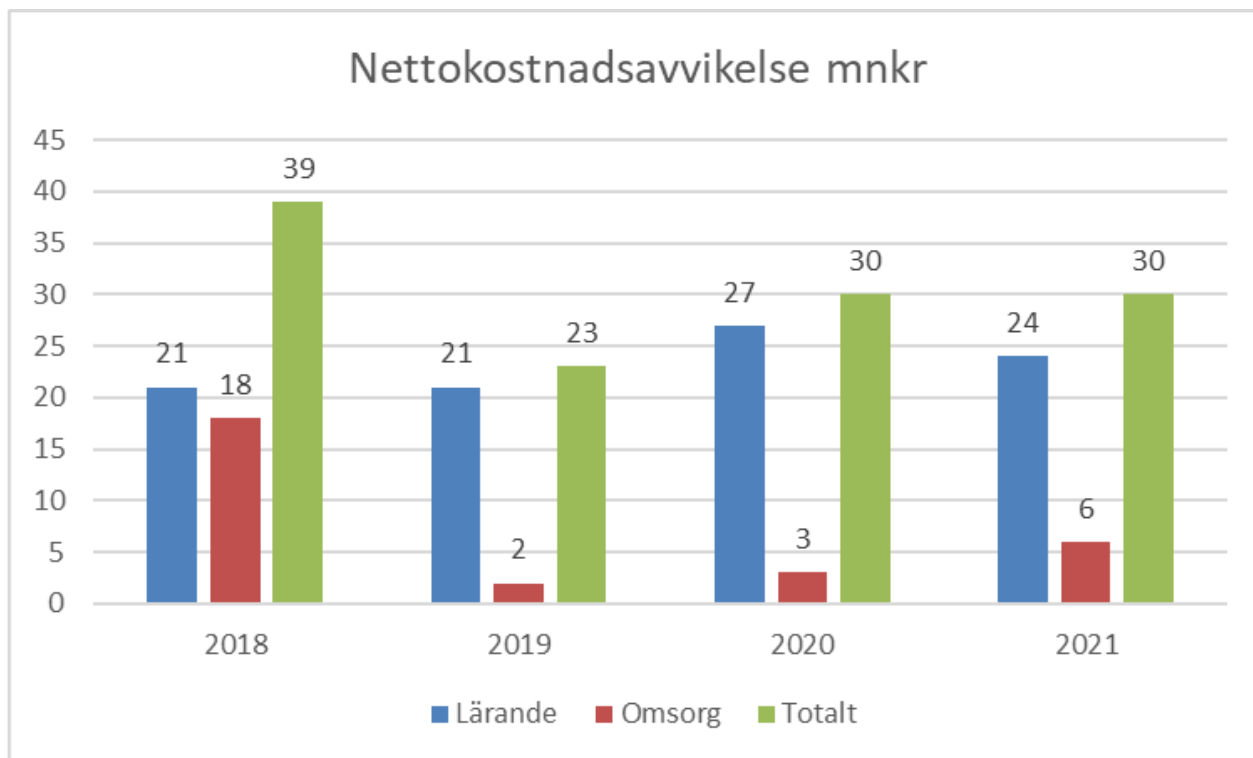
Självfinansieringsgraden av årets investeringar indikerar hur stor del av årets investeringar som har finansierats med egna medel. Med egna medel avses avskrivningar samt årets resultat. Om självfinansieringsgraden är 100 procent eller mer innebär det att samtliga investeringar har finansierats med egna medel. Om självfinansieringsgraden understiger 100 procent har investeringarna finansierats med lånat kapital. Med god marginal uppnås målet för 2022, vilket beror både på ett högt resultat men också lägre investeringsnivåer än budgeterat. Dessa investeringar väntas belasta ekonomin motsvarande omfattning kommande år. Nyckeltalet ska därför analyseras övertid för att ge en helhetsbild.

- **Nettokostnaden ska inte öka i snabbare takt än summan av skatteintäkter och generella statsbidrag i snitt under planperioden (Utfall - 3,1 % = uppnås)**



Målet visar hur stor kostnads- och intäktsökningen är i procent. Om den kommunala ekonomin inte ska urholkas och försämrats får inte nettokostnadsökningen vara högre än intäktsökningen över tid. Kort sagt behöver intäkterna öka minst i samma takt som kostnaderna. Som framgår av årets utfall (intäkterna (5,7%) ökar 3,1 % mer än kostnaderna (2,6%)) finns en betydande skillnad mellan intäktsökningar och kostnadsökningar. Skillnaden är framförallt driven av det totalt sett höga resultatet.

- Negativ avvikelse mellan redovisad nettokostnad och referenskostnad ska minska (minskar)

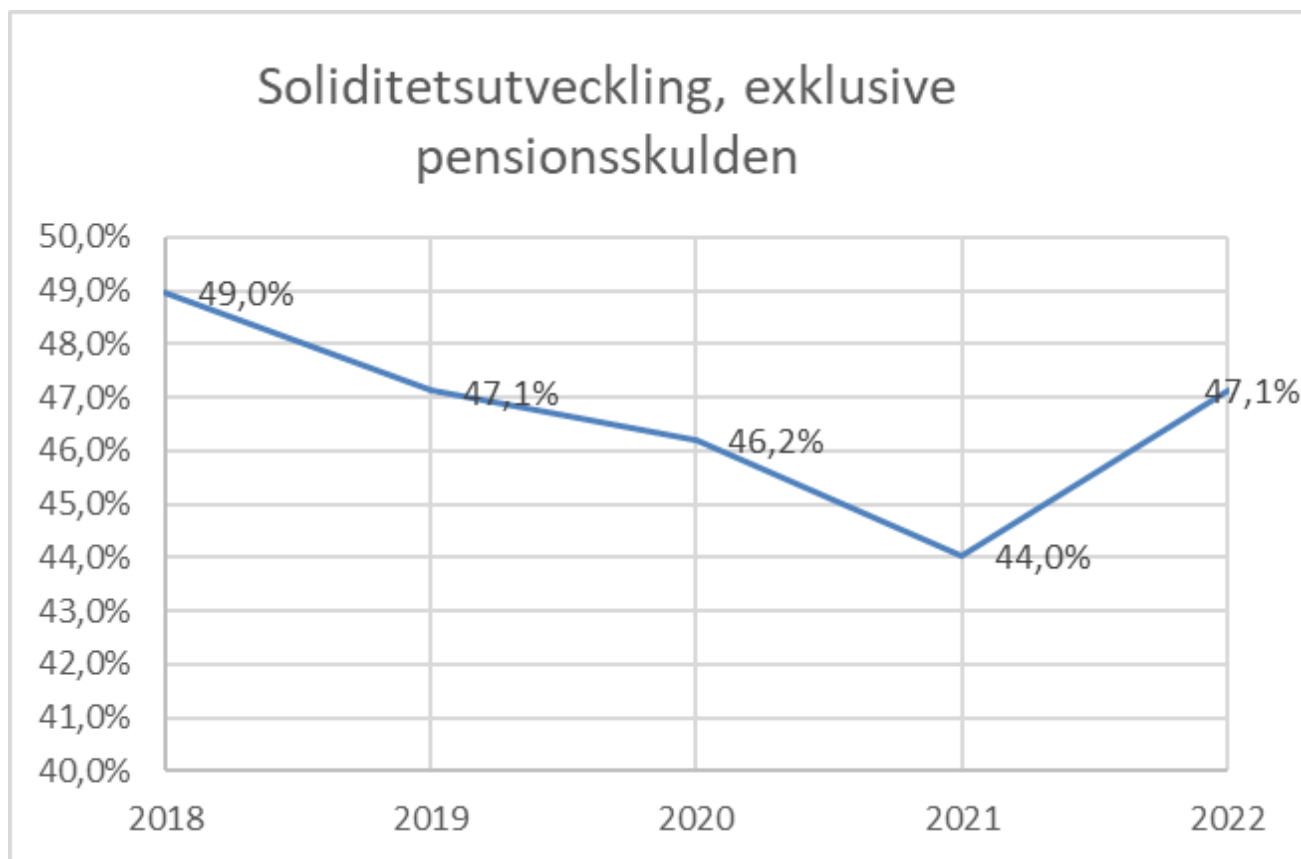


Den negativa avvikelsen mellan redovisad nettokostnad och referenskostnad ska minska. Avvikelsen för år 2021 (senaste data) uppgick till 30 mnkr där lärandesektionen står för absolut största delen. För år 2020 låg avvikelsen på 30 mnkr, vilket då innebär att en minskning inte skett i mnkr. Däremot är det en procentuell minskning från 6 % till 5 % i negativ avvikelse, varvid målet ses som

uppnått.

Nettokostnadsavvikelsen används som indikatorer för att undersöka om verksamheten har ett högre eller lägre kostnadsläge än vad som ersätts i det kommunala utjämningsystemet. I Tranemos fall har vi dyrare verksamhet än vad som är förväntat, men vi har samtidigt minskat den från tidigare år vilket ses som ett steg i rätt riktning.

- **Soliditeten för kommunen ska vara oförändrad eller öka (Utfall: ökar)**



Soliditeten är ett mått på kommunens långsiktiga finansiella handlingsutrymme. Nyckeltalet visar hur stor del av tillgångarna som har finansierats med eget kapital. För att nå och bibehålla en god ekonomisk hushållning är det väsentligt att soliditeten under en längre period inte försvagas utan utvecklas i positiv riktning. Detta innebär att kommunen blir mindre skuldsatt och ökar sitt finansiella handlingsutrymme för framtiden. Soliditeten har under perioden stärkts från 44 % till 47,3 %.

#### Mål för verksamheten

Mål (övergripande)	2022	2021
Brukarens perspektiv	Uppnått	Ej uppnått
Hållbart samhälle	Ej uppnått	Uppnått
14.000 invånare 2035	Uppnått	Ej uppnått
Attraktiv arbetsgivare	Uppnått	Ej uppnått

### **Samlad bedömning**

För att en kommun ska ha god ekonomisk hushållning behöver en samlad bedömning göras av både de finansiella målen och de verksamhetsnära målen. Tranemo kommun uppnår fem av fem finansiella mål och tre av fyra verksamhetsnära mål. Den samlade bedömningen är att god ekonomisk hushållning har uppnåtts för Tranemo kommun 2022.

## **Ekonomisk ställning**

### **Sammanfattade kommentarer**

Kommunen redovisar en positiv avvikelse jämfört budget (20 mnkr) om totalt 23,1 mnkr, vilket sammantaget innebär ett resultat om 43,1 mnkr (balanskrav). Den positiva avvikelsen byggs upp av såväl positiva som negativa poster. Nedan kommenteras några av de större avvikelserna.

### **Budgetföljsamhet**

En del i att förstå årets resultat, men också för att bedöma kommunens förmåga att planera och genomföra verksamheten enligt plan, är att utvärdera budgetföljsamheten.

#### Större positiva avvikelser:

- Högre skatteintäkter/statsbidrag (17,9 mnkr). Den främsta förklaringen är slutavräkning på skatt från tidigare år (17,7 mnkr).
- Lägre pensionskostnader (6,3 mnkr). Kommunens pensionskostnader beräknas utifrån underlag från kommunens pensionsförmedlare. Underlagen bygger på kända faktorer kring anställdas och tidigare anställdas lön och pensionsuttag och är fram tills faktiska utbetalningar en uppskattning. Pensionskontona visar på lägre förändrad avsättning än tidigare beräknat och högre intäkter kopplat till det åldersdifferentierade personalomkostnadspålägget.
- Övrigt finansförvaltningen (1,5 mnkr). Det finns positiva avvikelser kopplat till avskrivningar (färre aktiverade investeringar än beräknat), räntenetto (lägre låneandel och då också räntor) och covid-19 ersättning (sjuklöner från 2021 som utbetalts 2022).
- Sektionerna (15,7 mnkr). Kommunens verksamheter redovisar samlat ett överskott om 15,7 mnkr. Det är förbättring om 8,2 mnkr jämfört föregående prognos. Det är i synnerhet ej nyttjade reserver och centrala poster (6,6 mnkr) under servicesektionen som bidrar till resultatförbättringen.

#### Större negativa avvikelser:

- Omvärdering av investeringsutgifter (Solbacken (6,7 mnkr), Björkhagen (2,9 mnkr), Tranängskolans område 2,3 mnkr). Kommunen har behövt värdera om värdet på ett antal upparbetade investeringar i enighet med god redovisningssed. Detta då projektens inriktning ändrats och i vissa fall utgått ur den nu gällande investeringsbudgeten för 2023-2027. I praktiken innebär det att kostnaderna redovisas som drift istället för investering. Dessa kostnader har därför kostnadsförts mot årets resultat vilket medfört att utfallet är positivt på dessa projekt under 2022 i investeringsredovisningen.
- Aktieägartillskott TFAB (6 mnkr). I slutet av året betalades ett aktieägartillskott på 6 mnkr ut till Tranemo Forum AB. Syftet med aktieägartillskottet är att lösa de kvarvarande lån som bolaget har hos Kommuninvest. Tiden för låneförfallet är q1 2023, varvid det först är då den faktiska amorteringen sker.

#### Skillnad jämfört prognosen i november

- Årsbokslut 43,1 mnkr (november 50,3 mnkr)



- Sektionerna förbättrar sina resultat med motsvarande 8,2 mnkr.
- Pensionskostnaderna är lägre om 3,9 mnkr.
- Omvärdering av investeringsutgifter - 11,9 mnkr.
- Aktieägartillskott TFAB - 6 mnkr.
- Övrigt finanserna är lägre om 1,4 mnkr.

### **Utvärdering av resultat och ekonomisk ställning**

Utvärderingen av Tranemo kommuns finansiella ställning utgår från koncernperspektivet med nedbrytning till skattefinansierade, avgiftsfinansierade och affärsdrivande verksamheter.

Enskilda koncernenheter kommenteras där det är relevant. Utvärderingen utgår från områdena:

- Koncernens intäkter, kostnader och resultat
- Budgetföljsamhet
- Koncernens investeringar och deras finansiering
- Pensionsskuldens utveckling

### **Resultatutveckling**

#### **Årets resultat (koncernen) och balanskravsresultat**

Utvärdering av årets resultat syftar till att bedöma utvecklingen av och relationen mellan intäkter och kostnader, både utifrån det aktuella räkenskapsåret och utifrån utvecklingen över tid.

Årets resultat för kommunkoncernen uppgår till 40,0 mnkr (2021: 38,3 mnkr) vilket innebär en förbättring på 1,7 mnkr från föregående år och är totalt sett ett historiskt starkt resultat. Det genomsnittliga resultatet de fem senaste åren uppgår till 22,3 mnkr.

Även kommunens balanskravsresultat når ett högt resultat på 43,1 mnkr (2021: 29,9 mnkr) vilket är det starkaste resultatet på 20 år. Att kommunens resultat var högre för år 2022 än föregående år berodde framförallt på ökade generella statsbidrag och högre skatteintäkter (främst kopplat till slutavräkning från tidigare år) samt höga resultat hos sektionerna. Skatteintäkterna- och statsbidragen ökade med 5,7 procent från föregående år.

Kommunkoncernen har under året fått högre verksamhetsintäkter, 249,3 mnkr (2021: 192,9 mnkr) än föregående år. Intäkterna består bland annat av avgifter, hyror, bidrag och försäljning. Samtidigt har verksamhetskostnaderna, bestående av bland annat personal- och pensionskostnader samt material, tjänster och avgifter ökat från 930,6 mnkr för år 2021 till 939,7 mnkr för 2022.

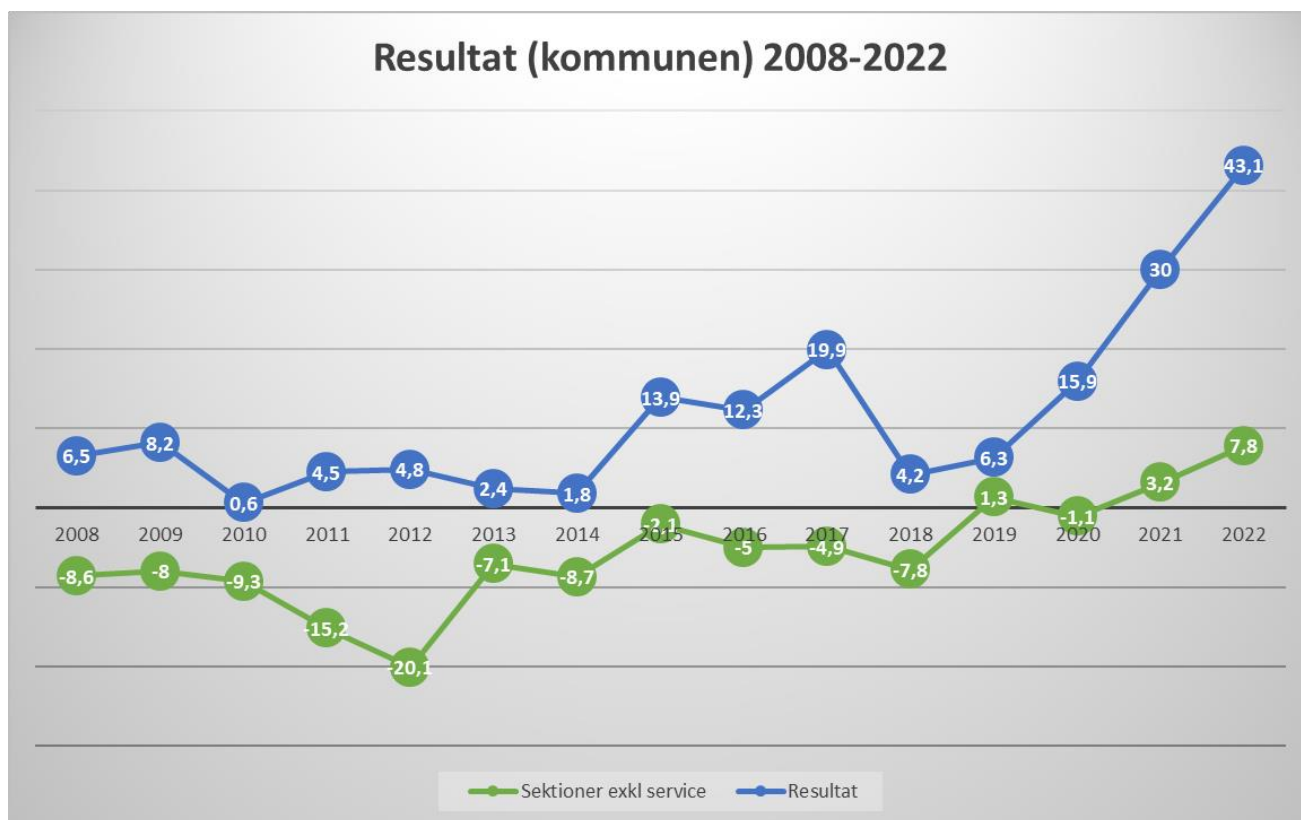
Från koncernens bolag är det främst Tranemo Utvecklings AB som bidrar till det goda resultatet då bolaget vid årets slut uppnådde ett resultat om 1,5 mnkr. Bolagets kostnader har under året till övervägande del bestått av kapitalkostnader, planenliga avskrivningskostnader och finansiella kostnader.

Tranemo Forum AB redovisade ett resultat på 0 mnkr (före koncernbidrag från Tranemo Utvecklings AB är resultatet ett underskott på -0,25 mnkr). Bolagets kostnader består till övervägande del av finansiella kostnader och revisionskostnader.

Tranemobostäder AB redovisade vid årsbokslutet ett resultat på minus 4,7 mnkr.

Balanskravsresultatet för kommunen år 2022 uppgick till 43,1 mnkr (2021: 29,9 mnkr) vilket innebär en ökning på 13,2 mnkr jämfört med föregående år. Det budgeterade målet om att balanskravsresultatet ska vara minst 2,5 procent av skatteintäkter och generella statsbidrag uppnås då det sammanlagt uppgår till 5,4 procent. Årets balanskravsresultat är det starkaste resultat kommunen gjort om

man ser tillbaka de senaste 20 åren. Det positiva resultatet förklaras bland annat av sektionernas samlade överskott men också av bättre skatte- och bidragsintäkter än budgeterat.



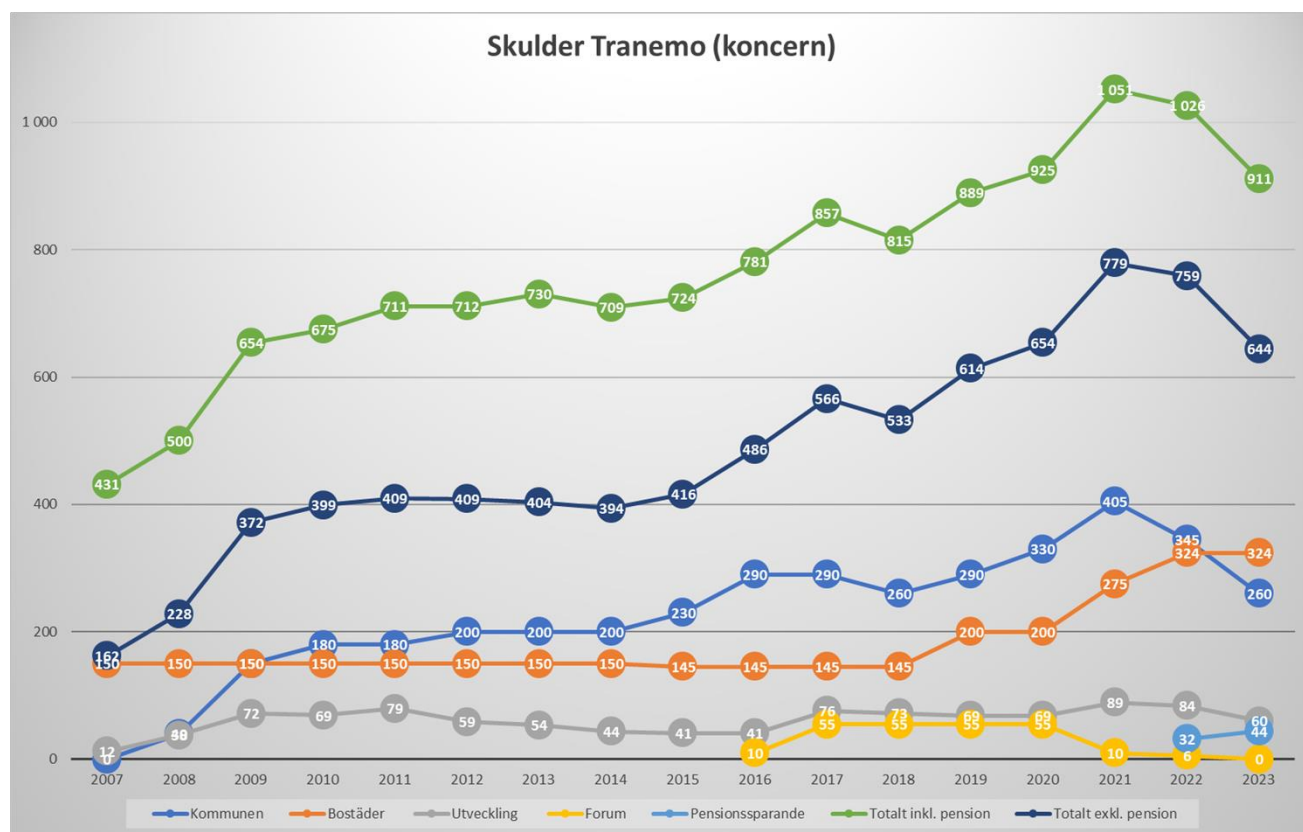
#### Investeringsverksamheten (33,5 mnkr)

Skattkollektivet: 18,2 mnkr

Avgiftskollektivet: 15,3 mnkr

Investeringarna ovan i relation till årets resultat och avskrivningar ger en självfinansieringsgrad om 281%. Del av de medel som inte nyttjats 2022 kommer att behöva flyttas med till kommande år, och påverkar då självfinansieringsgraden negativt i motsvarande omfattning. Eftersom självfinansieringsgraden överstiger 100 procent behöver kommunen inte uppta lån för att finansiera sina investeringar. För mer information och analys kring kommunens investeringar se avsnitt "Investeringsuppföljning".

## Finansiering



Skulder	2022	2021	Förändring
Tranemo kommun	345	405	-60
Pensionsskuld	267	272	-5
Tranemo Forum AB	6	10	-4
Tranemo Utvecklings AB	84	89	-5
Tranemo Bostäder AB	324	275	49
<b>Totalt</b>	<b>1 026</b>	<b>1 051</b>	<b>-25</b>

Skulder simulering Q1 2023	2023	2022	Förändring
Tranemo kommun	260	345	-85
Pensionsskuld	267	267	3
Tranemo Forum AB	0	6	-6
Tranemo Utvecklings AB	60	84	-24
Tranemo Bostäder AB	324	324	0
<b>Totalt</b>	<b>911</b>	<b>1 026</b>	<b>-112</b>

Koncernens skulder finns i form av lån hos Kommuninvest samt i pensionsskulden och uppgår till 1.026 mnkr för 2022 (1.051 mnkr 2021). Minskning av skulder har skett i samtliga organisatoriska delar i koncernen utan Tranemo Bostäder AB. Utöver skuldminskningen har kommunen under 2022 avsatt 32 mnkr till framtida pensionsutbetalningar.

Verksamhetsåret 2022 visar på en stark ekonomisk ställning hos kommunen och delar av kommunens bolag. Detta i kombination med att kommande investeringar sker med egna medel gör att det planeras ytterligare amorteringar om 112 mnkr under det första kvartalet 2023. Det planeras också fortsatta pensionsavsättningar till framtida utbetalningar om totalt 12 mnkr (totalt 44 mnkr avsatt). Ovan antagna amorteringar baseras på nu gällande investeringsplan, skulle tidigare utgående investeringar återläggas kommer det innebära en minskad amortering i minst motsvarande omfattning.

Finanspolicy Tranemo KF 2017-10-30,b

	Gränsvärden	2022-12-31			
		2022-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2025-12-31
Del av Räntebindning är mellan 0.0 År och 1.0 År	0,00 - 50,00	31,83 %	29,23 %	16,31 %	76,00 %
Del av Räntebindning är mellan 1.0 År och 2.0 År	0,00 - 30,00	19,37 %	10,55 %	64,93 %	7,20 %
Del av Räntebindning är mellan 2.0 År och 3.0 År	0,00 - 30,00	7,30 %	46,69 %	6,14 %	14,80 %
Del av Räntebindning är mellan 3.0 År och 4.0 År	0,00 - 30,00	32,20 %	4,42 %	12,82 %	0,00 %
Del av Räntebindning är mellan 4.0 År och 5.0 År	0,00 - 30,00	3,05 %	9,00 %	0,00 %	0,00 %
Del av Räntebindning är mellan 5.0 År och 6.0 År	0,00 - 30,00	6,26 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Del av Räntebindning är mellan 6.0 År och 8.0 År	0,00 - 30,00	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Del av Räntebindning är mellan 8.0 År och 10.0 År	0,00 - 30,00	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kapitalbindning	1,00 - 10,00	2,21 År	2,05 År	1,58 År	0,82 År

Tranemo kommun har antagit en finanspolicy som syftar till att fastställa ramar och riktlinjer för hur finansverksamheten i koncernen ska bedrivas. För att begränsa ränteriskerna ska räntebindningstiden i låneportföljen för koncernen spridas över den tidsram som är fastställd i policyn. Samtliga nyupplåningar och omsättningslån som har tagits under året har gjorts med beaktande av finanspolicyn. Ovan tabell visar på hur spridningen såg ut vid bokslutet 2022 och prognosticeras se ut framöver om inga nya lån upptas eller omsätts. Det finns ett antal kritiska räntebindningar, där riskerna bör spridas bättre vid omsättning eller nyupptagning av lån. Givet att ovan är ett utdrag på bokslutsdagen kan uppföljningen vara missvisande. Sett över en årscykel förfaller lånen givet sina avslutsdatum i andra intervaller.

## **Bolagens ekonomi**

### **Tranemo Forum AB**

Bolaget redovisar ett nollresultat år 2022 (före koncernbidrag från Tranemo Utvecklings AB är resultatet ett underskott på 0,25 mnkr). Kostnaderna består till övervägande del av finansiella kostnader, förvaltningsersättning samt revisionskostnader.

### **Tranemo Utvecklings AB**

Företagets ekonomiska resultat redovisar på ett överskott med 1,8 mnkr (2021: 3,2 mnkr) före bokslutsdispositioner och skatt. Efter skatt slutar det ekonomiska resultatet på 1,5 mnkr (2021: 2,6 mnkr).

Bolagets kostnader består till övervägande del av kapitalkostnader, de planenliga avskrivningskostnaderna uppgick under 2022 till 5,0 mnkr inklusive nedskrivningar om 481 tkr (2021: 2,7 mnkr inklusive återföring av nedskrivningar 1,4 mnkr) och de finansiella kostnaderna uppgick till 0,7 mnkr (2021: 0,7 mnkr).

Med en låneskuld på 83,6 mnkr (inkl kortfristig del av långfristig skuld, 23,6 mnkr) är en stor del av bolagets kostnader avhängiga av ränteutvecklingen. Även hyresintäkterna är dock på motsvarande sätt korrelerade till ränteutvecklingen, då hyresnivåerna till en betydande del är kopplade till ränteutvecklingen. Bolaget tar följaktligen i princip ingen ränterisk.

Hyresintäkterna under 2022 uppgick till 7,4 mnkr (2021: 6,4 mnkr), en organisk tillväxt på 16 %. I början av året sålde bolaget en av fastigheterna för 1,3 mnkr vilket gav en reavinst på 0,8 mnkr.

Ägardirektivet att bolaget ska arbeta för konsolidering och stärka soliditeten samt ge minst 7,25% direktavkastning har uppnåtts under det enskilda året 2022. Avkastningen blev 10,21%.

Amorteringar om totalt 23,6 mnkr planeras att genomföras under 2023, detta kommer att minska bolagets belåningsgrad från 79,8 % till 59,1 %.

### **Tranemo Bostäder AB**

Bolaget redovisar ett underskott om 5,6 mnkr innan återläggning av skatteskuld. Inkluderas återläggningen är resultatet ett underskott om 4,7 mnkr. Resultatet påverkas negativt av nedskrivningar, högre räntor och inflationsrelaterade kostnader.

## Balanskravsresultat

Balanskravet är ett krav på ekonomisk balans mellan intäkter och kostnader som regleras av kommunallagen. Detta medför i praktiken att budgeten ska upprättas på sådant vis att intäkterna överstiger kostnaderna. Om kostnaderna är högre än intäkterna under ett enskilt räkenskapsår uppstår ett underskott som måste återställas inom de tre påföljande åren.

Balanskravet avser kommunens nämnd-och förvaltningsorganisation.

Balanskravsresultatet uppgår år 2022 till 43,1 mnkr (2021: 29,9 mnkr) mnkr vilket innebär att Tranemo kommun uppnår det budgeterade balanskravet på 20 mnkr.

### Större positiva avvikelser:

- Högre skatteintäkter/statsbidrag (17,9 mnkr). Den främsta förklaringen är slutavräkning på skatt från tidigare år (17,7 mnkr).
- Lägre pensionskostnader (6,3 mnkr). Kommunens pensionskostnader beräknas utifrån underlag från kommunens pensionsförmedlare. Underlagen bygger på kända faktorer kring anställdas och tidigare anställdas lön och pensionsuttag och är fram tills faktiska utbetalningar en uppskattning. Pensionskontona visar på lägre förändrad avsättning än tidigare beräknat och högre intäkter kopplat till det åldersdifferentierade personalomkostnadspålägget.
- Övrigt finansförvaltningen (1,5 mnkr). Det finns positiva avvikelser kopplat till avskrivningar (färre aktiverade investeringar än beräknat), räntenetto (lägre låneandel och då också räntor) och covid-19 ersättning (sjuklöner från 2021 som utbetalts 2022).
- Sektionerna (15,7 mnkr). Kommunens verksamheter redovisar samlat ett överskott om 15,7 mnkr. Det är förbättring om 8,2 mnkr jämfört föregående prognos. Det är i synnerhet ej nyttjade reserver och centrala poster (6,6 mnkr) under servicesektionen som bidrar till resultatförbättringen.

### Större negativa avvikelser:

- Omvärdering av investeringsutgifter (Solbacken (6,7 mnkr), Björkhagen (2,9 mnkr), Tranängskolans område 2,3 mnkr). Kommunen har behövt värdera om värdet på ett antal upparbetade investeringar i enighet med god redovisningssed. Detta då projektens inriktning ändrats och i vissa fall utgått ur den nu gällande investeringsbudgeten för 2023-2027. I praktiken innebär det att kostnaderna redovisas som drift istället för investering. Dessa kostnader har därför kostnadsförts mot årets resultat vilket medfört att utfallet är positivt på dessa projekt under 2022i investeringsredovisningen.
- Aktieägartillskott TFAB (6 mnkr). I slutet av året betalades ett aktieägartillskott på 6 mnkr ut till Tranemo Forum AB. Syftet med aktieägartillskottet är att lösa de kvarvarande lån som bolaget har hos Kommuninvest. Tiden för låneförfallet är q1 2023, varvid det först är då den faktiska amorteringen sker. Denna post ses som en jämförelsestörande post.

<b>Balanskravsutredning (tkr)</b>	<b>2022</b>
<b>Årets resultat</b>	<b>43,2</b>
(-) samtliga realisationsvinster	-0,1
(+) realisationsvinster enligt undantagsmöjlighet	0
(+) realisationsförluster enligt undantagsmöjlighet	0
(+/-) orealiserade vinster och förluster i värdepapper	0
(+/-) återföring av orealiserade vinster och förluster i värdepapper	0
<b>Resultat efter balanskravsjusteringar</b>	<b>43,1</b>
(+/-) förändring av resultatutjämningsreserv	0
<b>Balanskravsresultat</b>	<b>43,1</b>

## Väsentliga personalförhållanden

### Anställda per anställnings- och löneform

Nyckeltalen i tabell 1a beskriver antal månadsavlönade tillsvidareanställda och visstidsanställda samt hur många årsarbetare detta motsvarar (per 221231). Antalet i båda dessa anställningsformer summeras och redovisas i vänster i tabellen.

Tabell 1b visar procentuellt hur respektive sektioners könsstruktur ser ut och redovisas utifrån biologiskt kön, d.v.s. enligt kategorierna man eller kvinna.

Tabell 2 fokuserar på timanställningar (intermittent anställning). Antalet timavlönade (per 221231) och antalet timmar som timanställda arbetat under perioden 220101-221231 samt hur många årsarbetare detta motsvarar.

Nyckeltalen beskriver tillsammans hur helheten för anställningsformer fördelas mellan de olika grupperna. Tabellerna utgår från de aktiva anställningsavtal som finns upprättade vid mättidpunkten.

### Tabell 1a - Anställda per anställnings- och löneform

Sektion	Antal personer		Månadsavl. tillsvid.		Visstids månadsavl.		Motsv. antal årsarbetare	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lärande	421	410	374	384	47	26	407,5	398,0
Omsorg	446	466	416	406	30	60	442,5	453,9
Samhäll	152	144	141	133	11	11	140,3	132,8
Service	36	38	36	36	0	2	36,0	37,6
<b>Totalt</b>	<b>1 055</b>	<b>1 058</b>	<b>967</b>	<b>959</b>	<b>88</b>	<b>99</b>	<b>1 026,3</b>	<b>1 022,3</b>

Totalt i Tranemo kommun har vi gått från 1 022,3 årsarbetare 2021 till 1 026,3 årsarbetare 2022. En liten ökning bland tillsvidareanställd personal. Framförallt handlar det om tidigare vakanta tjänster som nu har tillsatts och detta främst inom samhällssektionen och omsorgssektionen. Inom omsorgssektionen är det antalet undersköterskor som ökat under 2022 och inom samhällssektionen är det VA-ingenjör, tekniker och lärare inom kulturskolan.

Tillsvidareanställningar inom lärandessektionen har minskat från 384 personer till 374 personer och istället har antalet visstidsanställningar ökat från 26 personer till 47 personer. Ökningen av visstidsanställd personal inom lärande finner vi bland kategorierna barnskötare, förskollärare, elevassistenter och lärare gymnasieskola. Detta kan vara tecken på en försiktighet vid nyanställningar för att möta upp rådande och fortsatta krav på ekonomiska anpassningar.

Inom omsorgssektionen har antalet visstidsanställda minskat från 60 personer till 30 personer och istället ökat antalet tillsvidareanställda från 406 personer till 416 personer. Under året har omsorgssektionen haft svårigheter att rekrytera, svårt att hitta rätt kompetens bland sökande och i vissa fall har det inte funnit några sökande. Det gäller främst legitimerad personal som är svårrekryterade så som distriktsköterskor/sjuksköterskor, fysioterapeuter och socialsekreterare.



Antalet månadsavlönade inom samhällsektionen har ökat. Det är främst tillsvidareanställd personal som ökar, från 133 personer till 141 personer genom att tidigare vakanta tjänster har tillsatts. Behovet av timanställd personal inom samhällsektionen har fortsatt under 2022 och främst inom bibliotek, fritid och kosten. Det är också där antalet sjukskrivningar varit som högst under året.

Antalet månadsavlönade (både tillsvidare och visstidsanställda) inom servicesektionen har minskat ifrån 37,6 årsarbetare 2021 till 36 årsarbetare 2022. Det ökade behovet av antalet timmar för timavlönade inom servicesektionen är knutet till HR- funktionen samt kansli, där HR-funktionen haft behov av stöd i löneöversynsarbetet under våren och löneadministration under våren/hösten 2022. Kansli har haft behov av stärkt bemanning under sommaren.

Andelen tillsvidareanställda män har ökat från 164 till 177 personer. Andelen visstidsanställda kvinnor har minskat från 82 till 71 personer totalt sett för kommunen.

**Tabell 1b - anställda per anställnings-, löneform och kön**

Kön	Antal personer		Månadsavl. tillsvid.		Visstids månadsavl.		Motsv. antal årsarbetare	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Kvinnor	861	877	790	795	71	82	839,7	847,5
Män	194	181	177	164	17	17	186,6	174,8
<b>Totalt</b>	<b>1 055</b>	<b>1 058</b>	<b>967</b>	<b>959</b>	<b>88</b>	<b>99</b>	<b>1 026,3</b>	<b>1 022,3</b>

**Tabell 2 - antal timmar utförda av timavlönade visstidsanställda**

Sektion	Visstids timavl.		Antal timmar		Motsvarande antal årsarbetare	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lärande	110	88	29 220	30 310	14,76	10,26
Omsorg	199	185	93 262	87 477	47,10	44,18
Samhäll	39	49	9 024	8 535	4,56	4,31
Service	2	2	916	689	0,46	0,35
<b>Totalt</b>	<b>350</b>	<b>324</b>	<b>132 422</b>	<b>117 011</b>	<b>66,88</b>	<b>59,10</b>

Korttidsfrånvaro, vård av barn och semester är exempel på faktorer som påverkar behovet av timavlönad personal. Det måste avgöras i varje enskilt fall när det är försvarbart att ta in eller avstå från att ta in timavlönad ersättare. En alltför restriktiv hållning kan leda till ökad sjukfrånvaro eller ökad personalrörlighet.

Omsorgen beskriver trots att andelen timavlönade har ökat, att verksamheten har haft svårt att bemanna vid frånvaro på grund av medarbetares sjukdom, anhörigs sjukdom, vård av barn eller att medarbetaren varit i hushållskarantän. Särskilt de första månaderna in i 2022 var besvärande när det fanns få vikarier att ersätta frånvarande personal med.

Att ta utgångspunkt i SKRs strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen ger ett stöd

och en struktur åt kompetensförsörjningsarbetet. Genom att skapa attraktiva villkor, erbjuda intressanta meningsfulla jobb kan vi som arbetsgivare attrahera medarbetare med rätt kompetens och trygga kompetensförsörjningen för framtidens välfärd. Förläng arbetslivet, öka heltidsarbetet, prioritera arbetsmiljöarbetet och digitalisering för att frigöra värdeskapande tid är några vägar i det arbetet.

### Sysselsättningsgrad - intervall (månadsavlönade)

Nyckeltalen i tabell 3 beskriver den överenskomna sysselsättningsgraden fördelat på antalet heltid och deltidsanställda av samtliga månadsavlönade. Sysselsättningsgraden redovisas utifrån den faktiska procent som det står på anställningsavtalet som gäller vid mättillfället. Tabellens högra kolumn beskriver medelsysselsättningsgrad och räknas fram genom att antalet årsarbetare divideras med antalet anställda.

**Tabell 3 - Sysselsättningsgrad - intervall (månadsavlönade)**

Sektion	Heltid, 100%		Deltid, 75-99%		Deltid, 1-74%		Sysselsättning, medel	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lärande	90 %	90 %	6 %	7 %	4 %	3 %	96,8 %	97,1 %
Omsorg	98 %	93 %	1 %	3 %	1 %	4 %	99,2 %	97,4 %
Samhäll	80 %	76 %	11 %	14 %	9 %	10 %	92,3 %	92,2 %
Service	100 %	97 %	0 %	0 %	0 %	3 %	100 %	98,9 %
<b>Totalt</b>	<b>92 %</b>	<b>89 %</b>	<b>5 %</b>	<b>6 %</b>	<b>3 %</b>	<b>5 %</b>	<b>97,3 %</b>	<b>96,9 %</b>

92 procent av medarbetarna har heltidsanställning. 5 procent av medarbetarna har en sysselsättningsgrad motsvarande 75-99 procent och 3 procent har en sysselsättningsgrad på 1-74 procent.

Under december 2022 var det inom fackförbundet kommunals avtalsområde 38 personer (barnskötare, elevassistenter, ekonomibiträde, kock, fritidsledare) och inom övriga områden 25 personer (lärare, förskollärare, lärare kulturskolan, enstaka personer inom administration) som inte hade en heltidsanställning. Vid analys av antalet ofrivilliga deltidsanställningar framkommer att 13 medarbetare ofrivilligt arbetar deltid, 8 inom Kommunals avtalsområde och 5 inom övriga områden. När det gäller lärare inom kulturskola, modersmål och övningsämnen, ca 20 personer så är det svårt att få fram siffran, då flera av dessa personer idag arbetar i olika kommuner.

Vi kan konstatera att merparten av medarbetarna har en heltidstjänst i grunden. Vi har också medarbetare som jobbar deltid baserat på lagstadgade grunder som sjukdom, föräldraledighet, vård av barn, studieledighet m.m. Dessutom finns det medarbetare som beviljats partiell tjänstledighet, där ledigheten inte har sin grund i en lagstadgad ledighet. I december har 53 personer beviljats partiell tjänstledighet. Omfattningen av ledighet för dess 53 personer motsvarar ca 12 heltidsarbetare.

Om fler arbetar mer skulle behovet av att anställa fler medarbetare minska. Det handlar givetvis inte om att arbeta mer än heltid – men att faktiskt arbeta heltid. Idag arbetar 72 procent av de anställda i kommuner heltid sett ur ett nationellt perspektiv. Andelen heltidsarbetande har ökat kontinuerligt under de senaste åren i landets kommuner och statistiken visar att fler arbetar heltid beror på att fler nyrekryterade arbetar heltid och att anställda som arbetar deltid går upp till heltid.

Om heltidsmättet (veckoarbetstiden) sänks för en grupp medför det att den som arbetar deltid utan att öka antalet arbetade timmar får en högre sysselsättningsgrad. Om heltidsmättet/måtten sänks ökar behoven av anställda framöver.

Den vanligaste orsaken till deltidsarbete är att få mer tid till hushåll och familj, det visar Arbetskraftsundersökningen (AKU) som görs av SCB och som beskriver utvecklingen på arbetsmarknaden för befolkningen 15–74 år. Att inte få en heltidsanställning är den näst vanligaste angivna orsaken till deltidsarbete bland anställda i kommuner. Omkring 20 procent av de anställda anger det som anledning till varför de inte arbetar heltid. I Tranemo kommun framkommer att 13 medarbetare ofrivilligt arbetar deltid, varför det finns en potential i att erbjuda de ofrivilligt deltidsanställda heltid för att möta kompetensförsörjningsutmaningen.

## Personalstruktur

Nyckeltalen i tabell 4a beskriver åldersstruktur uppdelat per sektion och totalt för kommunen. Tabell 4b visar procentuellt hur respektive sektioners könsstruktur ser ut och redovisas utifrån biologiskt kön, d.v.s. enligt kategorierna man eller kvinna.

**Tabell 4a - åldersfördelning (månadsavlönade)**

Sektion	0 -29 år		30 -39 år		40 -49 år		50 -59 år		60 -99 år	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lärande	9,5 %	7,6 %	20,0 %	21,9 %	25,2 %	25,1 %	28,7 %	30,3 %	16,6 %	15,1 %
Omsorg	12,6 %	13,3 %	25,1 %	25,0 %	23,3 %	23,8 %	28,5 %	28,5 %	10,5 %	9,4 %
Samhäll	4,6 %	6,9 %	17,1 %	14,6 %	22,4 %	23,6 %	36,2 %	36,8 %	19,7 %	18,1 %
Service	5,6 %	7,8 %	38,9 %	42,1 %	19,4 %	21,1 %	25,0 %	23,7 %	11,1 %	5,3 %
<b>Totalt</b>	<b>9,9 %</b>	<b>10,0 %</b>	<b>22,4 %</b>	<b>22,9 %</b>	<b>23,8 %</b>	<b>24,1 %</b>	<b>29,6 %</b>	<b>30,3 %</b>	<b>14,3 %</b>	<b>12,7 %</b>

Samtliga sektioner ökar andelen medarbetare i åldersgruppen 60+, främst inom samhällssektionen och lärandesektionen. Inom lärande är det främst grund- och gymnasielärare. Inom samhällssektionen är det främst medarbetare inom kosten och kultur.

För att klara framtida kompetensförsörjning finns ett stort värde i att verka för att medarbetare väljer att arbeta längre. Arbetet med kompetensförsörjning pågår i respektive sektion och är en fråga som är direkt knutet till respektive sektioners verksamheter, mål och uppdrag. För en enhetlig struktur i arbetet i kompetensförsörjningen finns ett gemensamt arbetssätt som under året tagits fram i form av sektionsspecifika kompetensförsörjningsplaner.

**Tabell 4b - åldersfördelning per kön (månadsavlönade)**

Kön	0 -29 år		30 -39 år		40 -49 år		50 -59 år		60 -99 år	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Kvinnor	8,3 %	7,9 %	18,5 %	19,7 %	19,0 %	19,5 %	24,3 %	25,4 %	11,6 %	10,4 %
Män	1,6 %	2,1 %	3,9 %	3,2 %	4,8 %	4,6 %	5,3 %	4,9 %	2,7 %	2,3 %
<b>Totalt</b>	<b>9,9 %</b>	<b>10,0 %</b>	<b>22,4 %</b>	<b>22,9 %</b>	<b>23,8 %</b>	<b>24,1 %</b>	<b>29,6 %</b>	<b>30,3 %</b>	<b>14,3 %</b>	<b>12,7 %</b>

**Tabell 5 - Kön (månadsavlönade)**

Sektion	Man		Kvinna	
	2022	2021	2022	2021
Lärande	17,6 %	16,8 %	82,4 %	83,2 %
Omsorg	9,9 %	9,9 %	90,1 %	90,1 %
Samhäll	47,4 %	43,1 %	52,6 %	56,9 %
Service	11,1 %	10,5 %	88,9 %	89,5 %
<b>Totalt</b>	<b>18,4 %</b>	<b>17,1 %</b>	<b>81,6 %</b>	<b>82,9 %</b>

Fördelningen mellan kvinnor och män är relativt oförändrad jämfört med föregående år. 81,6 procent av de månadsavlönade är kvinnor och 18,4 procent är män.

Bland Tranemo kommuns månadsavlönade befinner sig störst andel kvinnor och män i åldern 50-59 år.

### Personalrörlighet

Nyckeltalet **personalrörlighet som redovisas i tabell 6** beskriver personalomsättning uppdelat på pensions-, extern och intern-avgångar. Nyckeltalet mäts genom att antalet avgångar under året och divideras med antal anställda vid årets början. Personer som lämnat sin anställning för att ta ut pension redovisas under pensionsmättet.

Personer som helt lämnat kommunen räknas in i den externa omsättningen och även personer som lämnat en tillsvidareanställning (egen begäran, uppsägning, etc.) för att arbeta som timavlönad intermitent räknas med i detta nyckeltal. De personer som lämnat en anställning för att påbörja en ny inom kommunen räknas istället in i det interna rörlighetsmättet. Nyckeltalen ska tolkas med varsamhet när en sektion understiger 50 anställda medarbetare eftersom då enstaka avgångar får oproportionerliga utslag på resultatet.

**Tabell 6 - Personalomsättning (tillsvidare månadsavlönade)**

Sektion	Personalomsättning		Pension		Extern		Intern	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lärande	12,5 %	9,2 %	2,3 %	1,8 %	8,3 %	6,4 %	1,8 %	1,0 %
Omsorg	17,4 %	13,2 %	2,0 %	3,3 %	13,4 %	8,7 %	2,0 %	1,2 %
Samhäll	12,8 %	13,5 %	1,5 %	2,1 %	9,8 %	11,4 %	1,5 %	0,0 %
Service	29,4 %	20,0 %	2,9 %	0,0 %	26,4 %	17,2 %	0,0 %	2,8 %
<b>Totalt</b>	<b>15,1 %</b>	<b>11,9 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>11,3 %</b>	<b>8,5 %</b>	<b>1,8 %</b>	<b>1,0 %</b>

Personalomsättningen har ökat från 11,9 procent till 15,1 procent mellan 2021 till 2022. Den externa personalomsättningen har ökat till 11,3 procent 2022 jämfört med 8,5 procent 2021.

Servicesektionen och omsorgen har högst extern personalomsättning 2022. 26,4 procent respektive 13,4 procent. Motsvarande mått under 2020 var 17,8 för servicesektionen och 8,7 för omsorgssektionen. Pensionsavgångarna har minskat något från 2,4 till 2,1 procent.

En sund personalomsättning är när rörligheten bidrar till att bibehålla kontinuitet och kvalitet i verksamheten. En allt för stor rörlighet innebär ökad arbetsbelastning för de medarbetare som stannar kvar och verksamheterna riskerar lägre kvalitet och effektivitet. Det finns ett stort värde i att sträva efter en balanserad personalomsättning. Ett aktivt arbetsmiljöarbete och goda utvecklingsmöjligheter är exempel på faktorer som kan bidra till kontinuitet och kvalitet i verksamheterna.

Det är även viktigt att ha insikt i vad en rekrytering kostar. Det är många faktorer att ta hänsyn till och långt ifrån alla syns i den ekonomiska redovisningen. Beaktas återbesättningskostnader (rekrytering och upplärningstid) och kostnader för avveckling, som till exempel minskad eller förlorad effektivitet som uppstår under uppsägningstid och eventuell vakansperiod, kan det ge en mer nyanterad bild av personalomsättningskostnader.

### Personalkostnader

Nyckeltalet i tabell 7 visar spridningen på olika typer av lönekostnader. Spridningen visar i vilken utsträckning kommunen använder sin ordinarie arbetskraft för att utföra arbete och hur mycket tillfällig personal som används. Den visar också hur stor andel ersättning för fyllnad och övertid som utbetalas. Differensen mellan de olika lönekostnadsgrupperna och totalen förklaras med att exempelvis arvoden, beredskapsersättning, OB och liknande inte särredovisas.

**Tabell 7 - Fördelning lönekostnader arbetad tid**

Sektion	Månadslön		Motsv. antal års- arb.		Timlön		Motsv. antal års- arb.		Fyllnads- och övertid		Motsv. antal års- arb.	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lä- rande	94,9 %	96,8 %	314,26	314,89	4,5 %	2,4 %	14,77	10,26	0,6 %	0,4 %	2,18	1,84
Omsorg	84,5 %	80,1 %	278,51	281,16	14,3 %	9,7 %	47,10	44,18	1,3 %	1,7 %	4,13	2,49
Samhäll	94,5 %	92,7 %	108,57	109,50	4,0 %	2,9 %	4,56	4,31	1,5 %	1,6 %	1,72	1,18
Service	98,3 %	95,8 %	31,71	30,74	1,4 %	0,8 %	0,46	0,35	0,2 %	1,6 %	0,07	0,29
<b>Totalt</b>	<b>90,7 %</b>	<b>85,3 %</b>	<b>733,05</b>	<b>736,29</b>	<b>8,3 %</b>	<b>5,4 %</b>	<b>66,89</b>	<b>59,10</b>	<b>1,0 %</b>	<b>1,2 %</b>	<b>8,10</b>	<b>5,80</b>

Förändringen när det gäller timlön, där vi ser en ökning totalt sett från 5,4 procent 2021 till 8,3 procent 2022. Kommunens samtliga sektioner har under 2022 haft ett ökat behov av timavlönad personal, se även tabell 2.

Fyllnad och övertid har ökat från 5,80 årsarbetare 2021 till 8,10 årsarbetare 2022 totalt sett, detta inom samtliga sektioner bortsett från servicesektionen som minskat. Kostnaden för fyllnad och övertid har minskat totalt sett 2022. Inom lärandesektionen ser vi en ökning bland kostnader kopplat till fyllnad och övertid, detta inom flera verksamheter inom lärandesektionen men främst inom ledningen lärande, Limmared FO och Tranemo 7-9.

### Frånvaro

Nyckeltalet i tabell 8 beskriver sjukfrånvaro. Resultatet presenteras totalt och uppdelat på korttids-sjukfrånvaro och långtidssjukfrånvaro samt kostnader totalt. Kostnaden avser endast sjuklönekostnader (80 % de första 14 dagarna och därefter 10 % till och med dag 90). En sjukfrånvaro har ofta flera kringkostnader som generellt sett är svåra att mäta.

Tabell 9 visar sjukfrånvaron i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelad på åldersintervall och tabell 10 visar sjukfrånvaron utifrån de biologiska könen.

**Tabell 8 - Sjukfrånvaro (månads- och timavlönade)**

Sektion	Sjukfrånvaro total		Sjukfrånvaro korttids		Sjukfrånvaro långtids (mer än 59 dagar)		Kostnad (mnkr)	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lärande	5,94 %	6,12 %	4,34 %	4,02 %	1,60 %	2,10 %	3,66	3,66
Omsorg	9,34 %	9,17 %	5,67 %	5,57 %	3,67 %	3,60 %	5,11	4,64
Samhäll	6,41 %	5,41 %	3,61 %	3,63 %	2,80 %	1,78 %	0,88	0,81
Service	2,82 %	3,57 %	2,73 %	2,62 %	0,09 %	0,95 %	0,21	0,18
<b>Totalt</b>	<b>7,28 %</b>	<b>7,14 %</b>	<b>4,69 %</b>	<b>4,55 %</b>	<b>2,59 %</b>	<b>2,60 %</b>	<b>9,87</b>	<b>9,29</b>

Den totala sjukfrånvaron uppgår 2022 till 7,28 procent jämfört med 7,14 procent frånvaro 2021. Lärandesektionen och servicesektionen visar en lägre sjukfrånvaro. Omsorgssektionen och samhällssektionen som har en ökad sjukfrånvaro 2022. Sjukfrånvaronivån går att jämföra med tiden innan pandemin. Årets sjukfrånvaro sett till sjukfrånvaro för respektive månad följer mönstret i grafen med undantag från årets första månader och sista månad (december). Den sjukfrånvarotopp vi inledde året med, föranledd av pandemin och årliga influensan, påverkar sjukfrånvaromåttet för 2022. Absolut symtomfrihet som har krävts för att få vara på jobbet har bidragit till högre sjukskrivningstal, och påverkade våra verksamheter vid pandemivågen i början av året.

Inom lärandesektionen har långtidssjukfrånvaron minskat från 2,10 procent till 1,6 procent medans korttidssjukfrånvaron ökat något från 4,02 procent till 4,34 procent, den höga korttidssjukfrånvaron är knutet till korta förkylningar och den rådande pandemi som varit.

Omsorgen har fortsatt hög långtidssjukfrånvaro på 3,67 procent (2022) och fortsatt hög korttidssjukfrånvaro på 5,67 procent (2022). Det råder fortfarande nolltolerans för sjuka medarbetare, så verksamheterna har svårt att bemanna pga sjukdom, vård av barn eller att medarbetare varit i hushållskarantän. Sektionen har arbetat med rehabiliteringsåtgärder och anpassning av arbetsuppgifter för att underlätta för återgång i arbete vid längre sjukfrånvaro.

Samtliga medarbetare inom omsorgssektionen har erbjudits hälsoprofilsbedömning hos Avonova under 2022 för att möjliggöra tidiga insatser för att förebygga ohälsa. Utöver det har sektionen pågående aktiviteter som ska leda till ett friskare liv på arbetet och utanför, men det är aktiviteter som ger resultat över tid bl a arbete med aktivt medarbetarskap med Anna Tufvesson och målmatris-teamarbete med Medarbetarcentrum.

Samhällssektionen har en ökad sjukfrånvaro totalt sett. Där korttidssjukfrånvaron näst intill är oförändrad från föregående år men där långtidssjukfrånvaron har ökat från 1,78 procent till 2,80 procent. Chefer och HR arbetar tillsammans för att få ner sjukfrånvarotalen och flera åtgärder är vidtagna under året.

Servicesektionens korttidssjukfrånvaro har ökat något från 2,62 procent till 2,73 procent. Korttidssjukfrånvaron beror företrädesvis på förkylningar och covid och tidigare längre sjukfrånvarofall på sektionen har avslutats under året.

Frånvaro på grund av sjukdom ligger i en genomsnittlig grupp människor någonstans mellan två och fyra procent.

Låg sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden. Ett hållbart arbetsliv möjliggör att sjukfrånvaron hålls på en låg och stabil nivå, vilket också bidrar till att behoven av fler medarbetare minskar. Sett till hela arbetsmarknaden har kvinnor nästan dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. Sjukfrånvaron är högre i kommuner och regioner jämfört med privat och statlig sektor. En del av skillnaden mellan sektorerna kan förklaras av skillnader i typ av verksamhet, exempelvis andelen människonära och platsbundet arbete. I välfärden finns många kontaktyrken där såväl lång som kort sjukfrånvaro behöver ersättas i stor utsträckning.

De yrken som finns i en kommun utgörs i hög utsträckning av människonära arbete. Dessa arbeten ställer särskilda krav och ibland kan stress vara en del av ett engagerande arbete. Som sjuksköterska, socialsekreterare eller lärare är man sällan oberörd inför det som skett under arbetsdagen – på gott och ont. En obalans mellan krav och resurser i arbetet blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning inte är tillräckliga. Pandemin har satt våra verksamheter på prov och det är nu angeläget att verka för möjligheter till återhämtning samt att arbeta för att förebygga risker förknippade med arbetsrelaterad stress.

**Tranemo har den lägsta inrapporterade sjukfrånvaro på 7,3 år 2022. I jämförelse med grannkommunerna;**

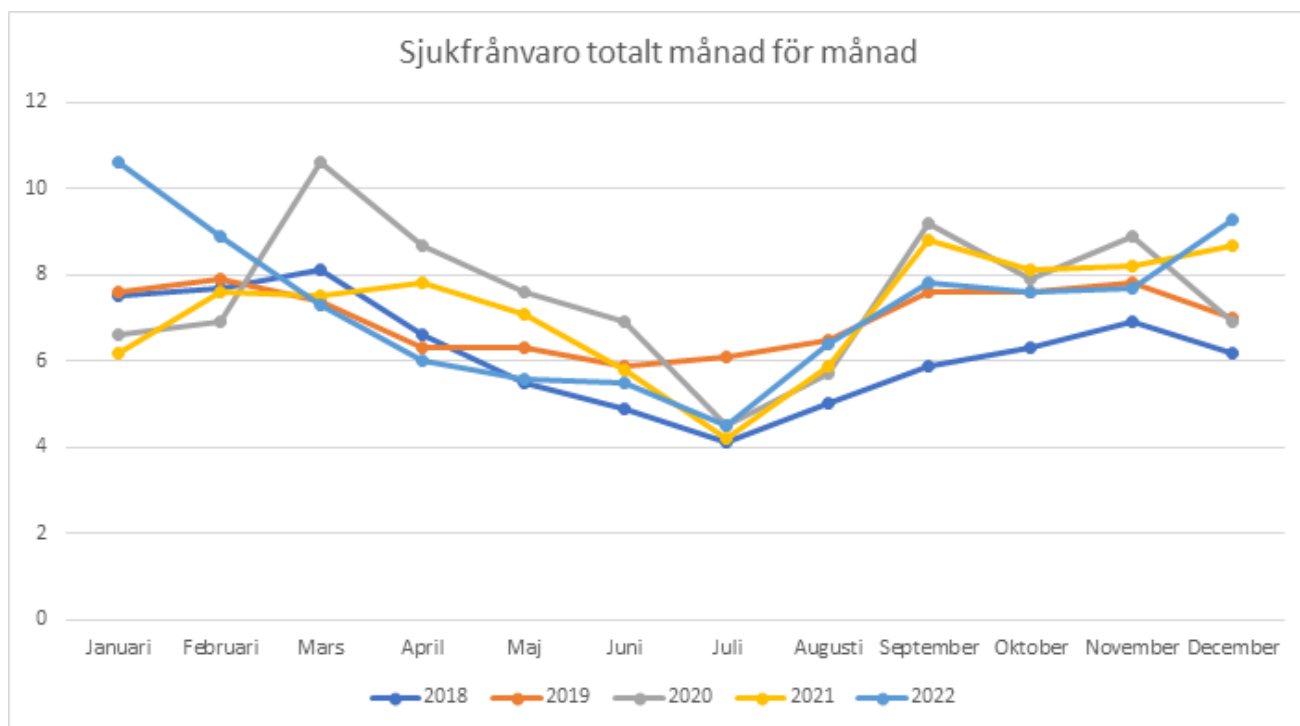
Svenljunga 8,6%  
Borås 8,4%  
Bollebygd 8,4%  
Alingsås 8,4%  
Ulricehamn 8,0%  
Mark 7,9%  
Vårgårda 7,8%

Variationen i sjukfrånvaro över tid sett ur ett nationellt perspektiv har flera orsaker som arbetsgivare inte styr över – konjunkturen, förändringar av sjukförsäkringens regler och tillämpning samt förändrade attityder i samhället. Det går inte att se motsvarande upp- och nergångar i statistiken över hur människor upplever sin hälsa eller arbetsmiljö. Sjukfrånvaro är därför ett oprecist mått på arbetsplatsens arbetsmiljö. Samtidigt går det inte att bortse från arbetsmiljöarbetets betydelse för medarbetares hälsa och sjukfrånvaro på en enskild arbetsplats.

HR-funktionen har under hösten 2022 tagit fram en modell för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i Stratsys som presenterades under hösten 2022 och startade under januari månad 2023. Med ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete kan vi som arbetsgivare också hantera de risker som finns på arbetsplatsen, motverka skador och ohälsa samt underlätta för återgång i arbete vid sjukskrivning. Dessutom bidrar det till att ta tillvara på medarbetarnas engagemang, främja hälsa och skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

En dialog vid uppföljningar mellan chef, HR och controller kan vara en nyckelfaktor för att tidigt fånga upp signaler vid ökad sjukfrånvaro, likväl som ett aktivt arbete med deltidssjukskrivning istället för heltidssjukskrivning och arbetsanpassningsåtgärder kan vara strategier för en minskad sjukfrånvaro framgent. Även punktinsatser knutna till enheter eller grupper med hög sjukfrånvaro kan vara en framgångsrik strategi för att minska ohälsotalen framgent.





**Tabell 9 Sjukfrånvaro kön (månads- och timavlönade)**

Sektion	Kvinna		Man	
	2022	2021	2022	2021
Lärande	6,32 %	6,39 %	4,02 %	4,52 %
Omsorg	9,85 %	9,71 %	5,52 %	4,43 %
Samhäll	8,77 %	7,92 %	3,60 %	2,33 %
Service	3,19 %	4,05 %	0,18 %	0,00 %
<b>Totalt</b>	<b>8,01 %</b>	<b>7,94 %</b>	<b>4,14 %</b>	<b>3,60 %</b>

Sjukfrånvaron ökar främst i åldersintervallen 0-29 år och ökning bland både kvinnor och män.

Kvinnor har en högre sjukfrånvaro än män på samtliga sektioner.

Kvinnor har totalt sett mer än dubbelt så hög sjukfrånvaro 8,01 procent jämfört med män 4,14 procent.

**Tabell 10 Sjukfrånvaro åldersintervall (månads- och timavlönade)**

	Sjukfrånvaro 0-29		Sjukfrånvaro 30-49		Sjukfrånvaro 50-99	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>Totalt</b>	<b>7,69 %</b>	<b>5,68 %</b>	<b>6,66 %</b>	<b>7,05 %</b>	<b>7,81 %</b>	<b>7,61 %</b>

## Förväntad utveckling

### Vision 2035

Tranemo kommun har tagit fram en vision, Vision 2035, som beskriver hur kommunen ska utvecklas i framtiden. Visionen har skapats av förtroendevalda politiker och medarbetare i kommunen och grundar sig på medborgardialog och omvärldsanalys. Visionen innebär ett fokus på det hållbara samhället, det attraktiva samhället samt kreativitet och framtidstro. Vidare har utvecklingsområden med tillhörande prioriterade mål tagits fram för att konkretisera visionen. De prioriterade målen har formulerats följande:

- Brukarens perspektiv är utgångspunkt för verksamheten.
- Attraktiv arbetsgivare.
- 14 000 invånare år 2035.
- Hållbart samhälle.

### Styrmodell

För att nå de prioriterade målen har Tranemo kommun arbetat fram en styrmodell som har sin grund i tillitsbaserad styrning. Syftet med styrmodellen är att säkerställa att politisk vilja får genomslag i verksamheterna, se till att kommunen har en god ekonomisk hushållning och att kommunens verksamheter håller en hög kvalitet.

I styrmodellen ingår en ny planerings- och uppföljningsprocess som skapats för att på bättre sätt än tidigare ta tillvara på kompetens och kunskap som de anställda har som arbetar direkt med olika typer av brukare. Det kommer fortsatt kommande år att vara stort fokus på efterlevandet och implementerandet av vår styrmodell.

### Investeringar i välfärdsfastigheter och tillväxt

I den kommunala investeringsplanen är ambitionerna tydliga; välfärdsfastigheter och tillväxt.

### Den framtida ekonomin

I budget 2023–2025 definieras ett antal finansiella mål som ska uppnås för att ekonomi ska växa och vara stabil över tid. Utöver att säkerställa goda resurser till verksamheten har vi tagit beslut om:

- självfinansierade investeringar i skattekollektivet (sluta att låna)
- amortera av nuvarande skuld (över 400 mnkr)
- sätta av pengar till pensionsskuldens framtida utbetalningar (närmare 300 mnkr)

Svensk ekonomi är stark och BNP-tillväxten väntas i det närmaste perspektivet att vara mycket utmanande. Inte minst väntas kraftigt ökade pensionskostnader, ränteökningar och inflationen har varit och kommer fortsatt vara hög med en betydande påverkan på kommunen.

### Tillväxt Tranemo

Föreningen Tillväxt Tranemo, som bildades 2021 och består av representanter från näringslivets huvudkontor utspritt i kommunen och tjänstepersoner från Tranemo kommun tar tillväxten på allvar. Med potentiell etablering av större batterifabrik i grannkommunen kommer också efterfrågan på arbetskraft, bostäder, underleverantörer och annan service att öka. Tillväxt Tranemo har som ändamål att förenkla och stärka näringslivet och dialogen mellan kommunen och näringslivet. Föreningen vill bidra till tillväxtmålet om att bli 14 000 invånare 2035.

# Finansiella rapporter

## Resultaträkning, Mnr

	Not	Koncernen		Kommunen		
		Bokslut 2022	Bokslut 2021	Budget 2022	Bokslut 2022	Bokslut 2021
Verksamhetens intäkter	1	249,3	248,4	160,5	190,9	192,9
Verksamhetens kostnader	1,22	-939,7	-921,8	-875,1	-903,0	-883,5
Avskrivningar	2	-73,2	-62,6	-50,6	-50,9	-52,8
<b>Verksamhetens nettokostnader</b>		<b>-763,5</b>	<b>-736,0</b>	<b>-765,1</b>	<b>-763,0</b>	<b>-743,5</b>
Skatteintäkter	3	591,8	559,8	573,8	591,8	559,8
Generella statsbidrag	3	220,6	218,5	213,2	220,6	218,5
<b>Verksamhetens resultat</b>		<b>48,8</b>	<b>42,2</b>	<b>21,8</b>	<b>49,3</b>	<b>34,7</b>
Finansiella intäkter	4	2,1	0,4	1,4	3,3	1,7
Finansiella kostnader	4	-11,7	-3,8	-3,2	-9,4	-2,7
Skatt på årets resultat		0,7	-0,5	0,0	0,0	0,0
<b>Årets resultat</b>		<b>40,0</b>	<b>38,3</b>	<b>20,0</b>	<b>43,2</b>	<b>33,6</b>
Jämförelsestörande poster		6,0	5,8		6,0	5,8
<b>Årets resultat med justering för jämförelsestörande poster</b>		<b>46,0</b>	<b>44,1</b>	<b>20,0</b>	<b>49,2</b>	<b>39,4</b>

## Kassaflödesanalys

	Not	Koncernen		Kommunen	
		Bokslut 2022	Bokslut 2021	Bokslut 2022	Bokslut 2021
<b>DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN</b>					
<b>Årets resultat</b>		<b>39,2</b>	<b>44,5</b>	<b>43,2</b>	<b>39,3</b>
Justering för ej likviditetspåverkande poster	5	75,5	68,2	53,2	59,1
Övriga likviditetspåverkande poster		-0,1	-0,2	0,0	0,0
Poster som redovisas i annan sektion		-0,1	0,0	-0,1	0,0
<b>Medel från verksamheten före förändring av rörelsekapital</b>		<b>114,6</b>	<b>112,5</b>	<b>96,3</b>	<b>98,4</b>
Ökning/minskning av periodiserade anslutningsavgifter		2,2	1,3	2,2	1,3
Ökning/minskning av förråd och varulager		0,0	-7,3	0,0	-7,3
Ökning/minskning av kortfristiga fordringar		-28,7	-34,1	-29,7	1,2
Ökning/minskning av kortfristiga skulder		59,6	14,2	23,6	7,3
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten</b>		<b>147,7</b>	<b>86,7</b>	<b>92,4</b>	<b>100,9</b>
<b>INVESTERINGSVERKSAMHETEN</b>					
Investering i immateriella anläggningstillgångar		0,0	0,0	0,0	0,0
Försäljning av immateriella anläggningstillgångar		0,0	0,0	0,0	0,0
Investering i materiella anläggningstillgångar	6	-104,9	-152,5	-37,6	-74,6
Försäljning av materiella anläggningstillgångar	6	1,2	2,4	0,1	0,2
Investeringsbidrag		0,8	0,0	0,8	0,0
Förvärv av finansiella anläggningstillgångar	7	-0,1	-2,5	-0,1	-2,5
Avyttring av finansiella anläggningstillgångar	7	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>		<b>-103,0</b>	<b>-152,6</b>	<b>-36,8</b>	<b>-76,8</b>
<b>FINANSIERINGSVERKSAMHETEN</b>					
Nyupptagna lån	18	49,4	418,6	0,0	245,0
Amortering av skulder för finansiell leasing		-0,4	0,2	-0,4	0,2
Amortering av långfristiga skulder	18	-68,9	-225,1	-60,0	-170,0
Kortfristig del av långfristig skuld	18	-29,6	-4,9	0,0	0,0
Utlåning	8	0,0	0,0	0,0	0,0
Återbetald utlåning	8	0,0	0,0	0,0	23,6
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>		<b>-49,5</b>	<b>188,8</b>	<b>-60,4</b>	<b>98,8</b>
<b>Årets kassaflöde</b>		<b>-4,7</b>	<b>122,8</b>	<b>-4,7</b>	<b>122,8</b>
<b>Likvida medel vid årets början</b>		<b>192,0</b>	<b>69,2</b>	<b>192,0</b>	<b>69,2</b>
<b>Likvida medel vid årets slut</b>		<b>187,3</b>	<b>192,0</b>	<b>187,3</b>	<b>192,0</b>

## Balansräkning, Mnkr

	Not	Koncernen		Kommunen	
		Utfall 221231	Utfall 211231	Utfall 221231	Utfall 211231
<b>TILLGÅNGAR</b>					
<b>Anläggningstillgångar</b>					
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>					
Mark, byggnader och tekniska anläggningar	9	1 292,8	1 258,3	872,1	882,1
Maskiner och inventarier	10	32,1	35,7	31,5	34,8
<b>Summa materiella anläggningstillgångar</b>		<b>1 324,9</b>	<b>1 294,1</b>	<b>903,6</b>	<b>917,0</b>
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>	<b>11</b>	<b>11,0</b>	<b>10,9</b>	<b>16,9</b>	<b>16,8</b>
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>1 335,9</b>	<b>1 305,0</b>	<b>920,4</b>	<b>933,7</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>					
Förråd m m	12	32,3	32,3	31,9	31,9
Fodringar	13	87,1	65,7	87,5	57,8
Kassa och bank	14	187,3	192,0	187,3	192,0
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>306,6</b>	<b>290,0</b>	<b>306,8</b>	<b>281,8</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>1 642,5</b>	<b>1 595,0</b>	<b>1 227,2</b>	<b>1 215,5</b>
<b>EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER</b>					
<b>Eget kapital</b>	<b>15</b>	<b>610,6</b>	<b>564,6</b>	<b>578,4</b>	<b>535,2</b>
<i>däruv årets resultat</i>		<i>40,0</i>	<i>44,0</i>	<i>43,2</i>	<i>39,3</i>
<b>Avsättningar</b>					
Avsättningar för pensioner	16	60,0	57,4	56,2	53,9
Andra avsättningar	17	11,7	12,3	6,3	6,1
<b>Summa avsättningar</b>		<b>71,8</b>	<b>69,8</b>	<b>62,5</b>	<b>60,0</b>
<b>Skulder</b>					
Långfristiga skulder	18	742,3	784,2	358,0	415,6
Kortfristiga skulder	19	217,9	176,5	228,4	204,8
<b>Summa skulder</b>		<b>960,2</b>	<b>960,6</b>	<b>586,3</b>	<b>620,3</b>
<b>Summa eget kapital, avsättningar och skulder</b>		<b>1 642,5</b>	<b>1 595,0</b>	<b>1 227,2</b>	<b>1 215,5</b>
<b>Ansvarsförbindelser</b>					
Ansvarsförbindelse pensioner	16	210,9	218,5	210,9	218,5
Borgensförbindelser, panten och därmed jämförliga säkerheter	20	15,0	15,0	419,0	388,5
Övriga ansvarsförbindelser	21	16,0	16,0	16,0	16,0
<b>Summa ansvarsförbindelser</b>		<b>241,9</b>	<b>249,5</b>	<b>645,9</b>	<b>623,0</b>

# Redovisningsprinciper

## Kommunen

Tranemo kommun följer den kommunala redovisningslagen och de rekommendationer som lämnats av Rådet för kommunal redovisning (RKR) eller dess företrädare. Vissa avvikelser görs dock. Dessa kommenteras nedan.

## Periodisering av skatteintäkter

Kommunalskatten har periodiserats i enlighet med rekommendation nr 4.2 från Rådet för kommunal redovisning och baseras på SKL:s decemberprognos.

## Generella statsbidrag

Riksdagen beslutade under våren 2021 om statsbidrag till kommuner som i externredovisningen klassificeras som generella men ligger utanför ordinarie utgiftsområde för allmänna bidrag till kommuner. Två av dessa bidrag som är avsedda att stärka äldreomsorgen, Prestationsersättningar ti-manställda och prestationsersättningar sjuksköterskor, får användas under 2022 och 2023. Bidragen har periodiserats i enlighet med rekommendationer från RKR.

I vårändringsbudgeten 2022 beslutades om stöd till kommunerna med anledning av kriget i Ukraina. Även detta bidrag har klassificerats som ett generellt statsbidrag och periodiserats i enlighet med rekommendationer från RKR.

## Redovisning av vissa lönekostnader

Timplöner, OB-ersättningar och vissa andra ersättningar som tjänats in i december kostnadsredovisas också på det år det avser.

Semesterlöneskulden avser ej uttagna semesterdagar. Tillsammans med okompenserad övertid och därpå upplupen arbetsgivaravgift redovisas skulden som en kortfristig skuld.

## Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångarna har i balansräkningen upptagits till anskaffningsvärdet efter avdrag för planerliga avskrivningar. Avskrivningar påbörjas när tillgångarna tas i bruk. Tillgångarna skrivs av med linjär avskrivning, det vill säga tillgångarna skrivs av med lika stora belopp varje år. Avskrivningar av anläggningstillgångar görs efter en bedömning av tillgångens nyttjandeperiod.

Fr o m år 2015 tillämpar Tranemo kommun komponentavskrivning på samtliga nya investeringar. Beträffande äldre objekt har man valt att enbart ändra till komponentavskrivning på Tranängskolan, som är den största investeringen på senare år.

## Avskrivningstider

Licenser och IT-system redovisas bland maskiner och inventarier. Inventarier av ringa värde (under ett halvt prisbasbelopp) har kostnadsförts direkt.

Utgifterna för lån kostnadsförs löpande och ökar följaktligen inte anskaffningsvärdet på anläggningstillgångarna.

Under året har inga emissionsutgifter eller andra transaktionsutgifter i samband med upptagande av lån förekommit.

## **Exploateringstillgångar**

Kommunens exploateringstillgångar är bokförda som omsättningstillgångar.

## **Intäkter från avgifter, bidrag och försäljningar**

VA-/fjärrvärmeanslutningsavgifter och gatukostnadsersättningar bokförs initialt som en skuld. I takt med att motsvarande investeringsanläggningar skrivs av intäktsförs inkomsterna.

Avgifter för äldreomsorg och barnomsorg faktureras månatligen medan VA-konsumtionsavgifter faktureras kvartalsvis.

Intäkter från olika projekt redovisas i takt med att kostnader uppstår. Flyktingbidrag periodiseras till den period då kostnaderna är bokförda (RKR 18:1).

## **Redovisning av pensioner**

År 2022 ändrade Tranemo kommun redovisningen av pensioner från fullfonderingsmodellen till blandmodellen. Blandmodellen innebär att pensionsförmåner intjänade före 1998 redovisas som en ansvarsförbindelse utanför balansräkningen istället för att redovisas som avsättning. Redovisning enligt blandmodellen är i enlighet med lagen om kommunal redovisning. I årsredovisningen har siffror för tidigare år räknats om för att få jämförbarhet. Bytet av redovisningsprincip innebär att ingående eget kapital år 2022 ökade med 218,5 mnkr (för år 2021 ger en omräkning i enlighet med blandmodellen ett ökat eget kapital med 224,2 mnkr).

Värderingen av kommunens pensionsförpliktelser görs med tillämpning av RIPS 07.

Avtal om alternativ pensionslösning har träffats för vissa förvaltningschefer och andra medarbetare med motsvarande befattning. Avtalet är tecknat med utgångspunkt från PFA och är kostnadsneutralt för kommunen. Utbetalda premier under 2022 uppgår till 3.947 tkr (2021: 1.058 tkr).

Tranemo kommun har ingen pensionsförsäkring med överskottsmedel.

## **Avfallsdeponier**

För nedlagda deponier ska avsättningar göras för att täcka framtida kostnader för kontroller och åtgärder. Avsättning har gjorts för Gudarpsdeponin i Tranemo samt för del av Änglarpsdeponin i Svenljunga kommun. Änglarpsdeponin användes gemensamt av Tranemo och Svenljunga kommuner och ett avtal finns om fördelning av framtida kostnader t o m 2045. För båda deponierna finns planerade åtgärder och årliga kontroller. 2022 har även en avsättning gjorts för nedlagda mindre deponier där kommunen har ett ansvar för eventuell sanering och andra åtgärder.

## **Leasing**

De avtal avseende leasing och hyra av lös egendom som tecknats från och med 2019-01-01 redovisar Tranemo kommun i enlighet med RKR R5.

Finansiella avtal redovisas som anläggningstillgång och förpliktelsen att betala leasingavgiften redovisas som skuld i balansräkningen.

Uppgift om ej uppsägningsbara operationella och finansiella leasingavtal, med en avtalstid överstigande tre år, lämnas i not.

## Koncernen

Den sammanställda redovisningen (koncernredovisningen) upprättas enligt den kommunala redovisningslagen och utformas enligt god redovisningssed.

Koncernredovisningen omfattar kommunen samt bolag som kommunen på grund av andelsinnehav har ett väsentligt inflytande över. Ett väsentligt inflytande anses enligt praxis föreligga då kommunen har en röstandel överstigande 20 %. De redovisningsenheter, utöver kommunen, som ingår i koncernredovisningen är Tranemo Forum AB, Tranemobostäder AB och Tranemo Utvecklings AB.

Koncernredovisningen upprättas enligt förvärvsmetoden med proportionell konsolidering. Enligt förvärvsmetoden värderas, vid förvärvstidpunkten, de övertagna nettotillgångarna i dotterföretaget till ett pris som motsvarar priset för dotterföretagsandelarna i moderföretaget. Dotterföretagsandelarnas anskaffningspris har avräknats mot förvärvat eget kapital.

Kommunen tillämpar i allt väsentligt RKR:s rekommendation 8.2 om sammanställd redovisning. Från 2018 tillämpar även Tranemo Utvecklings AB komponentavskrivning.



# Noter

	Koncernen		Kommunen	
	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2021
<b>Not 1</b>				
<b>Verksamhetens intäkter och kostnader</b>				
<b>Verksamhetens intäkter</b>				
Avgifter, hyror	161,3	146,2	96,2	95,5
Bidrag och kostnadsersättningar från staten	60,6	54,8	54,8	54,8
Övriga bidrag	2,4	2,8	8,2	2,4
Försäljning	34,5	40,1	31,6	40,1
Övriga intäkter	-9,5	4,5	0,0	0,1
<b>Summa intäkter</b>	<b>249,3</b>	<b>248,4</b>	<b>190,9</b>	<b>192,9</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>				
Personalkostnader	-546,5	-546,8	-533,8	-533,7
Pensionskostnader	-37,9	-39,3	-37,2	-38,4
Bidrag	-27,0	-28,3	-27,0	-27,9
Material, tjänster och avgifter	-327,8	-306,8	-304,9	-283,5
Bolagsskatt	-0,5	-0,5	0,0	0,0
<b>Summa kostnader</b>	<b>-939,7</b>	<b>-921,8</b>	<b>-903,0</b>	<b>-883,5</b>
<i>Jämförelsestörande poster</i>				
Nedskrivningar	0,0	5,0	0,0	5,0
Omvärdering aktier i dotterbolag	6,0	0,0	6,0	0,0
Bidrag med anledning av Coronapandemin	0,0	-9,8	0,0	-9,8
Kostnader med anledning av Coronapandemin	0,0	10,6	0,0	10,6
<b>Summa jämförelsestörande poster</b>	<b>6,0</b>	<b>5,8</b>	<b>6,0</b>	<b>5,8</b>
<b>Not 2</b>				
<b>Avskrivningar/Nedskrivningar</b>				
Avskrivningar enligt plan	-68,2	-59,0	-50,9	-47,8
Nedskrivningar	-5,0	-3,6	0,0	-5,0
<b>Summa avskrivningar</b>	<b>-73,2</b>	<b>-62,6</b>	<b>-50,9</b>	<b>-52,8</b>

	Koncernen		Kommunen	
	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2021
<b>Not 3</b>				
<b>Skatteintäkter och generella statsbidrag</b>				
<b>Skatteintäkter</b>				
Kommunalskatt			574,1	544,2
Slutavräkning			3,8	2,0
Preliminär avräkning			13,9	13,6
<b>Summa skatteintäkter</b>			<b>591,8</b>	<b>559,8</b>
<b>Generella statsbidrag</b>				
Inkomstutjämningsbidrag			135,4	127,5
Regleringsbidrag			32,8	35,3
Kostnadsutjämning			9,1	13,1
Bidrag för LSS-utjämningen			6,9	6,0
Kommunal fastighetsavgift			28,7	29,0
Generella bidrag från staten			7,6	7,6
<b>Summa generella statsbidrag</b>			<b>220,6</b>	<b>218,5</b>
<b>Summa skatter och statsbidrag</b>			<b>812,4</b>	<b>778,2</b>
<b>Not 4</b>				
<b>Finansiella intäkter och kostnader</b>				
<b>Finansiella intäkter</b>				
Räntor på likvida medel	1,1	0,0	1,0	0,0
Kommunal borgen	0,0	0,0	1,5	1,3
Övriga finansiella intäkter	1,0	0,3	0,8	0,3
<b>Summa finansiella intäkter</b>	<b>2,1</b>	<b>0,4</b>	<b>3,3</b>	<b>1,7</b>
<b>Finansiella kostnader</b>				
Kostnadsräntor lån	-4,1	-2,0	-1,8	-1,8
Ränta pensionsskuld	-1,4	-0,8	-1,4	-0,8
Övriga finansiella kostnader	-0,2	-0,9	-0,2	-0,2
Värdereglering aktier	-6,0	0,0	-6,0	0,0
<b>Summa finansiella kostnader</b>	<b>-11,7</b>	<b>-3,8</b>	<b>-9,4</b>	<b>-2,7</b>

	Koncernen			Kommunen	
	Utfall 2022	Utfall 2021		Utfall 2022	Utfall 2021
<b>Not 5</b>					
<b>Justering för ej likviditetspåverkande poster</b>					
Avsättning pensioner	2,6	1,2		2,3	6,3
Avsättning deponier	0,2	6,1		0,2	6,1
Avskrivningar	73,2	62,6		50,9	52,8
Övriga ej likviditetspåverkande poster	-0,4	-1,7		-0,2	-0,5
<b>Summa justering</b>	<b>75,5</b>	<b>68,2</b>		<b>53,2</b>	<b>59,1</b>
<b>Not 6</b>					
<b>Investeringar</b>					
Maskiner och inventarier	-3,6	-7,7		-3,5	-7,3
Fastigheter och anläggningar	-101,3	-144,9		-34,1	-67,3
<b>Summa investeringar</b>	<b>-104,9</b>	<b>-152,5</b>		<b>-38,8</b>	<b>-74,6</b>
<b>Avyttrade anläggningstillgångar</b>					
Avyttrade maskiner och inventarier	0,0	0,6		0,0	0,2
Avyttrade fastigheter och anläggningar	1,2	1,8		0,1	0,1
<b>Summa avyttrade anläggningstillgångar</b>	<b>1,2</b>	<b>2,4</b>		<b>0,1</b>	<b>0,2</b>
<b>Not 7</b>					
<b>Förvärv av finansiella anläggningstillgångar</b>					
Södra Skogsägarna	-0,1	-0,1		-0,1	-0,1
Kommuninvest	0,0	-2,4		0,0	-2,4
<b>Summa inköp av värdepapper</b>	<b>-0,1</b>	<b>-2,5</b>		<b>-0,1</b>	<b>-2,5</b>
<b>Not 8</b>					
<b>Återbetald utlåning</b>					
Tranemo Utvecklings AB	0,0	0,0		0,0	23,6
<b>Summa återbetald utlåning</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>		<b>0,0</b>	<b>23,6</b>

	Koncernen		Kommunen	
	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2021
<b>Not 9</b>				
<b>Mark, byggnader, tekniska anläggningar</b>				
Ingående bokfört värde	1 258,3	1 169,5	882,1	860,7
Nyanskaffningar	101,5	144,9	34,1	67,3
Årets avskrivningar	-56,6	-51,8	-44,1	-40,8
Årets nedskrivningar	-7,9	-3,4	0,0	-5,0
Utrangering/försäljning	-2,5	-1,0	-0,1	-0,1
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>1 292,8</b>	<b>1 258,3</b>	<b>872,1</b>	<b>882,1</b>
<b>Mark, byggnader, tekniska anläggningar</b>				
Ingående anskaffningsvärde			1 583,0	1 515,7
Inköp			34,1	67,3
Försäljningar			-0,1	-0,1
Utrangeringar			0,0	0,0
<b>Utgående anskaffningsvärde</b>	<b>2 202,4</b>	<b>2 103,8</b>	<b>1 617,0</b>	<b>1 583,0</b>
Ingående ack avskrivningar/nedskrivningar			-700,8	-655,1
Försäljningar			0,0	0,1
Utrangeringar			0,0	0,0
Årets avskrivningar			-44,1	-40,8
Årets nedskrivningar			0,0	-5,0
<b>Utgående ack avskrivningar/nedskrivningar</b>	<b>-909,6</b>	<b>-845,5</b>	<b>-744,9</b>	<b>-700,8</b>
<b>Anskaffningsvärde</b>				
Markreserv			23,4	22,5
Verksamhetsfastigheter			1 031,1	952,1
Fastigheter för affärsverksamhet			379,9	364,0
Publika fastigheter			138,8	133,3
Fastigheter för annan verksamhet			37,9	37,7
Övriga fastigheter			0,6	0,6
Pågående investeringar			5,3	72,8
<b>Summa anskaffningsvärde</b>	<b>2 202,4</b>	<b>2 103,8</b>	<b>1 617,0</b>	<b>1 583,0</b>

	Koncernen		Kommunen	
	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2021
<b>Ackumulerade avskrivningar/nedskrivningar</b>				
Markreserv			-10,9	-10,3
Verksamhetsfastigheter			-495,5	-466,1
Fastigheter för affärsverksamhet			-170,6	-160,0
Publika fastigheter			-49,8	-47,3
Fastigheter för annan verksamhet			-18,1	-17,1
<b>Summa ack avskrivningar/nedskrivningar</b>	<b>-909,6</b>	<b>-845,5</b>	<b>-744,9</b>	<b>-700,8</b>
<b>Not 10</b>				
<b>Maskiner och inventarier</b>				
Ingående bokfört värde	34,0	33,7	33,1	32,7
Nyanskaffningar	3,6	7,6	3,5	7,3
Årets avskrivningar	-6,8	-7,1	-6,5	-6,8
Utrangering/försäljning	0,0	-0,2	0,0	-0,2
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>30,7</b>	<b>34,0</b>	<b>30,1</b>	<b>33,1</b>
<b>Maskiner och inventarier</b>				
Ingående anskaffningsvärde			99,7	92,7
Inköp			3,5	7,3
Försäljningar			0,0	0,2
Utrangeringar			-10,7	0,0
<b>Utgående anskaffningsvärde</b>	<b>96,8</b>	<b>104,0</b>	<b>92,5</b>	<b>99,7</b>
Ingående ack avskrivningar/nedskrivningar			-66,6	-60,0
Försäljningar			0,0	0,1
Utrangeringar			10,7	0,0
Årets avskrivningar			-6,5	-6,8
<b>Utgående ack avskrivningar</b>	<b>-66,1</b>	<b>-70,0</b>	<b>-62,4</b>	<b>-66,6</b>
<b>Finansiell leasing</b>				
Ingående bokfört värde			1,8	1,6
Nyanskaffningar			0,0	0,5
Årets avskrivningar			-0,4	-0,3
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>1,4</b>	<b>1,8</b>	<b>1,4</b>	<b>1,8</b>
<b>Totalt maskiner och inventarier</b>	<b>32,1</b>	<b>35,7</b>	<b>31,5</b>	<b>34,8</b>

	Koncernen		Kommunen	
	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2021
<b>Not 11</b>				
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>				
Aktier och andelar i kommunens koncernföretag	0,0	0,0	6,0	6,0
Aktier och andelar i övrigt*	11,0	10,9	10,9	10,8
<b>Summa finansiella anläggningstillgångar</b>	<b>11,0</b>	<b>10,9</b>	<b>16,9</b>	<b>16,8</b>
*Andelskapitalet i Kommuninvest ekonomisk förening avser inbetald andelskapital. Kommuninvest ekonomisk förening har därefter beslutat om insatsemissioner om sammanlagt 2.989 tkr för Tranemo kommun. Utöver det betalade Tranemo kommun in en särskild insats om 6.958 tkr år 2015 och 2.400 tkr år 2021. Tranemo kommuns totala andelskapital i Kommuninvest ekonomisk förening uppgick 2022-12-31 till 12.876 tkr.				
<b>Not 12</b>				
<b>Förråd, lager och exploateringsfastigheter</b>				
Oljeförråd	0,3	0,4	0,0	0,0
Exploateringsfastigheter som ska avyttras	31,9	31,9	31,9	31,9
<b>Summa</b>	<b>32,3</b>	<b>32,3</b>	<b>31,9</b>	<b>31,9</b>
<b>Not 13</b>				
<b>Kortfristiga fordringar</b>				
Kundfordringar	16,3	11,1	15,2	13,4
Interimsfordringar (utgiftsförskott, inkomster)	45,0	30,6	43,6	18,1
Övriga kortfristiga fordringar	25,8	23,9	28,6	26,4
<b>Summa kortfristiga fordringar</b>	<b>87,1</b>	<b>65,7</b>	<b>87,5</b>	<b>57,8</b>
<b>Not 14</b>				
<b>Kassa och bank</b>				
Bank*	187,3	192,0	187,3	192,0
<b>Summa kassa och bank</b>	<b>187,3</b>	<b>192,0</b>	<b>187,3</b>	<b>192,0</b>
<i>*därav bolag och stiftelser</i>	49,5	46,8	49,5	46,8

	Koncernen		Kommunen	
	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2021
<b>Not 15</b>				
<b>Eget kapital</b>				
Ingående eget kapital	346,1	296,4	316,7	271,7
Justering av ingående eget kapital efter byte av redovisningsprincip avseende pensioner till blandmodellen	218,5	224,2	218,5	224,2
<b>Justerat ingående eget kapital</b>	<b>564,6</b>	<b>520,6</b>	<b>535,2</b>	<b>495,9</b>
Aktieägartillskott Tranemo Forum	6,0	0,0	0,0	0,0
Årets resultat	40,0	44,0	43,2	39,3
<b>Utgående eget kapital</b>	<b>610,6</b>	<b>564,6</b>	<b>578,4</b>	<b>535,2</b>
<b>Not 16</b>				
<b>Avsättning för pensioner intjänade fr o m 1998</b>				
Ingående avsättning	57,4	50,6	53,9	47,6
Nyintjänad pension, varav				
- förmånsbestämd ålderspension	3,9	4,3	3,4	3,6
- särskild avtalspension	0,0	-0,1	0,0	-0,1
- efterlevandepension	0,0	0,0	0,0	0,0
- övrigt	0,0	0,0	0,0	0,0
Årets utbetalningar	-1,5	-1,4	-1,4	-1,3
Ränte- och basbeloppsuppräknig	1,1	0,6	1,0	0,6
Ändring av försäkringstekniska grunder	-0,3	2,2	0,0	2,4
Övriga poster	0,4	-0,2	0,4	-0,2
Byte av tryggande	-1,5	0,0	-1,5	0,0
Förändring av löneskatt	0,5	1,3	0,5	1,2
<b>Utgående avsättning till pensioner inkl löneskatt</b>	<b>60,0</b>	<b>57,4</b>	<b>56,2</b>	<b>53,9</b>
<b>Ansvarförbindelse, pensioner intjänade före 1998</b>				
Ingående ansvarförbindelse inkl löneskatt	218,5	224,2	218,5	224,2
Ränte- och basbeloppsuppräknig	4,9	3,0	4,9	3,0
Ändring av försäkringstekniska grunder	0,0	4,3	0,0	4,3
Nyintjänad pension	-0,4	0,4	-0,4	0,4
Årets utbetalningar	-10,8	-11,1	-10,8	-11,1
Övrig post	0,1	-1,2	0,1	-1,2
Byte av tryggande	0,0	0,0	0,0	0,0
Förändring av löneskatten	-1,5	-1,1	-1,5	-1,1
<b>Utgående ansvarförbindelse inkl löneskatt</b>	<b>210,9</b>	<b>218,5</b>	<b>210,9</b>	<b>218,5</b>

	Koncernen		Kommunen	
	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2021
<b>Total pensionsskuld</b>				
<b>Pensionsförpliktelser</b>				
Total pensionsförpliktelse i balansräkningen				
Avsättning inkl särskild löneskatt 98-	60,0	57,4	56,2	53,9
Ansvarförbindelse inkl särskild löneskatt	210,9	218,5	210,9	218,5
<b>Summa pensionsförpliktelser</b>	<b>270,9</b>	<b>276,0</b>	<b>267,1</b>	<b>272,4</b>
Årets avsättning 98-	2,1	5,5	1,9	5,1
Avsättning löneskatt 98-	0,5	1,3	0,5	1,2
<b>Summa årets avsättning inkl löneskatt</b>	<b>2,6</b>	<b>6,8</b>	<b>2,4</b>	<b>6,3</b>
<i>Utredningsgrad</i>			99 %	99 %
<i>Antal visstidsförordnanden</i>			2	2
<b>Not 17</b>				
<b>Andra avsättningar</b>				
Uppskjuten skatteskuld	5,4	6,2	0,0	0
Deponier	6,3	6,1	6,3	6,1
<b>Summa andra avsättningar</b>	<b>11,7</b>	<b>12,3</b>	<b>6,3</b>	<b>6,1</b>
<b>Not 18</b>				
<b>Långfristiga skulder</b>				
<b>Låneskuld</b>				
Ingående låneskuld	778,5	585,0	405,0	330,0
Nyupplåning under året	130,0	418,6	0,0	245,0
Årets amorteringar	-149,5	-225,1	-60,0	-170,0
<b>Summa låneskuld</b>	<b>759,0</b>	<b>778,5</b>	<b>345,0</b>	<b>405,0</b>
<i>Genomsnittsränta</i>	<i>0,54 %</i>	<i>0,40 %</i>	<i>0,51 %</i>	<i>0,46 %</i>
<i>Genomsnittlig räntebindningstid</i>	<i>2,21 år</i>	<i>2,55 år</i>	<i>1,98 år</i>	<i>2,60 år</i>



	Koncernen		Kommunen	
	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2021
<b>Analys över upplåningens förfallostruktur</b>				
Förfall inom ett år	213,6	154,9	125,0	60,0
Förfall inom 1-3 år	200,0	348,6	90,0	215,0
Förfall inom 3-5 år	300,0	250,0	105,0	105,0
Förfall inom 5-10 år	50,0	25,0	25,0	25,0
<b>Summa</b>	<b>763,6</b>	<b>778,5</b>	<b>345,0</b>	<b>405,0</b>
<i>Därav kortfristig del av långfristig skuld</i>	-29,6	-4,9	0,0	0,0
Kommunens och de kommunala bolagens finansverksamhet ska bedrivas på ett säkert och effektivt sätt utan spekulativa inslag och så att en betryggande säkerhet alltid upprätthålls. Finansverksamheten skall medverka till att kapitalanskaffning och kapitalanvändning i kommunen och dess företag blir effektiv. Med beaktande av de riskbegränsningar som angivits i kommunens finanspolicy är målsättningen att uppnå bästa möjliga finansnetto för kommunkoncernen.				
<b>Operationella leasingavtal</b>				
Avgifter inom ett år			4,7	4,5
Avgifter senare än 1 år men inom 5 år			3,2	3,5
<b>Summa</b>	<b>7,9</b>	<b>8,0</b>	<b>7,9</b>	<b>8,0</b>
<b>Finansiella leasingavtal vars avtalstid överstiger 3 år</b>				
Totala minimileaseavgifter			1,4	1,8
<b>Nuvärdet av minimileaseavgifterna</b>	<b>1,4</b>	<b>1,8</b>	<b>1,4</b>	<b>1,8</b>
<b>Nuvärdet av minimileaseavgifterna förfaller enligt följande:</b>				
Inom 1 år			0,4	0,4
Senare än 1 år men inom 5 år			1,0	1,4
	<b>1,4</b>	<b>1,8</b>	<b>1,4</b>	<b>1,8</b>
<b>Skuld för ersättningar, avgifter och bidrag</b>				
Gatukostnadsersättningar			0,3	0,3
Anläggnings-/anslutningsavgifter			8,2	6,1
Investeringsbidrag			3,1	2,4
<b>Summa skulder för ersättningar, avgifter och bidrag</b>	<b>11,6</b>	<b>8,8</b>	<b>11,6</b>	<b>8,8</b>
<b>Summa långfristiga skulder</b>	<b>742,3</b>	<b>784,2</b>	<b>358,0</b>	<b>415,6</b>

	Koncernen			Kommunen	
	Utfall 2022	Utfall 2021		Utfall 2022	Utfall 2021
<b>Not 19</b>					
<b>Kortfristiga skulder</b>					
Individuell del pensioner	16,8	17,0		16,8	17,0
Individuell del löneskatt	4,1	4,8		4,1	4,8
Leverantörsskulder	50,0	52,6		43,4	46,2
Semesterlöneskuld	30,9	33,3		30,9	32,6
Övertidsskuld	1,7	1,9		1,7	1,9
Interimsskulder	72,5	51,8		68,8	45,5
Övriga kortfristiga skulder	43,0	17,6		14,6	13,1
Resultatfond VA	-2,5	-4,1		-2,5	-4,1
Resultatfond renhållning	0,9	1,2		0,9	1,2
Skuld till Tranemo Forum AB avs checkräkningskredit	0,0	0,0		0,9	4,7
Skuld till Tranemobostäder AB avs checkräkningskredit	0,0	0,0		26,5	23,0
Skuld till Tranemo Utvecklings AB avs checkräkningskredit	0,0	0,0		21,6	18,6
Skuld till fonderna	0,4	0,5		0,4	0,5
<b>Summa kortfristiga skulder</b>	<b>217,9</b>	<b>176,5</b>		<b>228,4</b>	<b>204,8</b>
<b>Not 20</b>					
<b>Borgensförbindelser</b>					
Helägda/delägda bolag	0,0	0,0		414,0	373,5
Fiberföreningar	15,0	15,0		15,0	15,0
<b>Summa borgensförbindelser</b>	<b>15,0</b>	<b>15,0</b>		<b>419,0</b>	<b>388,5</b>
<p>Tranemo kommun har i november 2001, KF § 86, ingått en solidarisk borgen såsom för egen skuld för Kommuninvest i Sverige AB:s samtliga nuvarande och framtida förpliktelser. Samtliga 294 kommuner och regioner som per 2022-12-31 var medlemmar i Kommuninvest ekonomisk förening har ingått likalydande borgensförbindelser. Mellan samtliga medlemmar i Kommuninvest ekonomisk förening har ingåtts ett regressavtal som reglerar fördelningen av ansvaret mellan medlemmarna vid ett eventuellt ianspråktagande av ovan nämnd borgensförbindelse. Enligt regressavtalet ska ansvaret fördelas dels i förhållande till storleken på de medel som respektive medlem lånat av Kommuninvest i Sverige AB, dels i förhållande till storleken på medlemmarnas respektive insatskapital i Kommuninvest ekonomisk förening. Vid en uppskattning av den finansiella effekten av Tranemo kommuns ansvar enligt ovan nämnd borgensförbindelse, kan noteras att per 2022-12-31 uppgick Kommuninvest i Sverige AB:s totala förpliktelser till 540 537 097 316 kronor och totala tillgångar till 537 006 752 858 kronor. Tranemo kommun andel av de totala förpliktelserna uppgick till 841 057 086 kronor och andelen av de totala tillgångarna till 840 162 389 kronor.</p>					

	Koncernen			Kommunen	
	Utfall 2022	Utfall 2021		Utfall 2022	Utfall 2021
<b>Not 21</b>					
<b>Förvaltade stiftelser</b>					
F A Nordqvists donation	1,0	1,1		1,0	1,1
Samfond inom skolan	0,2	0,2		0,2	0,2
Stiftelsen Bengt Claessons minne	14,7	14,7		13,7	14,7
Övriga förvaltade stiftelser	0,0	0,0		0,0	0,0
<b>Summa förvaltade stiftelser</b>	<b>15,9</b>	<b>16,0</b>		<b>15,0</b>	<b>16,0</b>
<b>Not 22</b>					
<b>Kostnader för räkenskapsrevision</b>					
Total kostnad för räkenskapsrevision				0,1	0,1

# Driftredovisning

## Driftredovisning

	Bokslut	Urspr budg	Justering	Budget	Intäkter	Kostnader	Bokslut	Avvikelse
Verksamhetsområde	2021	2022	budget	2022	2022	2022	2022	2022
<b>Servicesektionen</b>	-42,7	-52,2	1,0	-51,2	10,2	-53,6	-43,4	7,8
Övergripande verksamhet	-6,9	-13,4	-0,2	-13,5	3,9	-16,7	-12,9	0,7
Fastighet	-32,6	-42,9	-4,0	-46,9	17,7	-65,2	-47,5	-0,5
Kost	-23,4	-24,7	-0,5	-25,2	10,0	-34,6	-24,6	0,6
Infrastruktur	-17,8	-11,1	-0,9	-12,0	31,0	-43,0	-11,9	0,1
Kultur och fritid	-19,6	-19,0	-0,3	-19,3	3,4	-22,5	-19,1	0,2
Samhällsutveckling	-7,8	-10,5	-0,1	-10,6	2,1	-13,6	-11,4	-0,9
Affärsverksamheter	-0,5	-0,4	-0,1	-0,5	47,9	-48,4	-0,5	0,0
Samverkansnämnd miljö och bygg	-4,8	-4,9	0,0	-4,9	0,1	-4,9	-4,8	0,0
<b>Samhällssektionen</b>	<b>-113,5</b>	<b>-126,8</b>	<b>-6,0</b>	<b>-132,8</b>	<b>116,1</b>	<b>-248,8</b>	<b>-132,7</b>	<b>0,2</b>
Övergripande verksamhet	-47,9	-53,7	-0,7	-54,3	8,4	-57,7	-49,3	5,1
Grundskola, förskola, särskola	-175,1	-168,4	-3,0	-171,5	32,0	-202,5	-170,6	0,9
Gymnasium	-61,9	-58,3	-0,7	-58,9	11,7	-72,7	-61,0	-2,1
<b>Lärandesektionen</b>	<b>-284,9</b>	<b>-280,4</b>	<b>-4,4</b>	<b>-284,7</b>	<b>52,0</b>	<b>-332,9</b>	<b>-280,9</b>	<b>3,9</b>
Övergripande verksamhet	-24,7	-31,8	-0,4	-32,4	5,4	-30,7	-25,3	7,3
Vård och omsorg	-76,2	-67,3	-1,8	-68,9	90,9	-164,2	-73,3	-4,6
Funktionsnedsättning och socialt stöd	-51,6	-50,7	-2,1	-52,7	27,1	-78,3	-51,2	1,5
Myndighetsfunktion	-119,3	-121,3	0,1	-121,2	19,0	-140,6	-121,6	-0,3
<b>Omsorgssektionen</b>	<b>-271,8</b>	<b>-271,1</b>	<b>-4,2</b>	<b>-275,3</b>	<b>142,3</b>	<b>-413,8</b>	<b>-271,4</b>	<b>3,8</b>
<b>Summa sektionerna</b>	<b>-712,9</b>	<b>-730,5</b>	<b>-13,5</b>	<b>-744,0</b>	<b>320,7</b>	<b>-1 049,1</b>	<b>-728,4</b>	<b>15,7</b>
<b>Coronakostnader</b>	<b>-0,8</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Finansförvaltningen</b>	<b>753,0</b>	<b>753,8</b>	<b>10,3</b>	<b>764,0</b>	<b>803,4</b>	<b>-31,9</b>	<b>771,6</b>	<b>7,5</b>
<b>Totalt</b>	<b>39,3</b>	<b>23,3</b>	<b>-3,3</b>	<b>20,0</b>	<b>1 124,1</b>	<b>-1 080,9</b>	<b>43,2</b>	<b>23,2</b>

### **Servicesektionen**

Servicesektionen slutar år 2022 med ett överskott mot budget på +7,8 mnkr. Samtliga funktioner redovisar ett överskott eller en budget i balans men den största delen av resultatet är hänförbart till överskott på centrala poster (+ 6,6 mnkr) som avser kommunövergripande reserver/kostnader.

### **Samhällssektionen**

Trots de stora prisökningarna som varit under 2022 och som drabbat Samhällssektionen hårt redovisar sektionen ett budgetöverskott med +0,2 mnkr för år 2022, detta tack vare att personalkostnaderna varit 1,7 mnkr lägre än budgeterat. De lägre personalkostnaderna beror främst på vakanta tjänster.

### **Lärandesektionen**

Tack vare vakanser, statsbidraget Skolmiljarden, lägre kostnader för skolskjuts samt för IKE gymnasiesärskola än budgeterat lämnar Lärandesektionen 2022 med ett överskott mot budget med +3,9 mnkr.

### **Omsorgssektionen**

Omsorgssektionen slutar år 2022 med ett överskott mot budget på +3,8 mnkr. Överskottet beror till största del på ej nyttjade prestationsersättningar men kan också förklaras med bl.a. vakanser, färre hushåll som erhållit ekonomiskt bistånd samt att uppstart av ny lågtröskelverksamhet har skjutits på till våren 2023.

### **Finansförvaltningen**

Finansförvaltningen redovisar en positiv budgetavvikelse om 7,6 mnkr för 2022. Den positiva avvikelsen byggs upp av såväl positiva som negativa poster. Nedan kommenteras några av de större avvikelserna.

#### Större positiva avvikelser:

- Högre skatteintäkter/statsbidrag (17,9 mnkr). Slutavräkningen skatteintäkter ökar med cirka 17,7 mnkr. Regeringen fastställde uppräkningsfaktorerna för 2020 och 2021 till 2,0 procent respektive 2,2 procent i budgetpropositionen för år 2021. Slutligt utfall för 2020 blev 2,1 procent och vår prognos i december 2021 visade på en ökning av skatteunderlaget med 4,57 procent för 2021. Med den bedömningen uppgick rekommenderad uppbokning i bokslut 2021 till 1 143 kronor per invånare den 2020-11-01. SKR:s prognos enligt senaste cirkuläret visade på en uppräkning med 5,31 procent för 2021 vilket innebär att prognosen för slutavräkningen 2021 beräknas till 1 493 kronor per invånare och därmed uppstår en positiv korrigeringspost på 350 kronor per invånare den 2020-11-01. Jämfört med vår prognos i november är det en försämring om 0,4 mnkr.
- Lägre pensionskostnader (6,3 mnkr). Kommunens pensionskostnader beräknas utifrån underlag från kommunens pensionsförmedlare. Underlagen bygger på kända faktorer kring anställdas och tidigare anställdas lön och pensionsuttag och är fram tills faktiska utbetalningar en uppskattning. Pensionskontona visar på lägre förändrad avsättning än tidigare beräknat och högre intäkter kopplat till det åldersdifferentierade personalomkostnadspåslaget.
- Övrigt finansförvaltningen (1,5 mnkr). Det finns positiva avvikelser kopplat till avskrivningar (färre aktiverade investeringar än beräknat), räntenetto (lägre låneandel och då också räntor) och covid-19 ersättning (sjuklöner från 2021 som utbetalts 2022).

### Större negativa avvikelser:

- Omvärdering av investeringsutgifter (Solbacken (6,7 mnkr), Björkhagen (2,9 mnkr), Tranängskolans område 2,3 mnkr).  
Kommunen har behövt värdera om värdet på ett antal upparbetade investeringar i enighet med god redovisningssed. Detta då projektens inriktning ändrats och i vissa fall utgått ur den nu gällande investeringsbudgeten för 2023-2027. I praktiken innebär det att kostnaderna redovisas som drift istället för investering.
- Aktieägartillskott TFAB (6 mnkr). I slutet av året betalades ett aktieägartillskott på 6 mnkr ut till Tranemo Forum AB. Syftet med aktieägartillskottet är att lösa de kvarvarande lån som bolaget har hos Kommuninvest. Tiden för låneförfallet är q1 2023, varvid det först är då den faktiska amorteringen sker.

# Investeringsredovisning

Investeringsredovisning	Innevarande år				Totalt			
	KF-Budget	Utfall	Prognos	Diff	Total budget	Totalt utfall	Total prognos	Diff
Skattefinansierade investeringar								
<b>LÄRANDESEKTIONEN</b>								
Förskola Dalstorp (Björkhagen)	22 904	-1 627	-1 627	-24 531	24 000	0	*	*
Grimsåsskolan	1 400	1 283	1 283	-117	32 300	31 854	31 854	-446
Tranängskolans område (flera etapper)	1 400	-716	-716	-2 116	Ej klarlagt	2 567	Ej klarlagt	*
Ambjörnarpsskola omb för förskola	6 987	0	0	-6 987	11 300	38	*	*
<b>OMSORGSSEKTIONEN</b>								
Solbacken	77 646	-2 863	-2 863	-80 509	90 000	0	128 000	38 000
<b>SAMHÄLLSSEKTIONEN</b>								
Personalutrymmen Forum	1 500	1 505	1 505	5	1 500	1 505	1 500	0
Bro Uddebo	4 000	222	222	-3 778	4 000	22	*	*
Gata och utemiljö Tranemo Park	1 000	762	762	-238	15 500	13 349	15 500	0
Ombyggnad Moavägen/Personalutrymmen fastighet och infrastruktur	3 033	1 433	1 433	-1 600	5 000	3 680	5 000	0
Ny gata Kroksjön	5 000	755	755	-4 245	5 200	832	5 200	0
Cirkulationsplats Källsvedjan	10 000	0	0	-10 000	10 000	0	14 000	4 000
Exploateringsnetto	-500	-1 516	-1 516	-1 016	årligt anslag	årligt anslag	årligt anslag	
Laddinfrastruktur	1 000	4	4	-996	årligt anslag	årligt anslag	årligt anslag	
Samhäll (verksamhetsnära/årliga)	18 200	17 760	17 760	-440	årligt anslag	årligt anslag	årligt anslag	
<b>ÖVERGRIPANDE</b>								
Gemensamma kostnader partnering	0	0	0	0	0	0	0	0
Reserv	0	0	0	0	årligt anslag	årligt anslag	årligt anslag	
Inventarier & verksamhetsnära kostnader	2 050	1 244	1 244	-806	årligt anslag	årligt anslag	årligt anslag	
<b>SUMMA SKATTEFINANSIERADE</b>	<b>155 620</b>	<b>18 245</b>	<b>18 245</b>	<b>-137 375</b>				
<b>Avgiftsfinansierade investeringar</b>								
	<b>KF-Budget</b>	<b>Utfall</b>	<b>Prognos</b>	<b>Diff</b>	<b>Total budget</b>	<b>Totalt utfall</b>	<b>Total prognos</b>	<b>Diff</b>
<b>VA (NY-/OMBYGGNAD &amp; EXPANSION)</b>								
Överföringsledningar	5 259	1 915	1 915	-3 344	7 000	3 679	7 000	0

Investeringsredovisning	Innevarande år				Totalt			
Ombyggnad Grimsås reningsverk	12 988	1 071	1 071	-11 917	24 000	4 477	24 000	0
VA (Verksamhetsnära/årliga)	14 400	11 175	11 175	-3 225	årligt anslag	årligt anslag	årligt anslag	
<b>RENHÅLLNING</b>								
Om- och tillbyggnad ÅVC	3 500	353	353	-3 147	7 000	353	7 000	
<b>FJÄRRVÄRME/FIBER</b>								
Investering fjärrvärme/fiber	750	774	774	24	årligt anslag	årligt anslag	årligt anslag	
<b>SUMMA TAXEFINANSIERADE</b>	<b>36 897</b>	<b>15 289</b>	<b>15 289</b>	<b>-21 608</b>				
<b>SUMMA TOTALT</b>	<b>192 517</b>	<b>33 534</b>	<b>33 534</b>	<b>-158 983</b>				

### SKATTEFINANSIERADE INVESTERINGAR (nybyggnad/ombyggnad och expansion)

För tre av de pågående investeringsprojekten; Björkhagens förskola, Tranängskolans område och Vård- och omsorgsboende Långhem, är bedömningen att del av de hittills nedlagda kostnaderna inte längre är aktuella som underlag för kommande investeringar. Dessa kostnader har därför kostnadsförts mot årets resultat vilket medfört att utfallet är positivt på dessa projekt under 2022.

#### LÄRANDE

**Björkhagens förskola:** Nybyggnation av förskola i Dalstorp.

**Grimsåsskolan:** Ombyggnation av Grimsås skola, färdigställt 2022.

**Tranängsskolans område:** Behov finns av utökade lokaler, bland annat matsal och lokaler för ett arbetslag.

**Ambjörnarp skola:** Renovering av Ambjörnarp skola.

#### OMSORG

**Solbacken:** Nytt vård- och omsorgsboende i Långhem som ersätter gamla Solbacken.

#### SAMHÄLL

**Personalutrymmen Forum:** Under 2022 har det skett en ombyggnation av Tranemosalen för att även nyttjas som lunchrum för kommunhusets personal.

**Bro Uddebo:** Investeringen avser en ny bro i Uddebo där den gamla rasat. Under året har konsulter jobbat med projektering. Upphandlingen har annonserats under slutet av 2022.

**Tranemo park:** Iordningställande av gata och utemiljö för området Tranemo park. Arbete pågår med att utforma ett avtal som skall skrivas med Trafikverket, avseende järnvägsleden som skall byggas om.

**Ombyggnad Moavägen/Personalutrymmen fastighet och infrastruktur:** Investeringen avser driftlokaler Västergården och Moavägen, projektet är planerat att färdigställas 2023.

**Ny gata Kroksjön:** Byggnation av ny anslutningsväg från Lövstagatan/Kroksjön mot RV 27. Projektet genomförs i samverkan med Trafikverket. Byggstart och färdigställande planerat till 2023.



**Cirkulationsplats Källsvedjan:** Projektet genomförs i samverkan med Trafikverket. Byggnation startar 2024. Budget justerad till 14 mkr i investeringsplanen 2023-2027.

**Exploateringsnetto:** Nettot av sålda och köpta tomter under året.

**Verksamhetsnära/årliga:** Löpande fastighetsunderhåll och andra mindre investeringar.

**Laddinfrastruktur:** Utbyggnad av kommunens laddinfrastruktur, har pågått enligt plan.

### ÖVERGRIPANDE

**Reserv:** Har nyttjats till flytt och etablering av paviljonger (moduler) för lågstadieelever på Tran-ängsskolan i syfte att frigöra utrymme för gymnasiesärskolan

**TAXEFINANSIERADE INVESTERINGAR** (nybyggnad/ombyggnad och expansion)

**Överföringsledning:** Överföringsledning mellan Ljungsarp och Gölingstorp, projektet pågår och beräknas vara klart våren 2024.

**Ombyggnad Grimsås reningsverk:** Ombyggnad av reningsverket i Grimsås pågår och beräknas vara klart under 2023.

**ÅVC:** Avser en ny byggnad för farligt avfall på återvinningscentralen. Byggstart planerad till hösten 2023.

**Investering/fjärrvärme fiber:** Investeringar i fjärrvärme- och fibernätet.

# Miljöredovisning

## Begränsad klimatpåverkan

Under 2022 blev det tydligt hur Europas beroende av fossila bränslen är ett hot mot vår säkerhet och ekonomi. Sveriges som föregångare inom förnyelsebar energi har klarat effekterna av kriget bättre än många andra och hjälpt många länder genom stor export av fossilfri el. De höjda energipriserna har även visat på potentialen till att minska vår energiförbrukning. De skenande bränslepriserna gör en övergång till elbilar till en hållbar investering ur alla hållbarhetsdimensionerna. Laddinfrastrukturen i kommunen är god och en plan finns för en vidareutveckling av laddare för kommunens verksamheter. "Coronaeffekten" av minskade utsläpp från fordonsflottan på grund av minskat resande håller i sig, även om minskningen avstannat något.

## Giftfri miljö

Under främst 1900-talet har brister i avfallshanteringen gjort att vi dragit på oss en miljöskuld som vår och nästa generation nu får betala. Områden med förorenad mark riskerar förstöra vårt grundvatten och leder till kostsamma utredningar och saneringar. Under året har flera nya potentiellt förorenade områden identifierats i kommunen. Det handlar om äldre verksamheter som saknats i länsstyrelsens databas över potentiellt förorenade områden men som nu har lagts till, kännedom om dessa är extra viktigt vid planarbete och lovgivning. Utöver detta har utredningar om potentiella föroreningsituationer påbörjats för flertalet objekt.

## Vatten

Arbetet inom Ätrans vattenråd har intensifierats under 2022. Ett projekt för utveckling av modeller och arbetssätt för samverkan med kommuner, länsstyrelser och vattenmyndigheten inom avrinningsområdet har genomförts med bla en vattendag vid Simmesjön samt inventering av utdikade våtmarker med potential till återställning.

## God bebyggd miljö

Högst i avfallstrappan vi hittar Minimera. Under 2022 har hushåll i Tranemo men också i andra sjuhäradskommuner tävlat nationellt om att bli en Minimeringsmästrare. Genom föreläsningar, workshops och tävlingar har hushållen tillsammans lyckats halvera sitt avfall under ett år. På steg två i avfallstrappan finner vi Återvinna. Hur mycket utbytesmöbler som köptes in under 2022 är svårt att få siffror på, kostnaden för miljön av dessa produkter är dock oftast större än kostnaden för inköpen. Under året sjösattes äntligen ett arbete med att underlätta återanvändandet av möbler inom kommunen. Denna åtgärd återfinns i den regionala avfallsplanen.

## Natur

Med stöd från länsstyrelsen har grävningar utförts på Tåstarps ängar för att gynna vilda pollinatörer. 1000 kvm sand har frigjort för marklevande bin. Vi har dessutom fått hjälp av Skogsstyrelsens gröna arbetslag för att bekämpa invasiva växter på vår sandödlelokal i Björkered. Under året beslutades om nya riktlinjer hur vi vårt skogsbruk ska bedrivas. Riktlinjerna syftar till att skapa ett

långsiktig hållbart brukande med skogar med höga ekonomiska, sociala och ekologiska värden. För att detta ska vara möjligt måste en ny skogsbruksplan tas fram. De åtgärder som gjorts i skogen under 2022 har inte bidragit till att nå syftet med policyn.

## **Sammanfattning**

### **Sammanfattande resultat**

### **Sammanfattande analys**

På kort sikt beräknar naturvårdsverket kostnaden för utsläpp av 1 kilo koldioxid till drygt 3 kr och på lång sikt nära 6 kr. Trafikverket beräknade den samhällsekonomiska kostanden för 1 kilo koldioxid till 7 kr. Kostnaden för kommunens egna fordonsutsläpp under 2022 blir då 2 miljoner, då tas inte kostnaden för partiklar, buller och andra föroreningar upp. Sedan industrialismens födelse har en stor miljöskuld byggts upp i världen men också i Tranemo. En skuld som sällan redovisas i våra årsrapporter. Vårt anslag till kalkning kan ses som en "ränta" som vi årligen betalar för att våra känsliga vattensystem inte ska haverera av utsläpp som redan skett. Kostnaderna för glömda miljögifter belastar vår exploateringsekonomi och kostnaderna för klimatförändringarna kommer med säkerhet att öka i framtiden. Samtidigt som naturen jobbar gratis, skogen som ger oss ekosystemtjänster vars värde med råge överstiger det virkesvärde som vi idag endast värdesätter. Det finns beräkningar som säger att upplevelsevärde av en Hässja är 400 kr per meter och ett skogsbesök är värt 200 kr. Att monetärt värdera är sällan objektivt, ej mindre enkelt. Men att påstå att vår miljöskuld är större än vår pensionsskuld torde inte vara en överdrift men den väcker inte samma finansiella uppmärksamhet.

## Befolkning & Arbetsmarknad

### Befolkningstillväxt

Att jobba med ett tillväxtmål om 14 000 invånare till 2035 innebär att Tranemo kommun behöver växa med ca 70-90 bostäder per år. Under 2022 har framtagningen av detaljplaner fortsatt sitt raska tempo genom ökad samverkan med Gislaveds kommun. Arbetet med översiktsplanen har kommit halvvägs där samverkan mellan politik och tjänstepersoner och medborgare är nyckeln till en gemensam viljeinriktning för kommunens framtid. Samverkan med näringslivet har fortsatt, både med Tillväxt Tranemo och Företagarna Svenljunga och Tranemo, och även med övriga företag stora som små som inte är aktiva i en organisation. Överenskomna teman i samverkan är frågor inom infrastruktur, kompetensförsörjning, attraktiv kommun, service och kommunikation.

I september månad nådde kommunen 12 000 invånare vilken är en liten ökning sedan tidigare år. Det vi kan se är att kommunen ökar så sakteliga i folkmängd. Efterfrågan på markreserver och villatomter har fortsatt om än något mindre under slutet av 2022 på grund av konjunkturläget. Antalet optionsavtal och markanvisningar samt köpekontrakt har ökat. Infrastrukturprojekten och övrig strategisk planering är viktiga för en befolkningstillväxt och har blivit mer strukturerade under året. Fler företag har påvisat en större vilja att samverka inom befolkningsfrågan.

### Arbetsmarknaden

De flesta företagen har fortsatt meddelat att deras verksamheter går bra under 2022. Byggsektorn har haft utmaningar i slutet av året på grund av konjunktursvängningar och restaurang har haft svårt med kompetensförsörjning för kockar. Antalet arbetslösa i riket var i december 2022 6,6 % och i Tranemo var siffran fortsatt låg på 3,7 %. I Tranemo kommun dominerar industrin med 40% med stora arbetsgivare som Nexans Sweden AB och Ardagh Glass Limmared AB. I kommunen finns även många små företag med företagskluster i bland annat i Dalstorp, Länghem, Ljungsarp, Tranemo, Uddebo och Limmared. Ett utvecklat fibernätverk i kommunen ökar möjligheten för företag att driva företag på landsbygden. Antalet nystartade företag har minskat under 2022 i förhållande till 2021.

# Samverkansnämnder

## Bygg & Miljönämnden

Sedan 2019 har Tranemo en gemensam nämnd för bygg och miljö ihop med Gislaveds kommun, Gislaved är värdkommun.

### Ekonomiskt resultat

Mnkr	Bokslut 2022	Budget 2022	Bokslut 2021
Intäkter	0,1	0	0,1
Kostnader	-4,9	-4,8	-4,9
<b>Verksamhetens resultat</b>	<b>-4,8</b>	<b>-4,8</b>	<b>-4,8</b>
Budgetanslag	4,8	4,8	5,1
<b>RESULTAT</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,3</b>

Bygg- och miljönämnden har trots vakanser och svårigheter att utföra tillsynsbesök under stora delar av året ändå kunnat upprätthålla verksamheten. Handläggningstiden för bygglov och anmälningsärenden är ca 18-20 dagar vilket är en bra nivå. Genomsnittstiden för att ta fram en detaljplan är ca 15 månader. Antalet överklagade ärenden är lågt och av de ärenden som överklagas ändras ytterst få av överinstans.

## Arbetsmarknadsnämnden

Svenljunga och Tranemo kommun har sedan maj 2015 en gemensam arbetsmarknadsenhet, där Svenljunga kommun är värdkommun. Arbetsmarknadsenheten arbetar i huvudsak med att hjälpa personer till egen försörjning, arbete eller studier. Sedan 2019 ingår även integration i arbetsmarknadsenhetens verksamhet.

### Ekonomiskt resultat

Mnkr	Bokslut 2022	Budget 2022	Bokslut 2021
Intäkter	12,1	6,5	15,1
Kostnader	-28,0	-23,8	-29,3
<i>-varav personalkostnader</i>	<i>-19,2</i>	<i>-18,8</i>	<i>-23,1</i>
<b>Verksamhetens resultat</b>	<b>-15,9</b>	<b>-17,3</b>	<b>-14,2</b>
Budgetanslag	17,3	17,3	14,4
<b>RESULTAT</b>	<b>1,4</b>	<b>0</b>	<b>0,2</b>

Arbetsmarknadsenheten och integration redovisar sammantaget ett budgetöverskott med 1 397 tkr, där Tranemo kommuns andel uppgår till 726 tkr (52 %). Överskottet beror bland annat på lägre kostnader för arbetsmarknadstjänster på grund av vakanser, vilket bidragit till att verksamheten inte kunnat tillhandahållas fullt ut. Verksamheten har också fått en reducerad hyra då lokalerna i Tranemo inte kunnat nyttjas.

## IT-nämnden

### Verksamhetsområde

Gemensam verksamhet med Ulricehamns kommun avseende IT.

### Ekonomiskt resultat

Mnkr	Bokslut 2022	Budget 2022	Bokslut 2021
Intäkter	47,6	48,7	47,5
Kostnader	-45,6	-48,7	-47,3
<i>-varav personalkostnader</i>	<i>-12,1</i>	<i>-13,1</i>	<i>-11,1</i>
<b>Verksamhetens resultat</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>
Budgetanslag	0	0	0
<b>RESULTAT</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>

### Verksamhet

Med en succesiv återgång till arbetet i början av året har alla sin primära arbetsplats på it igen sedan i mars. It har fortsatt tillåtit arbete på distans när arbetsuppgiften och verksamheten tillåter. It har ett schema där man fyller i när man arbetar på distans. Då it:s medarbetare sitter på tre olika adresser möjliggör detta att medarbetarna kan byta arbetsplats i mån av plats. It har följt upp hur det fungerat att distansarbete under året och kommit fram till att det fungerat bra. Sunt förnuft råder. It fortsätter att utvärderas vid behov.

It har under året sakta fått upp den arbetade tiden. Vakanta tjänster har tillsatts och it har inte längre någon långtidssjukskriven. Fyra stycken partiella tjänstledigheter gör att den arbetade tiden ändå inte är maximerad.

Under februari månad kom äntligen den utökade kapaciteten på internetlinan på plats. Vi har ökat från 1 GB till 10 GB. Nu pågår arbetet att även få till den redundanta med samma kapacitet.

It har ett nytt skrivavtal på plats sedan 1 augusti. Upphandlingen är gjord tillsammans med Svenljunga kommun.

När det gäller leverans av utrustning så har det fungerat bättre under året. Det som fortsatt varit problem med gäller nätverksutrustning där leveranstiderna varit långa. En investering gjordes före sommaren av begagnad utrustning för att kunna säkerställa drift.

It är ikapp den utbyteskuld som leveransproblemen gett oss under pandemin och byter nu ut datorer enligt utbytescykeln.

Under hösten fattades det beslut om att samverka med Ulricehamns kommun övergår från nämndssamverkan, som vi haft sedan 2010, till avtalsamverkan. Nämndens sista möte hade vi i slutet av november. Beslutet genomfördes vid årsskiftet.

I samband med detta genomfördes också en organisationsförändring internt på it som samverkades och beslutades om under hösten. From 1 januari 2023 är It numera en verksamhet under sektor service i Ulricehamns kommun. It har under året påbörjat dialog med fler kommuner om möjlighet att samverka kring It. Den nya samverkansformen och organisationen stödjer detta.

## **Ekonomi**

Ulricehamns och Tranemo kommun har ett gemensamt samverkansavtal avseende IT. Under § 6 i avtalet regleras kostnadsfördelning och ersättning. "En indikator på kostnadsfördelningen mellan kommunerna ger att Ulricehamn står för 64 % och Tranemo för 36% av IT-kostnaden totalt sett utifrån läget 2016."

I 7§ anges att överskott/underskott ska fördelas enligt indikatorn från 6§

2022 års resultat för IT-enheten blev ett överskott på 2 mnkr. 36 % av detta överskott ska tilldelas Tranemo kommun vilket motsvarar 0,7 mnkr. Det positiva resultatet är starkt kopplat till lägre personalkostnader än budgeterat till följd av vakanser och tjänstledighet.

Vakanta tjänster som inte tillsatts direkt samt lägre tjänstgöringsgrader och tjänstledigheter ger ett positivt resultat på personalkostnaderna. Kostnader för material, verksamheternas inköp av kringutrustning, har blivit något högre än budgeterat. Intäkterna i form av hyra är lägre samtidigt som även kapitalkostnaderna är lägre då vi fortsatt hanterat problemen med leveranser sedan tidigare under året. Överskottet på entreprenad och tjänster beror bland annat på att Office har lägre kostnader under årets första fyra månader innan det nya avtalet träder i kraft, detta kommer att justeras under året. Användandet av konsulttjänster ligger lägre än budgeterat utfall per månad. Detta varierar under året.

## **Personalnämnden**

### **Verksamhetsområde**

HR-funktionen ger sedan 2012 stöd till två kommuner; Svenljunga och Tranemo med totalt sett ca 90 chefer och 2500 medarbetare, Tranemo är värdkommun.

HR-funktionen har en gemensam HR-chef. Lön består av två lönekonsulter, en löneadministratör och två systemförvaltare. HR består av fyra HR-strateger och en HR-administratör. I december fattades beslut om att förstärka enheten med en lönekonsult pga långvarig hög arbetsbelastning. Tjänsten kommer att tillsättas under våren 2023. HR-funktionen har haft en hög personalomsättning vilket påverkat det stöd funktionen kunnat ge cheferna initialt under året. Några tjänster tillsattes i slutet av 2021 och övriga tjänster har rekryterats i början av 2022. Enheten var fullt bemannad from 1 maj 2022. Eftersom en av tjänsterna var tillsatta med en vikarie uppstod en vakans under en kort period i slutet av året innan ordinarie befattningshavare var åter i tjänst.

Kontinuitet och stabilitet i bemanningen är en förutsättning för kvalitet och effektivitet i all verksamhet. Det är ett viktigt arbete både nu och framgent att fortsätta arbetet med att skapa ett effektivt team med tydliga roller och arbetsfördelning likväl som identifiera enhetsöverskridande samarbeten mellan lön och HR.

HR-funktionen organiseras för att kunna ge chefer ett verksamhetsnära HR-stöd, men det finns flera strategiskt viktiga utvecklingsområden, såsom t ex kommungemensamt systematiskt arbetsmiljöarbete, arbete med styrdokument, kompetensförsörjning och marknadsföring av kommunen som arbetsgivare, som också behöver ges utrymme. Arbetet är idag eftersatt på grund av personalomsättning. På grund av låg grundbemanning kommer det strategiska utvecklingsarbetet ta tid att genomföra även framgent.

Under 2022 har fokus lagts vid att skapa en modell för kommunövergripande systematiskt

arbetsmiljöarbete och att ta fram sektions- och förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplaner.

### **Ekonomiskt resultat**

<b>Mnkr</b>	<b>Bokslut 2022</b>	<b>Budget 2022</b>	<b>Bokslut 2021</b>
Intäkter	0,6	0,5	5,4
Kostnader	-10,1	-9,9	-10,8
<i>-varav personalkostnader</i>	-7,3	-7,3	-7,7
<b>Verksamhetens resultat</b>	<b>-9,5</b>	<b>-9,4</b>	<b>-5,4</b>
Budgetanslag	9,4	9,4	-5,2
<b>RESULTAT</b>	<b>-0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,2</b>

### **Resultat**

Personalnämnden gör ett underskott om -0,1 mnkr. Resultatet fördelas mellan kommunerna enligt fördelningsnyckel baserad på antalet lönespecifikationer per kommun. 2022 fördelas underskottet 53% till Tranemo och 47% till Svenljunga.

Underskottet är främst kopplat till en kostnadspost som missades att bokas upp på 2021 (150 tkr). Det bör dock poängteras att hela året har präglats av återhållsamhet för personalsamverkan då budgeten varit stram. En betydande del har varit personalkostnader som prognosticerats bli ca 150 tkr högre än budget, något som vägts upp av vakanser och föräldraledigheter, vilket gjort att denna kostnadspost i slutändan landat i nivå med budget.



# Servicesektion

## Måluppfyllelse & ekonomi

### Verksamhetsområde

#### Kanslifunktionen

Funktionen arbetar bl.a. med processtöd till kommunfullmäktige, kommunstyrelsen, politiska beredningar och utskott. Funktionen har även det övergripande ansvaret för kommunens diarieföring och arkiv. Kommunens ekonomiadministration, reception och telefonväxel finns på funktionen samt kommunens jurist.

#### Kommunledningsstaben

I kommunledningsstaben ingår kommunikation, folkhälsa, kvalitetsarbete, krisberedskap och trygghetssamordning. Kommunikatörerna arbetar med strategiska kommunikationsfrågor och kvalitetsstrateg ansvarar för kommunens övergripande kvalitetsarbete. Krisberedskapssamordnare ansvarar för kommunens övergripande planering och uppföljning avseende krisberedskap. Trygghetssamordnare och folkhälsostrateg arbetar med kommunens övergripande trygghetsfrågor respektive övergripande och strategiska folkhälsofrågor.

#### HR-funktionen

HR-funktionen är gemensam med Svenljunga kommun där Tranemo kommun är värdkommun. Funktionen sköter lönehantering och pensionsfrågor för båda kommunerna. Funktionen fungerar också som stöd åt övriga sektioner och nämnder i båda kommunerna vid rekrytering, arbetsmiljöfrågor, rehabiliteringsärenden och övriga HR-frågor.

#### Ekonomifunktionen

Funktionen har det övergripande ansvaret för kommunens ekonomi, ekonomistöd till övriga sektioner, stöd i upphandlingsfrågor och avtalsfrågor.

#### Gemensam IT-nämnd med Ulricehamn

Samverkansavtal med Ulricehamn finns gällande IT-utveckling och drift där Ulricehamn är värdkommun. Servicesektionen har tillsynsansvaret från Tranemos sida gällande IT-verksamheten som från och med 2023 övergår i en renodlad avtalssamverkan.

## Sammanfattning

### Sammanfattande resultat

#### Utvecklingsmål

Samtliga tre utvecklingsmål för sektionen är uppfyllda.

#### Kvalitet

För år 2022 återfanns totalt fyra kvalitetsfaktorer med tillhörande indikatorer identifierade för servicesektionen. För dessa är bedömningen att samtliga är uppfyllda.

## **Ekonomi**

Servicesektionen redovisar för helåret 2022 ett samlat resultat om + 7,8 mnkr. Ett positivt driftsresultat bidrar med 1,2 mnkr medan resterande 6,6 mnkr är hänförbart till överskott på centrala poster. Dessa poster har medvetet prognosticerats till 0, med hänvisning till att de utgör kommunövergripande reserver/kostnader.

## **Personal**

Sjukskrivningarna har minskat i jämförelse med föregående år. Åtgärder knutna till tidigare brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har sannolikt påverkat sjukfrånvaron i rätt riktning.

## **Sammanfattande analys**

### **Utvecklingsmål**

Samtliga uppsatta utvecklingsmål för verksamhetsår 2022 är uppfyllda. Fokus i servicesektionens utvecklingsarbete har varit på att tydliggöra rollen som stödfunktion. Inom ramen för det arbetet har samtliga medarbetare i sektionen varit delaktiga i ett utvecklingsarbete för att forma en gemensam och övergripande rollbeskrivning som avser hela sektionen. Rollbeskrivningen fastslogs under hösten och återfinns nu som en övergripande del i varje medarbetares rollbeskrivning. Utöver arbetet med gemensam rollbeskrivning har servicesektionen arbetat med en utvärdering av Tranemo kommuns styrmodell. En av de delar som vi prioriterat att arbeta vidare med utifrån utfallet av utvärderingen är gällande goda dialogvägar mellan olika politiska instanser i planering- och uppföljningsprocessen.

### **Kvalitetsfaktorer**

Samtliga kvalitetsfaktorer bedöms för servicesektionen som uppfyllda. Särskilt fokus inom kvalitetsområdet har legat på vårt stöd till våra kärnsektioner. Glädjande kan vi konstatera att sektionens utökade stöd i samband med månads- och tertialuppföljningar till organisationens chefer har upplevts som positivt. Vi kan också konstatera att samtliga av de digitaliseringsåtgärder som sektionen identifierat för 2022 är genomförda, häribland finns uppstart av arbete för att forma ett "mina sidor" för Tranemo kommun samt ett antal framtagna digitala tjänster gällande rekvisitioner och attestintyg som innebär betydande förkortad manuell handläggningstid från medarbetare i sektionen.

### **Personal**

Sjukskrivningarna på sektionen har minskat i jämförelse med föregående år. Åtgärder knutna till tidigare brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har sannolikt påverkat sjukfrånvaron i rätt riktning. Möjligheten till arbete hemifrån bidrar också till låg korttidssjukfrånvaro. För vissa delar av sektionen har arbetsbelastningen varit hög under året, det är delvis relaterat till hög personalomsättning vilket i sig innebär behov av introduktion och upplärning av nya medarbetare. Hög arbetsbelastning är också relaterat till omställning till ett mer personalkrävande verksamhetsnära stöd. Det strategiska utvecklingsarbetet kan på sikt bli lidande. Fortsatt hög arbetsbelastning utgör en potentiell risk för ökad ohälsa och kvalitetsbrister inom sektionen.

## Uppföljning av prioriterade utvecklingsmål

Prioriterat mål	Måluppfyllnad
<p><b>Tydliggöra stödfunktionernas roll</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Under år 2021 riktades fokus på chefers organisatoriska uppdrag och rollen som stödfunktion. Bland annat genomfördes på servicesektionen en dag där sektionens medarbetare gavs inspiration, kunskap och möjlighet till dialog på rollen som stödfunktion. Arbete har därefter pågått för att mer konkret landa in i gemensamma nämnare i våra roller som utgör gemensam grund som medarbetare i servicesektionen. Denna grund fastslogs under hösten 2022 och finns med som bas i respektive medarbetares rollbeskrivning på sektionen. Rollbeskrivningarna berikas sedan med mer verksamhetsspecifika beskrivningar med utgångspunkt i varje medarbetares grunduppdrag.</p>	<p>■ Målet är uppfyllt</p>
<p><b>Utveckling av strategisk lokalförsörjning</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Förslag på utvecklad hantering av vår lokalförsörjningsplan har tagits fram och presenterats i samband med budgetarbetet inför budgetperiod 2023-2025. Förvaltningen har under årets första åtta månader också arbetat med utveckling av styrningen kopplat till vår strategiska lokalförsörjning.</p> <p>Servicesektionen del är färdigställd, nu riktar förvaltningen in arbetet på att kärnverksamheterna ska lyckas verkställa den utveckling som är påbörjad.</p>	<p>■ Målet är uppfyllt</p>
<p><b>Stödja och utveckla samspel och dialog mellan politiska instanser</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Som ett led i att servicesektionen ska vara ett stöd i att tydliggöra roller och kommunikationsvägar mellan våra politiska instanser har dialoger genomförts i syfte att utveckla samspelet. Under året har också en utvärdering av Tranemo kommuns styrmodell genomförts. En av de delar som vi prioriterat att arbeta vidare med utifrån utfallet av utvärderingen är gällande goda dialogvägar mellan olika politiska instanser i planering- och uppföljningsprocessen. Målet för 2022 bedöms uppnått men vi ser fortsatta utvecklingspotential inom området framöver.</p>	<p>■ Målet är uppfyllt</p>

## Uppföljning av kvalitetsfaktorer

Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet
<p><b>Ledarskap</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Andel som genomfört nulägesanalys, beskrivit kvalitetsfaktorer och planerat utvecklingsmål har följts upp. Vid uppföljningen hade samtliga fyra funktioner i servicesektionen genomfört komplett planering, vilket ligger i linje med målsättningen för indikatorn.</p> <p>Gällande andel chefer som känner sig tillräckligt delaktiga i budgetprocessen uppgår utfallet i mätningen på servicesektionen till 100 %.</p>	<p>■ Kvaliteten uppnås</p>

Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet
<p><b>Effektiva processer</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>För servicesektionen har inför året ett antal särskilda digitaliseringssatsningar identifierats. Dessa är följande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Införande av "mina sidor" på Tranemo kommuns hemsida</li> <li>• Samverkansprojekt e-arkiv</li> <li>• framtagande av e-tjänster för godkännar/attestintyg, beställningar och rekvisitioner</li> </ul> <p>Bedömningen är att samtliga satsningar, utifrån dess beskrivning och målsättning, är uppfyllda. Däremot kvarstår ett stort arbete för att få ett "mina sidor" på plats.</p> <p>Under 2022 har servicesektionen också utökat stödet i samband med månads- och tertialuppföljningar till organisationens chefer. Uppföljningen sker utifrån perspektiven ekonomi, HR och verksamhet. I juni genomfördes den första pulsmätningen av främst ekonomistödet. Svarefrekvensen var god (47 av ca 55 chefer) och resultaten var genomgripande mycket goda. Den fråga i pulsmätningen som bygger utfallet handlar om hur det generella stödet uppfattas. Glädjande kan vi konstatera att den uppgår till 4 på en fyra-gradig skala för servicesektionen.</p>	<p>■ Kvalitén uppnås</p>
<p><b>Ekonomistyrning</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Samtliga funktionerna inom sektionen redovisar vid uppföljning av tertial 3 en budget i balans eller ett överskott.</p> <p>Under året har inga större verksamhetsanpassningar skett som krävt politiska beslut. Under året har också ett nytt budgetförslag för 5-årig investeringsbudget med tillhörande lokalförsörjningsplan tagits fram och ligger nu som grund i beslutad budget 2023-2025.</p>	<p>■ Kvalitén uppnås</p>
<p><b>Kompetensförsörjning</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Sammanlagt under år 2022 har nio rekryteringsannonser lagts ut för servicesektionen. Totalt antalet sökande för dessa nio annonser har varit 117 stycken. Vid avlämningen för helår 2022 är åtta utannonserade tjänster tillsatta och en fortsatt pågående. Under året har en kompetensförsörjningsplan arbetats fram som framöver kommer vara viktig för att kunna kompetensförsörja våra funktioner i sektionen. Samtliga sektioner har under året tagit fram kompetensförsörjningsplaner. I detta fortsatta arbete behöver även servicesektionen vara ett gott stöd för hela organisationen.</p>	<p>■ Kvalitén uppnås</p>


## Ledarskap

Kvalitetsindikator	Status
<p><b>Andel verksamheter som genomfört planering</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Andel som genomfört nulägesanalys, beskrivit kvalitetsfaktorer och planerat utvecklingsmål har följts upp den 16:e februari. Vid uppföljningen hade samtliga fyra funktioner i servicesektionen</p>	<p>●</p>



Kvalitetsindikator	Status
<p>genomfört komplett planering.</p> <p>Metodstödet beskriver att rapporterande chefer vid dialogen i december ska presentera sin nulägesanalys och planering för sin överordnade chef. Vid denna dialog kan det vara så att rapporterande chef behöver göra förändringar i sin plan. Av denna anledning följs planeringen upp i början på februari, för att ge möjlighet till ev. förändringar.</p>	
<p><b>Andel chefer som känner sig delaktiga i budgetprocessen</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>En utvärdering har skett i enlighet med plan gällande hur delaktiga organisationens chefer känner sig i budgetprocessen. Frågan som cheferna fått besvara är följande: Känner du dig tillräckligt delaktig i budgetprocessen? Sammanlagt har 4 av 4 chefer besvarat enkäten. Andelen som svarar att man känt sig delaktig uppgår till 100 %</p>	●

## Effektiva processer



Kvalitetsindikator	Status
<p><b>Följsamhet digitaliseringssatsningar - andel (%)</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>För servicesektionen har inför året ett antal särskilda digitaliseringssatsningar identifierats. Dessa är följande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Införande av "mina sidor" på Tranemo kommuns hemsida</li> <li>• Samverkansprojekt e-arkiv</li> <li>• framtagande av e-tjänster för godkännar/attestintyg, beställningar och rekvisitioner</li> </ul> <p><b>Mina sidor</b></p> <p>Arbetet med att införa "mina sidor" på Tranemo kommuns webbplats är uppstartat. En implementering av mina sidor är komplext och kräver förhållandevis mycket arbete för att kunna fungera på ett bra sätt. Första steget i arbetet handlar om att forma en strategi för arbetet, där definition av vad mina sidor innebär för Tranemo kommun behöver klargöras. I praktiken inriktas arbetet i huvudsak på följande tre delar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se över och standardisera identitetshantering utifrån från vårt MobilityGuard (onagate) gällande e-tjänster och andra relevanta verksamhetssystem, ex. InfoMentor.</li> <li>• Planering för genomförande av behovsanalys, där tänka målgrupper för den digitala lösningen lyssnas in.</li> <li>• Sammankoppling med en kommande ny webbplats, redan i upphandlingsstadiet.</li> </ul> <p><b>Samverkansprojekt e-arkiv</b></p> <p>När det gäller arbetet med övergång till e-arkiv har Tranemo kommun tillsammans med Boråsregionen och sjuhäradskommunerna ett samverkansprojekt för införandet. Syftet är att i samverkan kunna upphandla ett system, implementera systemet och utarbeta en process för att kunna ansluta andra system till e-arkivet. I september 2022 beslutade kommuncheferna om ett</p>	●

Kvalitetsindikator	Status
<p>projektstartsdirektiv och en projektledare är anställd på Boråsregionen. Internt pågår förberedelser med bland annat informationshanteringsplanen och systemadministration med ärendehanteringssystemet.</p> <p><b>Framtagande av e-tjänster för godkännare/attestintyg, beställningar och rekvisitioner</b></p> <p>Avseende framtagandet av e-tjänster pågår arbetet för fullt och ett antal tjänster är framtagna och driftsatta. Bland dessa finns den digitala tjänsten för hantering av godkännare- och attestintyg som underlättar och effektiviserar processen för verksamheterna. Tidigare fanns det en manuell handläggningstid att ta hänsyn till, vilket nu drastiskt har förkortats på grund av automatiseringen via RPA-projektet.</p> <p>Vidare har fler chefer anslutit sig till den digitala tjänsten för rekvisitioner och under hösten har den tillgängliggjorts för samtliga i organisationen. Även här förkortas den manuella handläggningen eftersom chef kan attestera rekvisitioner digitalt. Det finns också en stor nytta i att chef har bättre kontroll och överblick på utställda rekvisitioner. Under hösten har också arbetet med automationer kopplat till bokföringsordrar och överflyttning av internfakturer slutförts.</p>	
<p><b>Verksamhetsnära stöd</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Under 2022 har servicesektionen utökat stödet i samband med månads- och tertialuppföljningar till organisationens chefer. Uppföljningen sker utifrån perspektiven ekonomi, HR och verksamhet. I juni genomfördes den första pulsmätningen av främst ekonomistödet. Svarefrekvensen var god (47 av ca 55 chefer) och resultaten var genomgripande mycket goda. Enkäten bestod av ett antal frågor, några med ja/nej svar och andra med en skala om 1-4. Nedan följer en sammanfattning på totalen av resultaten (inom parentes visas medianen på skala 1-4, där 1 är sämst och 4 är bäst)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vad tycker du om mötesupplägget gällande månadsuppföljningen? (4/4)</li> <li>2. Vad tycker du om "Budget i balans" i Stratsys? (3/4)</li> <li>3. Anser du att du har tillräcklig kunskap och förståelse gällande månadsuppföljningen? (JA, 77%)</li> <li>4. Hur tycker du att budgetprocessen har fungerat hittills i år? (3/4)</li> <li>5. Känner du dig tillräckligt delaktig i budgetprocessen? (JA, 83%)</li> <li>6. Anser du att du har tillräcklig kunskap och förståelse gällande budgetprocessen? (JA, 68%)</li> <li>7. Hur upplever du generellt stödet från economicontroller? (4/4)</li> </ol> <p>Den fråga i pulsmätningen som bygger utfallet för denna indikator handlar om hur det generella stödet uppfattas. Glädjande kan vi konstatera att den uppgår till 4 på en fyra-gradig skala för servicesektionen. Därmed bedöms indikatorn uppfyllt</p>	

## Ekonomistyrning

Kvalitetsindikator	Status
<b>Budgetföljsamhet hos chefer - avvikelse i % (sammanvägt driften)</b>	
<i>Kommentar</i> Samtliga av funktionerna inom sektionen redovisar vid uppföljning av tertial 3 en budget i balans eller ett överskott.	
<b>Investeringsuppföljning &amp; budgetering</b>	
<i>Kommentar</i> Budget: Nytt budgetförslag för 5-årig investeringsbudget med tillhörande lokalförsörjningsplan har tagits fram, redovisats och ligger nu som grund i beslutad budget 2023-2025. Uppföljning: I samband med budgetuppföljningarna har investeringsplanen fått ett mer transparent utseende. Varje månad rapporteras utfall, prognos och eventuell ombudgetering.	

## Kompetensförsörjning

Kvalitetsindikator	Status
<b>Antal ansökningar per rekryteringsannons (snitt)</b>	
<i>Kommentar</i> Sammanlagt för året 2022 har nio rekryteringsannonser lagts ut för servicesektionen. Totalt antal sökande för dessa nio annonser har varit 117 stycken. I snitt uppgår antal ansökningar per rekryteringsannons till 13 stycken.	
<b>Andel tillsatta tjänster</b>	
<i>Kommentar</i> Sammanlagt under år 2022 har nio rekryteringsannonser lagts ut för servicesektionen. Vid avstämningsdatum för helår 2022 är åtta utannonserade tjänster tillsatta och en fortsatt pågående. Den pågående rekryteringen förväntas slutföras närmsta veckorna.	

## Ekonomiskt resultat

Resultat (mnkr)	Bokslut 2022	Budget 2022	Bokslut 2021
Intäkter	10,2	9,9	10,4
Kostnader	-53,6	-61,1	-53,1
-varav personalkostnader	-32,9	-35,9	-34,6
Verksamhetens resultat	-43,4	-51,2	-42,7
Budgetanslag	51,2	51,2	47,6
<b>RESULTAT</b>	<b>7,8</b>	<b>0,0</b>	<b>4,9</b>

Nettokostnader (mnkr)	Utfall 2022	Budget 2022	Utfall 2021
Ekonomi	-6,5	-6,5	-6,8
Stab	-8,8	-9,1	-8,3
Kansli & Politik	-16,7	-17,2	-16,0
HR	-8,8	-9,6	-9,2
Kommunchef	-2,2	-2,2	-2,4
Övriga poster	-0,4	-6,6	
<b>Summa</b>	<b>-43,4</b>	<b>-51,2</b>	<b>-42,7</b>

Under övriga poster ligger budget för kommunreserv, KS-oförutsett och sociala investeringar samt utfall för julklapp och 0,1 mnkr i extra bidrag till föreningsliv. Se nedan.

### Servicesektionen sammanfattning

Servicesektionen redovisar för helåret 2022 ett samlat resultat om + 7,8 mnkr. Ett positivt driftsresultat bidrar med 1,2 mnkr medan resterande 6,6 mnkr är hänförbart till överskott på centrala poster. Dessa poster har medvetet prognosticerats till 0, med hänvisning till att de utgör kommunövergripande reserver/kostnader.

Driftsresultat: + 1,2 mnkr

Centrala poster + 6,6 mnkr

Samtliga funktioner redovisar ett överskott eller en budget i balans. I sektionens driftsresultat inkluderas också en kostnad för julklapp till samtliga anställda i kommunen om 0,6 mnkr.

Jämfört med prognosen som sektionen lämnade i november är driftsresultatet 1,2 mnkr högre vid årets slut, vilket beror på betydande resultatförbättringar inom främst HR och Kansli.

### Kommunchef (+/- 0 mnkr)

Kommunchef redovisar ett resultat i nivå med budget.

### Ekonomi (+/- 0 mnkr)

Ekonomifunktionen gör ett resultat i nivå med budget. Högre verksamhetskostnader av engångskaraktär samt lägre intäkter vägs upp av lägre personalkostnader till följd av vakanser.



### **Kommunledningsstab (+ 0,3 mnkr)**

Totalt för år 2022 gör kommunledningsstaben ett positivt resultat motsvarande 0,3 mnkr. Det positiva resultatet beror i huvudsak på två delar. Den ena delen utgörs av vakanser, då flera nya tjänster tillsatts under året. Den andra, primära delen av överskottet, beror på att uppdateringar av den externa webbplatsen ej har behövts, vilket vi förutspådde tidigare under året.

### **HR (+ 0,8 mnkr)**

HR-funktionen gör ett samlat resultat om 0,8 mnkr.

Samverkan gör ett underskott om 0,1 mnkr. Detta är främst kopplat till en kostnadspost som missades att bokas upp på 2021 samt högre lönekostnader än budgeterat.

Den del av HR som endast berör Tranemo har under hela året haft en vakant tjänst som gett upphov till överskott. Främsta orsak till detta är att det ej funnits budgetmedel för en heltidsanställning. Utöver detta har fackligt engagerade ej tagit ut ersättning i den utsträckning som budgeterats.

### **Kansli (+ 0,4 mnkr)**

För kansliets del beror överskottet i stor omfattning på att budgeterade medel för e-arkiv ej nyttjats. Detta projekt drivs tillsammans med sjuhäradskommunerna och Boråsregionen. Projektet löper på enligt plan och fortsätter under 2023, men vid framtagande av budget inför 2022 var tidsplanen ej satt. Det positiva resultatet beror också på en fyra månaders vakans samt delvis föräldraledigheter.

### **Politik (+ 0,1 mnkr)**

För politik beror resultatet på att Kommunstyrelsens avsatta medel inte har nyttjats. Denna kostnadspost är beroende av antal sammanträden, längden på sammanträden, politikerutbildningar samt några ytterligare fakturor, varför den kan vara svår att budgetera och prognosticera för.

### **Buffert (+ 0,2 mnkr)**

Medel avsattes för omställning kopplat till de personalnedskärningar som skedde inför 2022, inga sådana kostnader har funnits. Däremot har sektionen finansierat 0,1 mnkr av de extra bidrag till föreningslivet som KS beslutade om den 19 december 2022.

### **Julklapp (- 0,6 mnkr)**

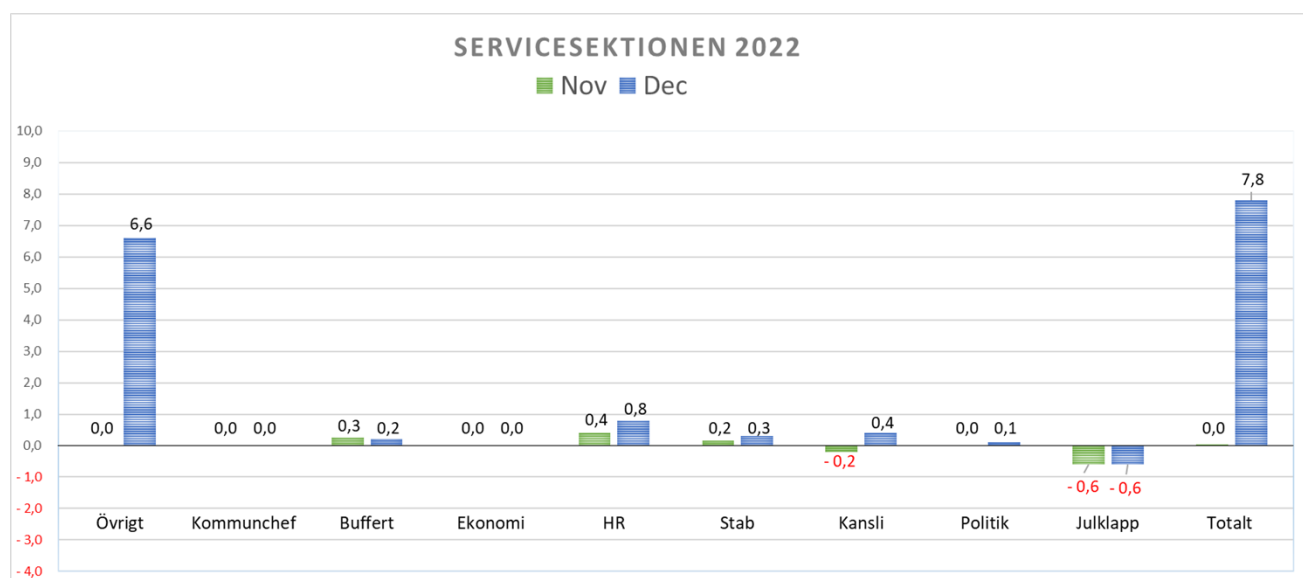
Julklapp till kommunens alla anställda fanns ej i budget och finansierades 2022 centralt av service-sektionen.

### **Övrigt (+ 6,6 mnkr)**

Kommunreserv: +5,0 mnkr

KS-oförutsett: +1,0 mnkr

Sociala investeringar: +0,6 mnkr



Prognos	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Övrigt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,6
Kommunchef	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Buffert	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,3	0,2
Ekonomi	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
HR	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,8
Stab	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,2	0,3
Kansli	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	-0,2	0,4
Politik	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Julklapp	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,6	-0,6	-0,6	-0,6
Totalt	1,0	0,9	0,8	0,9	0,9	0,4	0,3	0,0	0,0	7,8

## Personal

Antalet månadsavlönade (både tillsvidare och visstidsanställda) inom servicesektionen har minskat ifrån 37,6 årsarbetare 2021 till 36 årsarbetare 2022.

Det ökade behovet av antalet timmar för timavlönade inom servicesektionen är knutet till HR-funktionen samt kansli, där HR-funktionen haft behov av stöd i löneöversynsarbetet under våren och löneadministration under våren/hösten 2022. Kansli har haft behov av stärkt bemanning under sommaren. (HR= 697 timmar Kansli= 219 timmar)

Andelen män inom servicesektionen har ökat från 10,5 procent 2021 till 11,1 procent 2022 och andelen kvinnor minskat från 89,5 procent 2021 till 88,9 procent 2022.

Sjukfrånvaron på servicesektionen totalt sett minskar från 3,57 procent 2021 till 2,82 procent 2022. Långtidssjukfrånvaron minskar från 0,95 procent 2021 till 0,09 procent 2022, tidigare längre sjukfrånvarofall är avslutade. Sektionen har en låg sjukfrånvaro. Möjligheten till arbete hemifrån beroende på arbetsuppgifternas karaktär är en bidragande faktor. Åtgärder knutna till tidigare brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har sannolikt också påverkat sjukfrånvaron i rätt riktning.

Personalomsättningen har ökat från 20 procent 2021 till 29,4 procent 2022, (26,4 procent gått externt och 2,9 procent i pension och 0 procent internt). Det är totalt 12 personer inom servicesektionen som under 2022 valt att avsluta sin tjänst i Tranemo kommun. Hög personalomsättning blir en sårbarhet kvalitetsmässigt och leder till hög arbetsbelastning för kvarvarande medarbetare då medarbetarna på sektionen i hög grad har unika kompetenser och befattningar.

### Anställda per anställnings- och löneform

	2022	2021
Antal personer	36	38
Tillsvidareanställda	36	36
Visstidsanställda	0	2
Antal årsarbetare	36,0	37,6
Timanställda	0	2
Antal timmar	916	689
Antal årsarbetare	0,46	0,35

### Kön månadsavlönade

	2022	2021
Andel män	11,1 %	10,5 %
Andel kvinnor	88,9 %	89,5 %

### Sjukfrånvaro

	2022	2021
Totalt	2,82 %	3,57 %
Långtid (mer än 59 dgr)	0,09 %	0,95 %

### Personalomsättning

	2022	2021
Personalomsättning	29,4 %	20,0 %

# Lärandesektionen

## Måluppfyllelse & ekonomi

### Verksamhetsområde

Lärandesektionen bedriver förskola, fritidshem, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, gymnasieskola, gymnasiesärskola och vuxenutbildning. Särskild utbildning för vuxna samt en del av gymnasiesärskola bedriver vi inte själva utan köper av andra huvudmän.

**1. Förskola:** Det bedrivs förskoleverksamhet på 15 unika platser i kommunens regi. Dessa finns i totalt tio orter. På fem av de små förskolorna är också fritidshemsverksamhet inkluderad i förskolan.

**2. Grundskola, fritidshem och grundsärskola:** Grundskola ink förskoleklass bedrivs idag i fem av kommunens orter. I anslutning till varje låg- och mellanstadieskola finns också ett fritidshem. Särskolan ligger i centralorten men en del elever i de lägre åldrarna läser integrerat på skolorna nära hemorten. I centralorten finns också kommunens enda högstadieskola, Tranängskolan.

**3. Gymnasieskola och vuxenutbildning:** Tranemo Gymnasieskola ligger mitt i centralorten och erbjuder en jämn blandning av högskoleförberedande program, yrkesprogram och lärlingsutbildningar. Gymnasiet bedriver även vuxenutbildning inom vård och omsorg samt industri. SFI utgör den största delen.

**4. Barn- och elevhälsa:** På övergripande nivå finns en central Barn- och elevhälsa där bl a Familjecentralen ingår. Denna verksamhet är lokaliserad till Resurscentrum i Tranemo.

**5. Övergripande verksamhet och administration:** Innefattar ett mindre kansli som leder, planerar och administrerar sektionen. Härifrån hanteras även övergripande frågor såsom skolskjutsar, ersättning/bidrag/avtal med andra huvudmän, digitala resurser etc.

### Sammanfattning

#### Sammanfattande resultat

##### Förskolan

Förskolorna kännetecknas av en god verksamhet, om än ansträngd. Trivseln är god och vårdnadshavarna överlag nöjda.

##### Grundskolan

Andelen elever i åk 9 som är behöriga för gymnasiet är glädjande nog 85,3 % i år och dessutom strax över riket. Det är fortsatt stora skillnader i resultat mellan pojkar och flickor i hela grundskolan.

##### Grundsärskolan

Eleverna inom grundsärskolan har utvecklats mot målen trots den höga frånvaron i personalen under pandemin.

##### Gymnasiet

Årets avgångselever på högskoleförberedande program har mycket goda resultat. Däremot har inte yrkesprogrammets elever lyckats lika bra i år.

## **Ekonomi**

Sektionen avslutar 2022 med ett överskott om 3,9 mkr. Överskottet beror bl a på otillsatt korttidsfrånvaro av personal, överskott i skolskjutsanslaget mm.

## **Sammanfattande analys**

### **Förskolan**

Förskolorna kännetecknas av en god verksamhet, om än ansträngd. Trivseln är god och vårdnadshavarna överlag nöjda. Samverkan med vårdnadshavarna har påverkats på olika sätt av pandemin och man har utvecklat nya former till dialog. Digitala samtal har varit uppskattade. Arbetet med språkutveckling har kommit igång bra men de flesta enheter ser att man har en hel del kvar att göra på det området. Förskolorna är bra på att jobba med sin lärmiljö. Det finns en hög medvetenhet och delaktighet i kvalitetsarbetet.

### **Fritidshemmet**

Fritidshemmen har fortsatt utvecklat sin utbildning. Flera fritidshem lyfter upp att de praktiska, utomhuspedagogiska, upplevelsebaserade och skapande momenten i undervisningen under läsåret är de insatser som fångar eleverna intresse och deltagande till största delen. Det är dock en begränsad tid som eleverna är på fritidshemmet, en kort stund på morgonen och sedan en liten stund på eftermiddagen som bryts för mellanmål.

### **Grundskolan**

Trygghet och trivsel är överlag god i hela grundskolan. På låg- och mellanstadieskolorna har man ett välutvecklat rastarbete med rastbodor och rastvärdskap. På högstadiet saknar man dock sysselsättning på rasterna och önskar mer närvaro av lärarna.

Måluppfyllelsen i de praktiskeestetiska ämnena är mycket god i både åk 6 och åk 9. Resultaten i åk 6 har ökat och ligger väl till i jämförelse med riket. Fokus behöver läggas på att stärka eleverna i deras språkutveckling, inte minst i läsförståelsen. Även kunskaperna i matematik behöver förbättras.

Andelen elever i åk 9 som är behöriga för gymnasiet är glädjande nog 85,3 % i år och dessutom strax över riket. Däremot har både andelen elever med minst E i samtliga ämnen och meritvärdet sjunkit för eleverna som lämnade grundskolan i år. Det är fortsatt stora skillnader i resultat mellan pojkar och flickor i hela grundskolan.

Vi ser i resultaten att vi som skola har svårt att kompensera för elevernas socioekonomiska bakgrund. Vi har också ett fortsatt behov av att jobba närvarofrämjande och ha bra rutiner vid frånvaro. En bra samverkan med hemmet är av största vikt.

### **Grundsärskolan**

Eleverna i träningskolan har utvecklats mot målen detta läsår trots utmaningar, framförallt i form av hög frånvaro i personalgruppen. Man har fått planera om och införa mer gruppundervisning än tidigare. Även eleverna i åk 7-9 i vita huset har utvecklats i sitt lärande. Lärarna har lagt mycket kraft på att få till ett samarbete med grundskolan, vilket är viktigt både för de elever som integreras vissa lektioner i grundskolan och för de som är omvänt integrerade.

### **Gymnasiesärskolan**

Särskild utbildning för vuxna och en del av gymnasiesärskolan (nationella och individuella program) bedriver vi i Lärandesektionen inte själva. Vi köper denna undervisning av andra huvudmän. Sedan hösten 2022 bedriver vi dock en del av gymnasiesärskolan i egen regi, närmare bestämt individuellt

program, där vi har två elever inskrivna.

### **Ungdomsgymnasiet**

Elever anger i utvecklingssamtal, i trygghets- och trivselenkäten och i andra sammanhang att de trivs på skolan och känner sig trygga. Årets avgångselever på högskoleförberedande program har mycket goda resultat. Däremot har inte yrkesprogrammets elever lyckats lika bra i år. Pandemin har fortsatt påverka elevernas skolsituation genom högre frånvaro hos både elever och lärare. Bland avgångseleverna var det sju elever som kom till Sverige mellan åren 2016-2018. Två av dem nådde gymnasieexamen. Andelen elever med annat modersmål än svenska totalt på skolan har minskat till 33% innevarande läsår (förra läsåret 40%). De låga resultaten i matematik från grundskolan påverkar tydligt på gymnasiets alla program.

### **Vuxenutbildningen**

Klassrumsundervisningen i SFI har saknats under pandemiperioden. IT-kompetensen har å andra sidan höjts för samtliga tack vare distanskraven. Kommunens egna utbildningar inom industri respektive vård och omsorg har fungerat väl. Industriutbildningen ledde till att 6 av 8 kunde gå direkt till anställning inom branschen. Vårdutbildningen hade examen i december 22 därav ingen slututvärdering här.

### **Ekonomi**

Lärandesektionen avslutar 2022 med ett överskott om 3,9 mkr. Merparten av överskottet innefattar bl a del av Skolmiljarden, överskott på budgeten för skolskjuts, överskott på budgeten för ersättning till fristående förskolor, otillsatt korttidsfrånvaro av den pedagogiska personalen under pandemin, högre intäkter än budgeterat till följd av fler barn i verksamheten samt förändrad interkommunal ersättning för elev inom gymnasiesärskola.

Det står i nuläget klart att Lärandesektionen inför 2023 kommer att få ett generellt effektiviseringskrav om 2,8 mkr. I grunden utgör det samlade effektiviseringskravet 4,9 mkr men 2,1 av det finns det redan åtgärder för, i form av minskad administration, färre modersmållärare och att Nattis avvecklas efter den 30 juni. Detta ihop med den differens som varje enhet uppvisar mellan tilldelad ram och kostnadsnivå innebär att sektionens sammanlagda underskott inför 2023 beräknas bli ca 10,7 mkr, vilket ur ett arbetsmiljö- och kvalitetsperspektiv kommer att bli mycket kännbart för verksamheterna. Processen att samverka anpassningar på enhetsnivå och effektuera åtgärder för att få en budget i balans har initierats.

Förändringar behöver också göras på strukturnivå för att nå en ekonomisk hållbarhet. Många av förändringarna har med lokaler och upptagningsområdena att göra. Barnafödandet prognosticeras kraftigt sjunka fram till 2028 och effektiviseringar i form av en minskning av antalet förskolor bedöms vara nödvändiga inom de närmaste åren. En del av dessa förskolor finns dessutom i gamla och slitna lokaler som genererar höga driftkostnader.

### **Utvecklingsområden inför 2023**

Lärandesektionen kommer under 2023 att arbeta med följande utvecklingsområden:

- Stärka övergångar mellan förskola, skola och gymnasium, med fokus på högstadiet.
- Intensifiera arbetet med att omsätta den framtagna SYV-planen som gäller hela vägen från förskola till vuxenutbildning.
- Inom ramen för HÖK 21 arbeta för att skapa attraktiva arbetsplatser.

Från 2022 och under 2023 fortsatt arbete med att utveckla en undervisning som möter alla barn och

elever genom att:

- Omsätta de nya styrdokument vi har från 2022.
- Främja närvaro på alla våra skolor utifrån gällande rutin samt utveckla studieteknik hos våra elever.
- Tillämpa kunskaps- och språkutvecklande strategier.

## Uppföljning av prioriterade utvecklingsmål


Prioriterat mål	Måluppfyllnad
<b>Budget i balans</b> <i>Kommentar</i> Under 2021 drogs sektionen med ett stort underskott vilket rättats till. Interkommunala kostnader har ökat och vid ingången av 2022 var sektionen inte i balans. Tack vare en tilläggsbudget och allmän återhållsamhet har sektionen lyckats balansera budgeten. Flera övergripande förändringar, inte minst på strukturnivå, behöver dock göras framgent för att nå en ekonomisk hållbarhet. Många av förändringarna har med lokaler och upptagningsområdena att göra. Barnafödandet prognosticeras kraftigt sjunka fram till 2028 och effektiviseringar i form av en minskning av antalet förskolor bedöms vara nödvändiga inom de närmaste åren. En del av dessa förskolor finns dessutom i gamla och slitna lokaler som genererar höga driftkostnader.	■ Målet är uppfyllt
<b>SKA SSK</b> <i>Kommentar</i> Arbetet med att få skolans systematiska kvalitetsarbete (SKA) att genomsyra hela läsåret pågår. Vi har på våra chefsmöten följt upp läroplansområdena under hela året. Uppföljningen har gjorts efter det årshjul som anges i sektionens riktlinjer för skolutveckling och systematiskt kvalitetsarbete. Chefsgruppen har under hösten 2022 fortsatt att arbeta med kollegialt lärande utifrån Skolverkets modul Leda förändring, som påbörjades under förra läsåret. Kvalitetsrapporterna kom under 2022 in i anslutning till deadline för alla utom två verksamheter. Dessa har haft sjukdom respektive byte av rektor. Dock har en del verksamheter haft svårt att hinna med dokumentationen i Stratsys gällande utvecklingsplanen. Det är främst förskolan som på grund av bristande möjligheter till planeringstid har haft svårt att göra detta. Under våren 2023 är det dags för sektionen att revidera <i>Riktlinjer för skolutveckling och systematiskt kvalitetsarbete</i> samt <i>Verksamhetsidé</i> utifrån att nya kurs- och ämnesplaner är framtagna och förbättringar vi ser att vi kan göra i våra rutiner. Vi kommer till exempel att lägga en större tyngd på kontinuerlig uppföljning och prognosarbete i våra rutiner.	■ Målet är uppfyllt
<b>Nyanländas lärande - ökad måluppfyllelse för barn och elever som är nyanlända eller har ett annat modersmål än svenska.</b> <i>Kommentar</i> Målet är ökad måluppfyllelse för de nyanlända eleverna, vilket är för tidigt att bedöma fullt ut. Det prioriterade målet bygger på en stor satsning (kallad <i>riktade insatser</i> ) tillsammans med Skolverket som kommer att pågå till och med 2023. Vi kan däremot redan se att insatserna är positiva	■ Målet är på väg att uppfyllas


Prioriterat mål	Måluppfyllnad
	<p>utifrån ett personalperspektiv. Våra insatser, även kallade aktiviteter, sker inom två utvecklingsområden, styrning och utveckling av verksamheten samt undervisning och lärande. Projektledare är på plats sedan november 2021 och utvecklingsinsatserna är påbörjade helt enligt åtgärdsplan.</p> <p>De pågående insatserna under lå 22-23 är följande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestämna rätt indikatorer för de olika insatserna för att kunna följa projektet och utvecklingen. För att detta ska kunna ske behöver huvudman, rektorer och centrala elevhälsan se på målen tillsammans. Under höstterminen 2022 har vi därför arbetat med detta i chefsgruppen och bland våra förstelärare/samtalsledare.</li> <li>• Koordinator, Lokala teamet, skolchef och kvalitets- och utvecklingschef ser över hur vi kan organisera verksamheten så att vi efterlever vad styrdokumentet säger om studiehandledning, modersmålsundervisning och undervisning i svenska som andraspråk.</li> <li>• Fortsatt arbete med våra rutiner och tolkning av styrdokumentet. Tid och fokus på detta kommer att ske under vårterminen 23.</li> <li>• Under hösten har rektorerna i Tranemo kommun arbetat vidare med modulutbildningen "Leda förändring". Vi kommer att utvärdera och följa upp hur vi synliggör gruppen nyanlända och flerspråkiga barn/elever i det systematiska kvalitetsarbetet och betydelsen av kommunikation i arbetet mot målen.</li> <li>• <i>Lärstämman</i> med interkulturellt förhållningssätt som tema gav effekter just då, men endast en föreläsning räcker ej. Positivt förhållningssätt till andra kulturer är viktiga faktorer för flerspråkiga barn och elever. Något som forskningen pekar på och något som formuleras i skolans värdegrund. Det behövs vidare diskussion och samtal i våra verksamheter om förhållningssätt. I de utbildningsinsatser som våra pedagoger kommer att delta i vilar belysta undervisningsmetoder just på hur vi förhåller oss till samt möter olikheter, så att alla barn/elever känner igen sig och utvecklas i den undervisning som ges i våra förskolor och skolor.</li> <li>• Hela förskolan och skolan jobbar med kollegialt lärande i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt. I förskolan kallas modulen "Flera språk i barngruppen". Samtalsledare är bland annat förstelärarna. Alla samtalsledare genomgår Skolverkets utbildning i att leda kollegialt lärande samtidigt som de leder grupper av kollegor med hjälp av Skolverkets moduler.</li> </ul>
<p><b>Prioriterade mål från Lärandesektionens Kvalitetsrapport lå 20/21: Stärka barn- och elevhälsans främjande och förebyggande arbete</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Barn- och elevhälsan genomgick en granskning av KPMG hösten 2021. I den framkom det att resursen behövde stärkas. Detta skedde i augusti 2022 genom att separera uppdragen barn- och elevhälsa resp. kvalitets- och utvecklingsfrågor. Åtgärden har lett till högre kvalitet inom båda uppdragen. Rektorer och pedagogisk personal upplever bland annat att centrala barn- och elevhälsan numera är mer tillgänglig och att det stöd som ges är mer anpassat till verksamheternas olika behov.</p> <p>Värdegrundsarbetet med Trygghetsplanen pågår i verksamheterna och kommer att följas upp mer noggrant till våren 2023.</p>	<p>■ Målet är uppfyllt</p>



Prioriterat mål	Måluppfyllnad
En egen psykolog kommer att anställas under 2023 vilket kommer att förstärka det förebyggande och främjande elevhälsoarbetet i hela sektionen.	
<b>Studie- och yrkesvägledning för alla åldrar - huvudmannaplan</b>	 Målet är på väg att uppfyllas
<p><i>Kommentar</i></p> <p>Som ett stöd i skolors, förskolors och särskolors arbete med studie- och yrkesvägledning har det i Tranemo kommun tagits fram en huvudmannaplan för arbetet. Planen innehåller en aktivitetsplan som syftar till att stötta skolors, förskolors och särskolors arbete med att integrera studie- och yrkesvägledning som en del av undervisningen och på så vis också främja samverkan med arbetslivet. Den har under 2021 och 2022 presenterats och införts i hela förskole- och skolverksamheten. Lärandesektionen vill i och med denna plan utvidga studie- och yrkesvägledningen till att omfatta samtliga verksamheter och stadier inom utbildningen. I korthet handlar studie- och yrkesvägledning om att stötta barnet och eleven i att bli medveten om sig själv, olika valalternativ och relationen däremellan. Det handlar om att få insikt i vem jag är och vad jag vill samt kunskap om yrken och utbildningar och om hur jag navigerar i ett alltmer föränderligt samhälle. Förståelsen för sambandet mellan skolan och det kommande arbetslivet har positiva effekter på barnens och elevernas motivation och i förlängningen måluppfyllelsen. Skolan, förskolan, särskolan och dess personal har som uppdrag att tillsammans hjälpas åt i arbetet med studie- och yrkesvägledning för att på så vis skapa en röd tråd som löper genom hela utbildningssystemet. Därför är det viktigt att studie- och yrkesvägledningen blir allas gemensamma ansvar och integreras i skolans, förskolans och särskolans arbete.</p> <p>Ett särskilt fokus har riktats mot samarbetet mellan högstadiet, gymnasiet och näringslivet, som har varit representerat av Tillväxt Tranemo samt Företagarna i Kind. Det saknas dock lite för att vi ska kunna säga att den är fullt ut implementerad. På grund av pandemin och det pressade läge som sektionens verksamheter haft har inte detta arbete varit högt prioriterat hos alla rektorer och samtlig personal. Det är inte heller synliggjort i det systematiska kvalitetsarbetet hos alla.</p> <p>Under 2023 kommer vi att förstärka arbetet så att frågor om framtidsperspektiv och kommande yrkesliv får en naturlig plats i utbildningen. Vi ser också att detta är ett viktigt verktyg för att bidra till elevernas motivation och kunskapsutveckling. Ett SYV-nätverk har startats för att driva arbetet.</p>	

## Uppföljning av kvalitetsfaktorer

Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet
<b>Att rektor arbetar helt i linje med våra riktlinjer för skolutveckling och systematiskt kvalitetsarbete</b>	 Kvalitén uppnås
<p><i>Kommentar</i></p> <p>Processen att få alla rektorer att följa riktlinjerna i sektionens systematiska kvalitetsarbete har pågått under hela 2022. Arbetet med att få hela personalgruppen delaktig och att ha ett fungerande årshjul på enheterna pågår. I år har det saknats rapport bara från en rektor, som slutade i</p>	

Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet
kommunen i början av augusti. På grund av ansträngd personalsituation inom främst förskola/fritidshem saknas en del utvecklingsplaner i Stratsys, men arbetet är ändå pågående i "praktiken".	
<b>Att rektor är trygg i budgetarbetet och har kontroll på sin ekonomi</b>	 Kvalitén uppnås
<p><i>Kommentar</i></p> <p>För att skapa trygghet i budgetarbetet behöver förutsägbarheten öka, vilket är detsamma som att prognosarbetet behöver förbättras i alla led, från rektors- till ekonomi- och sektionschefens nivå. För att kunna skapa träffsäkra prognoser och därav kunna göra effektiviseringar och eventuella neddragningar i tid har Lärandesektionen under hösten 2022 vidtagit följande åtgärder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sektionschefen har månatliga budgetuppföljningar med varje rektor.</li> <li>• Sektionschefen har månatliga budgetuppföljningar med sektionens controller.</li> <li>• Relevanta nyckeltal har tagits fram ur resursplaneringsverktyget, vilka speglas varje månad mot tilldelad ram och eventuella kostnadsavvikelser.</li> <li>• Sektionschefen undersöker med ekonomifunktionen möjligheten att varje månad se över varje enhets ram och vid behov justera den utifrån eventuella variationer i barn-/elevunderlaget.</li> </ul> <p>Tack vare åtgärderna ovan är tanken att de fyra datakällor som förser oss med underlag inför budgetuppföljningarna ska kunna fungera som komplement till varandra och inte som varandras konkurrenter. Dessa tre datakällor är resursplaneringsverktyget i Stratsys, personalnettokostnaderna i Personec, enhetens resultatrapport i Agresso och controllers resultatsammanställning i Excel.</p>	
<b>Att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på alla verksamhetsnivåer i Lärandesektionen</b>	 Kvalitén uppnås
<p><i>Kommentar</i></p> <p>Alla verksamheter inom Lärandesektionen har under 2022 genomfört en arbetsmiljöromd samt utifrån årlig uppföljning och analys tagit fram en handlingsplan för att stävja eventuella brister i den psykosociala arbetsmiljön. De flesta av sektionens chefer och skyddsombud har gått utbildningen <i>Bättre arbetsmiljö</i>.</p>	
<b>Förskolan styrs och genomsyras av läroplanen</b>	 Kvalitén uppnås
<p><i>Kommentar</i></p> <p>Andelen anställda inom förskolan med förskolläraryrskyrlegitimation är generellt hög i Tranemo kommun (62%), jämfört med riket (40%). Det råder dock en ojämn fördelning av andel behörig personal mellan enheterna, där förskolorna i Limmared, Uddebo-trakten och en enhet i Tranemos tätort uppvisar lägre behörighet.</p> <p>Samtliga förskolor har under 2022 följt Lärandesektionens SKA-årshjul föredömligt och har trots omständigheterna en väl fungerande utvecklingsorganisation. Rektorerna anser dock att enheternas förmåga att organisera för löpande pedagogisk utveckling (PUT) är generellt begränsad.</p>	

Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet
<p>Sektionschef inledde under ht 2022 månatliga samtal med varje rektor med målet att varje avdelning ska ha 10 timmar schemalagd planeringstid lå 22-23 och 15 timmar lå 23-24.</p> <p><b>Grundförutsättningar för att bedriva en skola som levererar undervisning av god kvalitet säkerställs</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Indikatorn är inte helt genomarbetad än men ska grundas i följande förutsättningar, för att verksamheten ska kunna nå hög måluppfyllelse, lyckat kollegialt lärande och en sund arbetsmiljö:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En väl fungerande driftorganisation: Vilket stöd, vilka strukturer, vilka beteenden och vilken uppföljning behövs för att få till en sådan organisation?</li> <li>• En väl fungerande utvecklingsorganisation: Vilket stöd, vilka strukturer, vilka beteenden och vilken uppföljning behövs för att få till en sådan organisation?</li> <li>• En budget i balans: Vilket stöd, vilka strukturer, vilka beteenden och vilken uppföljning behövs för att få till det?</li> </ul> <p>Sektionschefen har under ht 2022 initierat en dialog med övriga chefer, stödfunktioner och fackliga representanter inom Lärandesektionen med syfte att definiera denna indikator.</p>	<p>■ Kvalitén är på väg att uppnås</p>
<p><b>Fullföljd grundskola</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Skolorna har kommit olika långt i hur man arbetar med frånvaro. Flera har arbetat systematiskt med frånvaroavstämningar för eleverna. I några av fallen är resursteamet inkopplade, ibland även socialtjänsten. Under året ser vi att det har varit många elever frånvarande på grund av covid-19. En del frånvarokartläggningar visar på att det inte är något i skolan som gör att eleverna är hemma. Man kan också se mönster där syskon i vissa familjer har hög frånvaro. Vi upplever även att vi har några föräldrar som mår psykiskt dåligt, vilket gör att de har svårt att få iväg sina barn till skolan.</p> <p>I några fall hos de äldre eleverna har skolsköterska och kurator haft motiveringsamtal vilket har gett en positiv effekt för närvaron.</p> <p>Arbetet pågår fortfarande gällande rutinerna för frånvarouppföljning, åtgärder vid frånvaro och det främjande arbetet. Resursteamet arbetade tillsammans med grundskolans kuratorer och skolsköterskor i en "närvarogrupp" under lå 20/21. Men de förslag till nya rutiner som arbetades fram har upplevts för omfattande och svårarbetade. Därför fortsätter denna process för att hitta sätt att arbeta som är både enklare och har effekt.</p> <p>I uppdraget ingår också att skapa en rutin för huvudmannens ansvar när det gäller elevers frånvaro. Resursteamet har ansvaret för att utföra huvudmannens kontroll av frånvaro och ta emot och hantera informationen som rektor ska lämna till HM om det finns en frånvaro som leder till en kartläggning och utredning. Teamet är "spindeln i nätet" för huvudmannens frånvaroarbeta.</p>	<p>■ Kvalitén är på väg att uppnås</p>
<p><b>Likvärdig grundsärskola</b></p> <p><i>Kommentar</i></p>	<p>■ Kvalitén uppnås</p>


Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet
Återkommande handledning av skolledningar och pedagoger på grundskolor som tar emot individintegrerade särskoleelever genomförs bl a av grundsärskolans speciallärare, antingen med besök på skolor eller genom kontakt via Teams.	
<b>Grundförutsättningar för att bedriva en gymnasieskola som levererar undervisning av god kvalitet säkerställs</b>	■ Kvalitén är på väg att uppnås
<i>Kommentar</i>	
Indikatorn är inte helt genomarbetad än men ska grundas i följande förutsättningar, för att verksamheten ska kunna nå hög måluppfyllelse, lyckat kollegialt lärande och en sund arbetsmiljö:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En väl fungerande driftorganisation: Vilket stöd, vilka strukturer, vilka beteenden och vilken uppföljning behövs för att få till en sådan organisation?</li> <li>• En väl fungerande utvecklingsorganisation: Vilket stöd, vilka strukturer, vilka beteenden och vilken uppföljning behövs för att få till en sådan organisation?</li> <li>• En budget i balans: Vilket stöd, vilka strukturer, vilka beteenden och vilken uppföljning behövs för att få till det?</li> </ul>	
Sektionschefen har under ht 2022 initierat en dialog med övriga chefer, stödfunktioner och fackliga representanter inom Lärandesektionen med syfte att definiera denna indikator.	
<b>Tillgänglig vuxenutbildning för invånarna i Tranemo kommun</b>	■ Kvalitén är på väg att uppnås
<i>Kommentar</i>	
De invånare i Tranemo kommun som vill utbilda sig som vuxna ska ha tillgång till ändamålsenlig utbildning. En lämplig indikator är ej genomarbetad, implementering pågår. Men syftet är att säkerställa att det finns möjlighet genom samverkan med andra kommuner att möta behovet av vuxenutbildning för att nå anställningsbarhet.	

## Att rektor arbetar helt i linje med våra riktlinjer för skolutveckling och systematiskt kvalitetsarbete



Kvalitetsindikator	Status
<b>Andelen rektorer som har en Kvalitetsrapport av god kvalitet</b>	●
<i>Kommentar</i>	
Vad som ska känneteckna en rapport av god kvalitet behöver definieras under 2023 i samråd med Chefsmötet. Bara en enhet (3%) har saknat kvalitetsrapport pga att rektor avslutat sin anställning i kommunen.	
<b>Andelen rektorer som har en utvecklingsplan klar i början av läsåret</b>	●
<i>Kommentar</i>	




Kvalitetsindikator	Status
Vad som ska känneteckna en rapport av god kvalitet behöver definieras under 2023 i samråd med Chefsmötet. Bara en enhet (3%) har saknat kvalitetsrapport pga att rektor avslutat sin anställning i kommunen.	

### Att rektor är trygg i budgetarbetet och har kontroll på sin ekonomi

Kvalitetsindikator	Status
Andelen rektorer som har en budget i balans	
<p><i>Kommentar</i></p> <p>För att skapa trygghet i budgetarbetet behöver förutsägbarheten öka, vilket är detsamma som att prognosarbetet behöver förbättras i alla led, från rektors- till ekonomi- och sektionschefens nivå. För att kunna skapa träffsäkra prognoser och därav kunna göra effektiviseringar och eventuella neddragningar i tid har Lärandesektionen under hösten 2022 vidtagit följande åtgärder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sektionschefen har månatliga budgetuppföljningar med varje rektor.</li> <li>• Sektionschefen har månatliga budgetuppföljningar med sektionens controller.</li> <li>• Relevanta nyckeltal har tagits fram ur resursplaneringsverktyget, vilka speglas varje månad mot tilldelad ram och eventuella kostnadsavvikelser.</li> <li>• Sektionschefen undersöker med ekonomifunktionen möjligheten att varje månad se över varje enhets ram och vid behov justera den utifrån eventuella variationer i barn-/elevunderlaget.</li> </ul> <p>Tack vare åtgärderna ovan är tanken att de fyra datakällor som förser oss med underlag inför budgetuppföljningarna ska kunna fungera som komplement till varandra och inte som varandras konkurrenter. Dessa tre datakällor är resursplaneringsverktyget i Stratsys, personalnettokostnaderna i Personec, enhetens resultatrapport i Agresso och controllers resultatsammanställning i Excel.</p>	

### Att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på alla verksamhetsnivåer i Lärandesektionen

Kvalitetsindikator	Status
Alla chefer har gått Bättre arbetsmiljöutbildningen (BAM)	
<p><i>Kommentar</i></p> <p>Inom Lärandesektionen har 17 av 23 chefer genomfört den av HR-funktionen organiserade BAM-utbildningen vilket motsvarar 74%. Av dessa är det 8 st som genomfört den inom de senaste 4 åren. Orsaken till ännu inte genomförd utbildning kan delvis kopplas till att man är nyanställd i Tranemo kommun.</p>	
Alla skyddsombud har gått utbildning Bättre arbetsmiljö (BAM)	

Kvalitetsindikator	Status
<p><b>Kommentar</b></p> <p>Denna inventering är ännu inte genomförd. Vi behöver med fackliga representanter på SSG genomföra en gränsdragning av vilka skyddsombud som skall omfattas. Det finns tre nivåer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Genomförd BAM utbildning och det de senaste 4 åren</li> <li>2. Genomförd BAM-utbildning , men mer än 4 år sedan</li> <li>3. Inte genomförd BAM -utbildning. (Ger målvärde under 80% om medarbetaren arbetat i 2 år.)</li> </ol> <p>Måluppfyllelsen uppskattas till 85%.</p>	
<p><b>Alla verksamheter genomför en årlig uppföljning av arbetsmiljön</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Lärandesektionen har inte definierat vad en fullständig måluppfyllelse på enhetsnivå innebär, men under HR-funktionens ledning har ett årshjul för APT inklusive stödmaterial tagits fram som stödjer hela förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete. Årshjulet är tänkt att börja användas i januari 2023.</p> <p>Avrapportering av genomförda delar kommer således att ske i Stratsvs via en SAM-kalender. Detta kommer att ge huvudmannen möjlighet att löpande följa upp enheternas systematiska arbetsmiljöarbete. Utifrån genomfört arbete under kalenderåret 2023 kommer sedan en analys att genomföras inom samtliga verksamheter.</p>	
<p><b>Årlig uppföljning / analys samt Handlingsplan för Lärandesektionen gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Årlig uppföljning, dvs redovisning av insatser och deras resultat, samt en analys av årets systematiska kvalitetsarbete har sedan 2015 genomförts på sektionsnivå som avslutning på läsåret. Analysen resulterar i en handlingsplan som fastställs av Chefgruppen i augusti och samverkas i Sektionsamverkansgruppen (SSG) för kommande läsår.</p>	
<p><b>Alla verksamheter inom Lärandesektionen genomför en arbetsmiljörund</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Hantering av arbetsmiljöronder beskrivs i <i>Rutiner för hantering av arbetsmiljörund</i>.</p> <p>Rutinen beskriver hur ronderna genomförs och efterarbetas, vilka som deltar samt samverkan med Samhällssektionen. Rutinen revideras årligen.</p> <p>Det finns en för Lärandesektionen anpassad Checklista som filtrerar fram det som behöver åtgärdas och som sedan överförs i en mall som hanteras regelbundet på APT för uppföljning.</p> <p>Målsättningen är att alla verksamheter genomför arbetsmiljöronder under perioden oktober till december.</p> <p>För några verksamheter har det i år varit nödvändigt att skjuta på genomförandet till januari 2023. Då samtliga enheter genomfört ronderna sammanställs dessa. De delar där sektionen behöver</p>	

Kvalitetsindikator	Status
extern hjälp redovisas för Samhällssektionen.	

## Förskolan styrs och genomförs av läroplanen

Kvalitetsindikator	Status
<p><b>Andelen förskollärare med lärarlegitimation</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Andelen anställda med förskollärarlegitimation inom förskolan är generellt hög i Tranemo kommun (62%), jämfört med riket (40%). Det råder dock en ojämn fördelning av andel behörig personal mellan enheterna, där förskolorna i Limmared, Uddebo-trakten och en enhet i Tranemos tätort uppvisar lägre behörighet.</p> <p>Målsättning är att 2 av 3 medarbetare skall ha förskollärarlegitimation. Sett till detta målvärde är uppfyllnaden 94%, vilket bör anses som ett mycket positivt resultat.</p>	◆
<p><b>Andelen av förskolans avdelningar som har schemalagd planeringstid enligt nationell norm</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Lärandesektionen innebär många små förskoleenheter (5 av 15). En stor svårighet på dessa små enheter är att det i princip är omöjligt att sitta tillsammans och planera/reflektera då man inte har tillräckligt med personal för att kunna hjälpas åt att lösa av varandra. Det är också lika många ansvarsområden på alla förskolor (kontakt med städ, vaktmästeri, brandskydd, IT, trygghetsplaner etc) oavsett storlek, vilket gör att arbetsbördan för de små enheterna blir större. Om verksamheten dessutom har integrerat förskola/fritids har man dubbla läroplaner att hålla fokus på.</p> <p>På större enheter finns planerings- och utvecklingstid schemalagd enligt avtalet men hög sjukfrånvaro samt utbildning för handledare inom pågående riktade insatser har ibland gjort att en del av den planeringstiden har prioriterats bort till förmån för omsorg av barnen.</p> <p>Samtliga förskolor följer Lärandesektionens SKA-årshjul föredömligt och har trots omständigheterna en väl fungerande utvecklingsorganisation. Rektorerna anser dock att enheternas förmåga att organisera för löpande pedagogisk utveckling (PUT) är generellt begränsad. Sektionschef har under ht 2022 inlett månatliga samtal med varje rektor med målet att varje avdelning ska ha 10 timmar schemalagd planeringstid lå 22-23, och 15 timmar lå 23-24.</p>	■

## Grundförutsättningar för att bedriva en skola som levererar undervisning av god kvalitet säkerställs

Kvalitetsindikator	Status
<p><b>Elevunderlag på Grimsåsskolan ska öka</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Målvärdet är att elevunderlaget på nya Grimsåsskolan ska öka till 80 elever, vilket skolan är dimensionerad för. Idag är det 62 elever på Grimsåsskolan. Denna indikator bedöms dock</p>	■



Kvalitetsindikator	Status
irrelevant, eftersom skolan tar emot samtliga elever som är födda i upptagningsområdet. Inga elever väljer bort Grimsåsskolan för annan huvudman.	
<b>Andelen undervisning som bedrivs i ändamålsenliga lokaler</b>	■
<i>Kommentar</i>	
Om det i uppföljningen av denna indikator betänks att det finns relativt nyrenoverade nybyggda lokaler och beräknar andelen av helheten kan detta vara ett mått.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalt 15 förskolor. Kvarstående förskolor som behöver renovering: Åsalyckan, Regnbågen, Björnen, Solbacken, Björkhagen, Fjäril grön och Fjäril gul.</li> <li>• Totalt 6 grundskolor. Kvarstående skolor som behöver justering: Tranängskolan F-6, Tranängskolan 7-9, Limmaredskolan, Länghemskolan</li> <li>• Totalt 2 grundsärskolor. Kvarstående skolor som behöver justering: Grundsärskolan 7-9</li> <li>• Totalt 4 enheter under Gymnasieskolan: Ungdomsgymnasiet, Filial Bygg, Filial Omsorg, SFI. Samtliga har fullt ut funktionella lokaler.</li> </ul>	
Summering: andel med behov/totalt antal enheter 12/27=44%.	

## Fullföljd grundskola

Kvalitetsindikator	Status		
<b>Andelen elever som har minst 90% närvaro i åk 7-9</b>	■		
<i>Kommentar</i>			
Frånvarostatistik i F-6 under hösten 2022:			
<b>Dalstorpskolan</b>			
Årskurs	Antal elever i urvalet	Antal elever med total frånvaro > 15%	Andel elever med total frånvaro > 15%
0	21	2	9,5%
1	14	4	28,6%
2	20	3	15,0%
3	24	2	8,3%
4	19	2	10,5%
5	19	5	26,3%
6	19	5	26,3%
Slutat	1	0	0,0%
Total	137	23	16,8%



Kvalitetsindikator		Status	
<b>Grimsåsskolan</b>			
Årskurs	Antal elever i urvalet	Antal elever med total frånvaro > 15%	Andel elever med total frånvaro > 15%
0	7	1	14,3%
1	8	1	12,5%
2	6	2	33,3%
3	9	2	22,2%
4	14	2	14,3%
5	5	1	20,0%
6	11	1	9,1%
Total	60	10	16,7%
<b>Limmaredskolan</b>			
Årskurs	Antal elever i urvalet	Antal elever med total frånvaro > 15%	Andel elever med total frånvaro > 15%
1	23	3	13,0%
2	30	8	26,7%
3	28	11	39,3%
4	28	6	21,4%
5	24	8	33,3%
6	22	4	18,2%
Slutat	3	0	0,0%
Total	158	40	25,3%
<b>Långhemskolan</b>			
Årskurs	Antal elever i urvalet	Antal elever med total frånvaro > 15%	Andel elever med total frånvaro > 15%
0	25	11	44,0%
1	29	3	10,3%
2	26	7	26,9%

Kvalitetsindikator		Status	
3	25	7	28,0%
4	29	6	20,7%
5	20	3	15,0%
6	23	4	17,4%
Total	177	41	23,2%
<b>Tranängsskolan</b>			
Årskurs	Antal elever i urvalet	Antal elever med total frånvaro > 15%	Andel elever med total frånvaro > 15%
0	61	11	18,0%
1	66	16	24,2%
2	64	10	15,6%
3	51	9	17,6%
4	68	12	17,6%
5	64	9	14,1%
6	73	9	12,3%
Slutat	13	2	15,4%
Total	460	78	17,0%


**Frånvarostatistik i åk 7-9 under hösten 2022:**

Årskurs	Antal elever i urvalet	Antal elever med total frånvaro > 15%	Andel elever med total frånvaro > 15%
7 Blå	24	5	20,8%
7 Grön A	21	6	28,6%
7 Grön B	25	6	24,0%
7 Gul	24	7	29,2%
7 Orange	24	4	16,7%
7 Röd	23	1	4,3%
Total	141	29	20,6%
Årskurs	Antal elever i urvalet	Antal elever med total frånvaro > 15%	Andel elever med total frånvaro > 15%

Kvalitetsindikator		Status	
8 Blå	25	2	8,0%
8 Grön	27	4	14,8%
8 Orange A	22	9	40,9%
8 Orange B	26	12	46,2%
8 Gul	25	9	36,0%
8 Röd	21	8	38,1%
Total	146	44	30,7%
Årskurs	Antal elever i urvalet	Antal elever med total frånvaro > 15%	Andel elever med total frånvaro > 15%
9 Blå	23	6	26,1%
9 Grön	21	11	52,4%
9 Gul A	21	2	9,5%
9 Gul B	22	9	40,9%
9 Orange	23	11	47,8%
9 Röd	22	4	18,2%
Total	132	43	32,5%

Frånvaron bland eleverna i samtliga årskurser bör ses som fortsatt mycket hög. Värdena ovan, som avser ht 2022, är ungefär de samma som mättes under vt 2022. En utredning över orsakerna till denna höga frånvaro kommer att göras under vt 2023 på varje skola.

## Likvärdig grundskola

Kvalitetsindikator	Status
Handledningsträffar för skolor med integrerade grundskoleelever	
<i>Kommentar</i>	
Handledning av skolläringar och pedagoger på grundskolor som tar emot individintegrerade sarskoleelever genomförs bl a av grundskolans speciallärare, antingen med besök på skolor eller genom kontakt via Teams.	

## Grundförutsättningar för att bedriva en gymnasieskola som levererar undervisning av god kvalitet säkerställs

Kvalitetsindikator	Status
<p><b>Andelen elever som väljer att gå i den egna gymnasieskolan</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Vi behåller varje år i snitt ca 65% av Tranemo Kommuns elever, vilket är en mycket bra siffra om man jämför kommunala gymnasieskolor i samma kommunstorlek som Tranemo, där snittet enligt SKR är 45%. Hösten 2022 blev det 98 förstahandssökande vilket innebar 67% av eleverna som slutade i åk 9 våren 2022. Trots detta har vi under året haft en obalans mellan IKE-UT och IKE-IN, som 2022 utgjort ca -3 mkr och som 2023 befaras bli -6 mkr.</p> <p>De tendenser vi ser i elevernas gymnasieval är följande:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elever väljer i större utsträckning dyra program som Naturbruk och Fordon och Transport. Dessa program kostar mer än dubbelt så mycket som ett "vanligt" program.</li> <li>2. Det finns också en relativt hög andel elever, särskilt flickor, som väljer att studera högskoleförberedande program som Natur och Samhälle i andra kommuner, trots att Tranemo gymnasieskola också erbjuder dessa program.</li> <li>3. Färre elever från Svenljunga än vad som historiskt varit det normala. Arbete pågår för att stärka samverkan med Svenljunga.</li> </ol> <p>För att bryta dessa tendenser och locka våra gymnasieungdomar att läsa på Tranemo gymnasieskola har följande åtgärder initierats under ht 2023:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeta för att minska skillnaderna i resultaten mellan flickor och pojkar under högstadietiden.</li> <li>2. Implementera och realisera nyframtagen SYV-plan F-åk 9.</li> <li>3. Utveckla undervisningen i NO och Matematik på högstadiet.</li> <li>4. Stärka samarbetet mellan gymnasiet och högstadiet inom ämneslagen, särskilt svenska, matematik och NO.</li> <li>5. Förbättra överlämningarna mellan åk 9 och gymnasiet.</li> <li>6. Marknadsföra de olika programmen hos samtliga högstadieelever i Tranemo och Svenljunga, t ex genom öppet hus, gymnasiebesök, företagsmässor, framtagning av katalog, mm.</li> <li>7. Göra utbyten på elevnivå mellan högstadiet och gymnasiet: Gymnasieelever genomför moment i undervisningen på högstadiet.</li> <li>8. Stärka samarbetet med näringslivet, där gymnasieskolan så långt det är möjligt tillmötesgår de behov av kompetensförsörjning som finns bland företagen.</li> </ol>	●
<p><b>Antal elever från andra kommuner som väljer Tranemo gymnasieskola</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Ett samarbete på sektionnivå mellan Tranemo och Svenljunga har formaliserats och startats i</p>	●

Kvalitetsindikator	Status
december 2022. Målet är bl a att hjälpa att utveckla delar av utbildningen inom högstadiet, gymnasiet och elevhälsan. Naturligtvis kommer det i detta samarbete även att tas fram rutiner för besök av eleverna på högstadiet i Svenljunga till Tranemo gymnasieskola.	

## Ekonomiskt resultat

Resultat (mnkr)	Bokslut 2022	Budget 2022	Bokslut 2021
Intäkter	56,9	47,9	54,6
Kostnader	-337,8	-332,6	-339,5
-varav personalkostnader	-226,7	-225,7	-226,1
Verksamhetens resultat	-280,9	-284,7	-284,9
Budgetanslag	284,7	284,7	282,9
<b>RESULTAT</b>	<b>3,8</b>	<b>0,0</b>	<b>-2,0</b>

Nettokostnader (mnkr)	Utfall 2022	Budget 2022	Utfall 2021
Lärandesektionen övergripande	-49,3	-54,3	-47,9
Ungdomsgymnasiet	-61,0	-58,9	-61,9
Grundskola/förskola/särskola	-170,6	-171,5	-175,1
<b>Summa</b>	<b>-280,9</b>	<b>-284,7</b>	<b>-284,9</b>

Lärandesektionen slutar år 2022 med ett överskott på 3,9 mnkr.

Trots ett underskott på modersmål (-0,6 mnkr) och IKE förskola/grundskola (-1,1 mnkr) lämnar Lärande övergripande ett överskott mot budget med 3,8 mnkr. Majoriteten av överskottet innefattar del av Skolmiljarden (1,5 mnkr), högre etableringsersättning än budget (0,2 mnkr), överskott på budgeten för skolskjuts (2,0 mnkr), överskott på budgeten för köp av psykologtjänst (0,4 mnkr) samt överskott på budgeten för ersättning till fristående förskolor i Tranemo kommun (1,0 mnkr).

Bokslutet för Administration & IKT landar på ett överskott med 0,6 mnkr. Överskottet beror till största del på lägre IT-kostnader än budgeterat p.g.a. översyn av enheterna men del av det kan också kopplas till lägre personalkostnader än budgeterat till följd av vakans och lägre sysselsättningsgrad än budgeterat.

Barn- och elevhälsan slutar år 2022 med ett överskott mot budget på 0,6 mnkr. Det överskottet beror på lägre personalkostnader än budgeterat p.g.a. tjänstledigheter och att personal som slutat ersatts med personal med lägre lön.

Förskolan lämnar ett underskott mot budget på totalt -1,1 mnkr. Underskottet beror dels på större nyttjande av korttidsvikarier än beräknat till följd av låg grundbemanning och dels på uppbokning av ev. återbetalning av statsbidrag.

Grundskolan inklusive särskolan och gymnasiesärskolan visar ett överskott på 2,0 mnkr, dock med variationer mellan de olika rektorsområdena. De rektorsområden som prognostiserar underskott

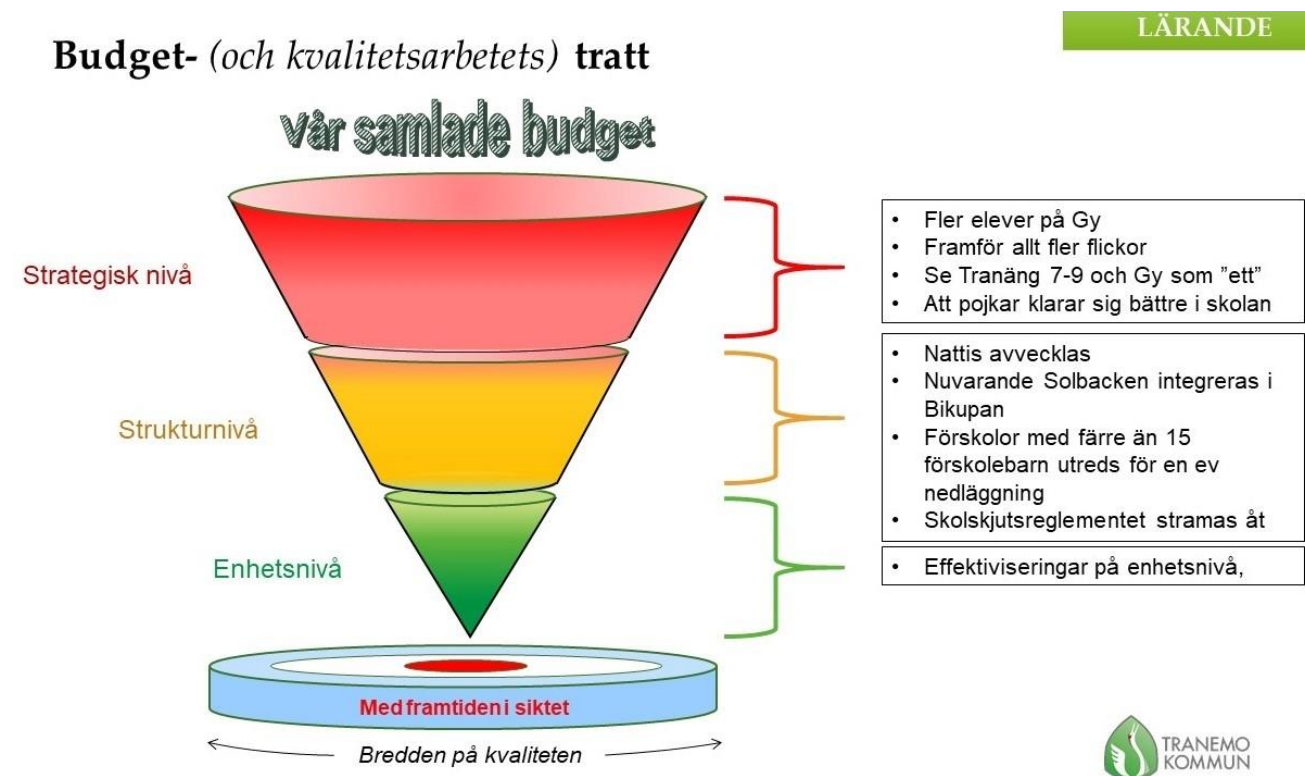
gör det främst pga högre personalkostnader än budgeterat men också pga kostnader för lokalhyra och lokalvård som vi inte budgeterat med. Kostnaderna för lokalhyra och lokalvård har tillkommit till följd av att vi startat egen gymnasiesärskola och därför behövde hyra paviljonger för att få plats med alla elever på skolområdet. Dock ser vi att vi får en lägre kostnad för skolskjuts, som ligger under Lärande övergripande och som hjälper till att täcka upp för lokalkostnaderna. De högre personalkostnaderna beror till största del på att vi har elever i behov av särskilt stöd.

Gymnasiet (ungdomsgymnasium inkl. vuxenutbildning) visar för år 2022 ett underskott mot budget på -2,1 mnkr vilket beror på högre interkommunala kostnader än budget (-3,0 mnkr) och lägre interkommunala intäkter än budget (-1,1 mnkr). Delar som visar på överskott är skolskjutsen (0,5 mnkr) och köp av Komvux-utbildning (0,5 mnkr).

Trots överskottet 2022 går Lärandesektionen in i 2023 med ett arbete för att få budget i balans. Detta till följd av bl.a. statsbidrag som försvinner och ökade interkommunala kostnader för gymnasieelever.

Arbetet för att få en budget i balans kommer att ske på flera olika sätt vilket illustreras i bilden nedan.

Sektionens arbete för att få en budget i balans och nå optimal användning av befintliga resurser ser ut som visas i bilden nedan:



## Personal

### Årlig uppföljning av sektionens systematiska arbetsmiljöarbete (SAM)

Den tillsyn som Arbetsmiljöverket gjorde hösten 2020 och våren 2021 följdes upp hösten 2021. Den påvisade brister i den årliga uppföljningen på enhetsnivå och avsaknad på förvaltningsnivå av övergripande systematik och årshjul. Detta arbete har nu påbörjats under HR-funktionens ledning och kommer att finnas klart inför kalenderåret 2023.

### Plan Hot-och våld

Mall behöver tas fram för att stödja enheterna i att vid behov skapa en lokal handlingsplan. En enkätundersökning har initierats på SSG för att undersöka nuläget.

### Olycksfall och tillbud

- Barn och elever: För barn och elever har det rapporterats 262 olycksfall och tillbud. En ökning med 15% sedan föregående år (228). Snittet är 244 rapporterade ärenden sedan läsåret 13-14. Svårt att se några mönster i orsaker till ökningen. Olycksfall och tillbud uppstår för barn och elever till största delen på lek- och skolgård, i lekrum/lekhall/kapprum/hall.
- Personal: Under läsåret 2021 – 2022 har både tillbud och olycksfall för personal ökat inom Lärandesektionen. Vanligaste orsaken till olycksfall bland personal är *Skadad av person*. Vanligaste orsaker till tillbud är *Psykisk överbelastning* samt *Hot och våld*. Flest tillbud och olycksfall uppkommer i undervisningssituationen. Det har uppskattats att detta genererat sjukfrånvaro i 22% av fallen.

Generellt rapporteras det fler tillbud och olycksfall inom grundskolans tidigare år och i förskolan speciellt kopplat till lek, vilket kanske också är naturligt eftersom leken är av en annan karaktär hos de yngre barnen.

### Arbetsmiljötempen i sektionsledningen

Genomsnittliga flextidssaldot i sektionsledningen förbättrades under läsåret 2020 – 2021 och har minskat sedan december 2019. Är nu i snitt 35 h/rektor i juni 2021. Snitt sedan mätningarna startade juni 2015 är 48 h. Flextidssaldot har mycket stora individuella skillnader. Kontrollspannet är 27,1 medarbetare per heltids rektor.

### Arbetsmiljörend

Totala antalet anmärkningar 2022 är 244 st, dvs en ökning med 35 st (15%) mot 2021. Det bör ses som ett normalt resultat, där Björnens förskola i Ambjörnarp sticker ut. För övriga verksamheter är det marginella ökningarna eller minskningar.

### Sjuktal

Resultaten är relativt sett goda för Lärandesektionen 2022, detta med tanke på att det under våren fortfarande rådde en pandemi och att hösten också karakteriserades av en hög andel förkylningsfall, vilket orsakade fortsatt stor korttidsfrånvaro bland den pedagogiska personalen. 2021 låg Lärandesektionens sjuktal (korttidsjukfrånvaro) på 6,12%, en minskning från 2020 där den var 6,74%. 2022 har korttidsjukfrånvaron trots pandemin sjunkit ytterligare till 5,94%. Även långtidsfrånvaron har sjunkit från 2,10 % år 2021 till 1,60 % år 2022.

Analys har genomförts av friskfaktorer både i chefsgrupp och på SSG under läsåret 2021-2022. Utifrån denna analys har Lärandesektionen valt att arbeta med prioritering av arbetsuppgifter vid hög

arbetsbelastning. Detta arbete har påbörjats genom samtal i SSG och Chefsgruppen runt en annan kommuns prioriteringslista, men arbetet behöver fortsätta under 2023. En egen modell för prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning behöver tas fram för förskolans verksamhet.

### **Medarbetarenkäten**

Generellt ett mycket gott övergripande resultat i medarbetarenkäten 2022 för Lärandesektionen. Särskilda delar som vi vill uppmärksamma:

- Svarsfrekvensen i år är högre i jämförelse med tidigare år.
- 31,5% procent av de anställda inom Lärandesektionen uttrycker i enkäten att man inte hinner med sina arbetsuppgifter.
- Engagemanget är mycket högt (99%) bland våra medarbetare.
- Överlag många inom Lärandesektionen som känner arbetsglädje (97,5%).
- Ca 10,5 % av de medarbetare som utsatts för hot om våld mm upplever inte att arbetsplatsen kan ta hand om hot- och våldssituationer.
- HME-frågorna ökar inom samtliga områden, alltså engagemang, ledarskap och motivation.
- Medianen för medarbetare som föreställer sig en perfekt arbetssituation är 7 på en tiogradig skala.
- Andelen medarbetare inom Lärandesektionen som 2022 uppger att man skulle rekommendera Tranemo kommun som arbetsgivare är högre än tidigare år, 92,5%, mot 68,1% 2021.

Där det har funnits någon form av negativt utfall på enhetsnivå har sektionschef och HR-specialist följt upp med berörd rektor det avvikande resultatet, tänkbara orsaker samt vilka åtgärder som kan planeras för att förbättra läget.

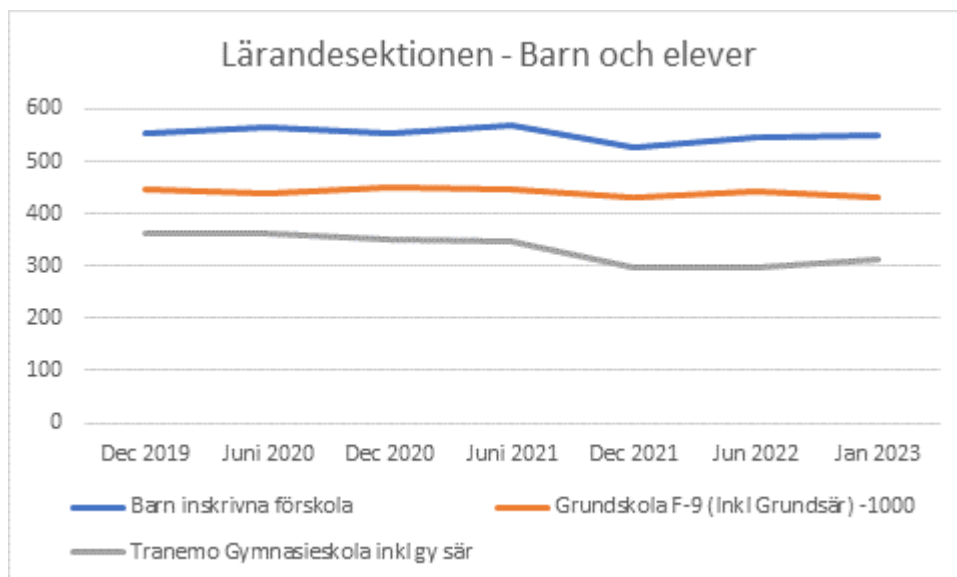
### **Förändrad ledningsorganisation**

Beslut har fattats att skjuta upp till våren 2023 utvärderingen av den rektorsorganisation som sattes 2021. Detta pga att innevarande läsår med den stora pandemihanteringen förmodligen inte skulle ge förutsättningar för en rättvisande utvärdering. Dessutom har tjänsten som sektionschef under större delar av 2022 innehavts av en tillförordnad person.

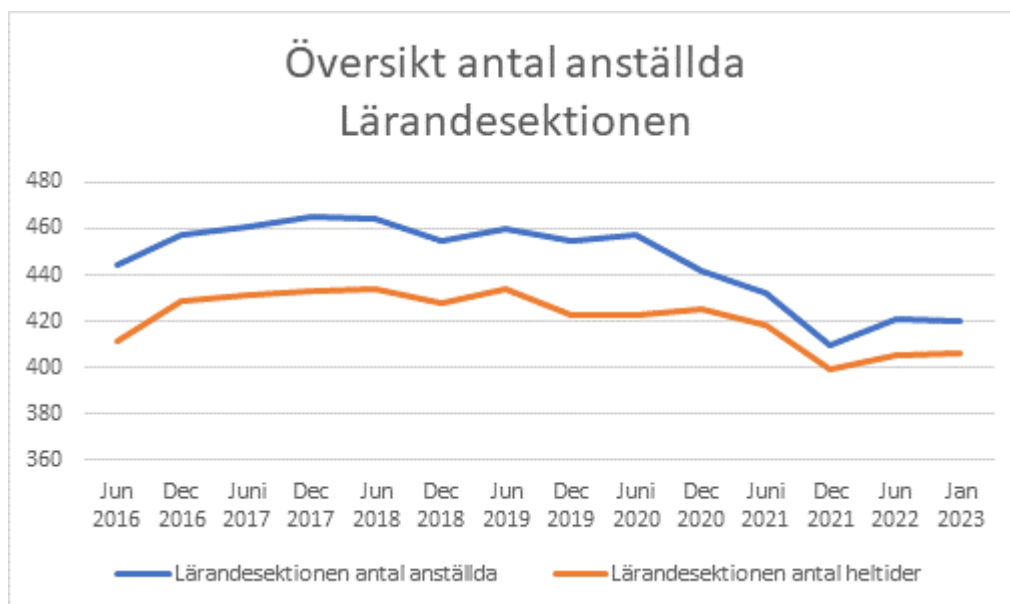
### **Bemanning i relation till volymförändringar och budget 2020-2022**

I det följande presenteras hur bemanningsläget inom Lärandesektionen har sett ut de senaste tre åren i förhållande till barn- och elevunderlaget samt tilldelad ram.





Diagrammet ovan visar på en jämn volym inom förskola och grundskola men inte inom gymnasiet, där det blev en kännbar minskning inför läsåret 21-22. Vi kan inte se några entydigare mönster som förklarar denna minskning än att aktuella årskullar just dessa läsår har varit något mindre än tidigare.



Diagrammet ovan visar utvecklingen av antal anställda på Lärandesektionen. Framträdande är att antalet anställda har minskat sedan högsta noteringen 2017 till januari 2023 med 26 årsarbetare. I december 2021 hade sektionen sju årsarbetare färre än i januari 2023.

I tabellen nedan framgår det i vilka yrkeskategorier som det har blivit förändringar i antal anställningar 2021-2022 enligt följande färgmarkeringar:

- Grönt: Minskning
- Gult: Samma nivå exakt
- Orange: Mindre ökning (ca 1 heltid)
- Rött: Mer än en heltidsökning

Underlag från Britt Boström 2023-02-03 Utdrag ur Personec						
	2022			2021		
	Tillsvi- dare	Visstid	Omräk- nat hel- tid	Tillsvi- dare	Viss- tid	Omräk- nat hel- tid
Ledning. skola	4		4	2		2
Rektor	17	1	18	19		19
Handläggare. övergripande verksamhetsplanering	1		1	1		1
Handläggare. IT	1		1	2		2
Handläggare. förskole-. skol-. fritids- och annan pe	5	1	6	4	1	5
Handläggare. Annan	1		1			
Administratör. förskole-. skol-. fritids-. och annan	8		7,75	9		8,75
Skolsköterska	4	1	4,4	4		4
Behandlingsassistent/Socialpedagog	3		3	1		1
Kurator	4		4	5		4,6
Lärare grundskola. årskurs F-6	66	2	67,1	65	2	66,5
Lärare grundskola. årskurs 7-9	36	6 (obehöriga)	40,65	37	5	41,65
Lärare gymnasieskola. allmänna ämnen	29	4 (obehöriga)	31,7	32	1	31,7
Lärare gymnasieskola. yrkesämnen	9		9	9		9
Lärare. praktiska/estetiska ämnen	7	1	7,75	7	1	7,75
Speciallärare	3		2,8	3		2,8
Specialpedagog	9		8,8	9		8,8
SFI-lärare	5	1	5,6	5	1	5,5
Lärare. modersmål	5	1	5	8		7
Förskollärare	73	9 (obehöriga)	80,03	78	6	82
Lärare i fritidshem	5	2	6,65	5	1	5,6

Underlag från Britt Boström 2023-02-03 Utdrag ur Personec						
Lärar-. förskolläraryrkte. annat	1		1			
Barnskötare	50	11 (obehöriga)	58,25	50	6	52,45
Studie- och yrkesvägledare	2	1	2,8	2		2
Läraryssistent	4	2	6	3	1	4
Elevassistent	18	4 (obehöriga)	20,5	20	1	19,15
Skolarbete. annat	1		1	2		2
Bibliotekarie	2		1,75	2		1,75
Vaktmästare	1		1	1		1
	374	47	406,53	385	26	398
Totalt		421			410	

De flesta personalkategorierna ligger relativt jämt 2021-2022 utom inom förskolan, där vi ser en förskjutning både från tillsvidareanställda till visstidsanställda och från förskollärare till barnskötare. Detta kan vara tecken på en försiktighet vid nyanställningar för att möta upp rådande och fortsatta krav på ekonomiska anpassningar.

### Anställda per anställnings- och löneform

	2022	2021
Antal personer	421	410
Tillsvidareanställda	374	384
Visstidsanställda	47	26
Antal årsarbetare	407,5	398,0
Timanställda	110	88
Antal timmar	29 220	20 310
Antal årsarbetare	14,76	10,26

### Kön månadsavlönade

	2022	2021
Andel män	17,6	16,8
Andel kvinnor	82,4	83,2

## Sjukfrånvaro

	2022	2021
Totalt	5,94	6,12
Långtid (mer än 59 dgr)	1,60	2,10

## Personalomsättning

	2022	2021
Personalomsättning	12,5	9,2

# Omsorgssektion

## Måluppfyllelse & ekonomi

### Verksamhetsområde

Omsorgssektionen är indelad i fyra olika verksamhetsområden.

Gemensam ledningsfunktion omfattar sektionschef och 3 verksamhetschefer, verksamhetscontroller men även medicinskt ansvarig sköterska och verksamhetsutvecklare.

#### Vård och omsorg

- Hälsa- och sjukvård.
- Vård- och omsorgsboende
- Hemtjänst
- Stöd vård och omsorg

#### Funktionsnedsättning och socialt stöd

- Särskilt boende LSS
- Servicebostad LSS/SoL
- Korttid Diamanten
- Daglig verksamhet
- Personlig assistans
- Socialt stödteam
- Migration Ukraina
- Ledsagning
- Avlösarservice

Samtliga enheter är placerade i Tranemo tätort förutom Ängslyckan (Grimsås).

#### Myndighetsfunktionen

- Barn och unga
- Familj
- Mottagningsenhet
- Bistånd äldre
- Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade LSS/Socialpsykiatri
- Ekonomiskt bistånd
- Vuxen (inkl. missbruk)

#### Administration

- Systemförvaltare
- Administratörer

# Sammanfattning

## Sammanfattande resultat

### Utvecklingsmål

Samtliga fyra utvecklingsmål för sektionen är uppfyllda.

### Kvalitet

Av sektionens tre kvalitetsfaktorer bedöms två vara uppfyllda och en på väg att uppnås. Det är

1. budget i balans
2. utvecklande ledarskap
3. social hållbarhet ur ett medarbetarperspektiv

Den tredje innehåller två indikatorer varav sjukfrånvaro ej uppfylls, men då den andra indikatorn hälsoprofilbedömning är uppfylld bedöms målet vara på väg att uppfyllas.

### Ekonomi

Omsorgssektionen redovisar ett budgetöverskott med +3,8 mnkr för 2022. I resultatet ingår då sektionens del av det extra föreningsbidrag som beslutades av politik i december med -0,7 mnkr.

### Personal

Sjukfrånvaron har inte sjunkit till sektionens målvärde för 2022 på 8,3% utan landade på 9,3%.

## Sammanfattande analys

Sektionens värdeord är VI. TILLSAMMANS. MOD. GLÄDJE och alla dessa har behövts i år. Sektionen har haft många utmaningar under 2022 men tagit sig an dem och kommit vidare.

Sektionen har en budget i balans för fjärde året i rad och med en låg kostnadsavvikelse vilket är resultatet av god ekonomisk hushållning. Målet är uppfyllt och sektionen arbetar strukturerat med uppföljning, analyser i workshop och dialog med ekonomicontroller och verksamhetskontroller samt på ledningsgruppers träffar och APT-möten.

*Sektionens chefer leder sina verksamheter med gott ledarskap och medarbetarna tar ett stort ansvar för brukare och klienter och sitt medarbetarskap. Ett stort fortsatt arbete med kvalitet och struktur i fokus under året men även i de mjukare delarna som kompetens-utveckling, medarbetaren i fokus med exempelvis målmatrix och erbjudande om stöd från företagshälsan med hälsoprofiler har gett goda resultat i både medarbetarenkäten samt i sektionens pulsmätningar.*

Sektionen har fortsatt satsningen för chefer i coachande ledarskap, handledning och teman i samverkan med Medarbetarcentrum.

Under året har sektionschef i samverkan med konsult genomfört 4 genomlysningar och utredningar inom sektionen. En av dem initierades av visselblåsning gällande brister inom hemtjänstgrupp. Övriga har tillkommit på sektionschefs begäran för att effektivisera verksamhet och på politiskt uppdrag. De fyra rapporterna är genomlysning hemtjänst, genomlysning myndighet, utredning serviceinsatser samt analys av vård och omsorgsboende.

### Vård och Omsorg

Året har präglats av en hög personalomsättning. Sjukfrånvaron under årets första månader med

omikron var höga och de sista månaderna av 2022 med förkylningar, influensa och Covid-19 ökade den igen efter en tids lägre sjukfrånvaro. Svårigheter med att rekrytera nya medarbetare har lämnat flera vakanta tjänster otillsatta.

Sommaren var en stor utmaning då ordinarie medarbetare skulle få sin välförtjänta återhämtning. Vikarier fanns inte att hitta. Flera verksamheter fick arbeta under prioritetsordning och medarbetare arbetade extra pass för att verksamheten skulle säkerställa god vård och omsorg. Särskilt svårt att rekrytera både vikarier som ordinarie personal i vissa geografiska områden av kommunen ex. Dals-torp.

Avancerad vård i ordinärt och särskilt boende har ökat markant under året vilket ställt höga krav på medarbetare och verksamhet. I kombination med detta har även vård- och omsorgsboenden haft en låg naturlig avgång i verksamheterna. Detta har skapat en större press på hemtjänst att vårda i ordi-närt boende med ökad vårdtyngd och utökade insatser. Hemtjänsten i Tranemo kommun står inför ett behov av att effektivisera sin verksamhet. Covid-19 har fortsatt präglat verksamheternas arbets-sätt med rutiner och skyddsåtgärder.

Årsskiftet 2021/2022 tog Tranemo över bemanningsenheten i egen regi. Verksamheten har under året utvecklat rutiner för schemaläggning, arbetat aktivt för att minska antalet timvikarier, anställt en bemanningscontroller samt startat upp en bemanningspool som arbetar övergripande mot sekt-ionens samtliga verksamheter.

Det ökade behovet av omvårdnad i ordinärt boende, hemtjänst, kan kopplas till att vård- och om-sorgsboende inte haft lediga lägenheter utan brukare med omfattande behov i väntan på vård och omsorgsboende fått utökade hemtjänstinsatser.

Kontinuitetsmätningen från Öppna jämförelser visar ett lågt medianvärde på 12 personer (det poli-tiska målet är 13). Undersökningen "Nöjda brukare" visar att 86% av våra brukare är nöjda eller mycket nöjda med hemtjänsten i Tranemo kommun.

Gudarpsgården har under året varit med i ett digitaliseringsprojekt för inkontinenssensorer. Pro-jektet har varit mycket positivt från samtliga berörda. Behov av dagverksamhet är fortsatt stort och platserna som finns på Ringblomman är uppbokade.

Hälso- och sjukvård har svårt att rekrytera legitimerad personal och lämnar flera vakanta tjänster öppna men i gengäld höga övertidskostnader. Statliga medel och prestationsersättningar har kunnat användas för inköp för att förbättra verksamheten samt tagit viss kostnad för personals vidareut-bildning. Verksamheten har under året infört digitaliserade signeringslistor och mobil app för trä-ningsprogram, Exorlife.

### **Funktionsnedsättning och social stöd**

Under året som gått har Covid fortsatt sätta sin prägel på verksamheten. Det har varit periodvis mycket utmanande att tillsätta pass och arbetsmiljön har påverkats där vissa enheter har fått hantera hög andel av inbeordring.

Verksamheterna kan tydligt se att året inneburit stora utmaningar inom rekrytering och bemanning för dess chefer. Få sökande av tjänster oavsett funktion. Kompetensen hos de sökande är lägre än tidigare. Antalet studenter från VO-college är minimalt, ca 15 totalt mellan årskullarna. En av de viktigaste frågorna för 2023 är kompetensförsörjning.

Antalet insatser inom daglig verksamhet, boenden och socialt stödteam har ökat kraftigt under året

som i vissa delar krävt högre kompetens och fler personal för att uppfylla insatserna.

Under året har det initierats en rad satsningar inom verksamhetsområdet och sektionen; Målmatris och Aktivt medarbetarskap. Samtliga enheter har arbetat med att stärka teamet och dess medlemmar kring roller, ansvar och vår gemensamma uppgift. Det har även genomförts en satsning kring social hållbarhet med fördjupning kring hälsa och att "må bra".

Under 2022 påbörjades en boenderockad med syfte att skapa en röd tråd mellan boenden med inriktningar mot åldrande och funktionsnedsättning, en möjlighet till boendekarriär som fortsätter 2023.

En omfattande boendeanalys visar att våra boenden inte är anpassade för vår målgrupps behov utifrån fastigheternas utformning. Framtida boenden behöver vara utformade på annat vis för att skapa förutsättningar för både kvalitet som ekonomisk hållbarhet.

Under hösten 2021 upprättades en handlingsplan för hur verksamheten ska arbeta för att möjliggöra för brukare att göra förflyttningar i och mot arbete och utbildning. Under året har aktiviteter utifrån handlingsplanen påbörjats. Ett sysselsättningsteam har startats upp för att förbättra intern samverkan kring sysselsättning med målet att erbjuda individen rätt sysselsättning utifrån behov. I sysselsättningsteamet finns myndighet, daglig verksamhet, AME och sociala stödteamet representerade. Sysselsättningsteamet träffas en gång per månad och hittills har det genererat att fler individer kommit ut i sysselsättning och att överföring av information mellan enheter har förbättrats när en individ t.ex. gått från AME till daglig verksamhet.

Inför 2023 har kontakt tagits med Försäkringskassan och vården för att diskutera det mervärde det ger individerna att samverka externt mellan olika parter viktiga för den enskilde.

I handlingsplanen lyfts även behov av att starta en öppen verksamhet för personer med en komplex sammansatt problematik av psykisk ohälsa, missbruk och/eller annan social problematik. En målgrupp vars behov av sysselsättning vi inte möter upp. Frågan om behov lyftes till politiken som avsatte medel för en ny öppen lågtröskelverksamhet. Verksamheten kom att söka medel från Europeiska socialfonden för att starta verksamheten i projektform för våren 2023. Tyvärr prioriterades ansökan inte i denna omgången men goda förutsättningar finns att söka igen. I projektet kommer utöver uppstart av lågtröskelverksamhet även fortsatt arbete med att förbättra samverkan ingå.

Socialt stödteam har lagt mycket resurser på att vidareutbilda personalen för att möta samhällets ökade behov inom våld i nära, psykisk ohälsa, missbruk m.m.

## **Myndighet**

Tre enhetschefer har blivit två vilket inneburit att man kunnat anställa en verksamhetsutvecklare inom befintliga ramar. Viss personalrörlighet på enheten under året har krävt konsultinsatser och nyrekryteringar. Ett inrättande av mottag för att öka tillgänglighet för sökande till myndighet har skett under året, en väg in.

Arbetet med att ta fram rutiner, vägledning samt uppdatering av delegationsordningen för att säkerställa en rättssäker handläggning har påbörjats. Arbetet med att leda och fördela arbetet för en god och hållbar arbetsmiljö för medarbetarna pågår. Genomlysningen visade på ett antal förbättringsområden inom struktur som arbetsmiljö för medarbetare och chefer.

För att kunna utföra det uppdrag med ny lagstiftning inom området "våld i nära relation" startades en kompetensutveckling inom området upp för samtliga medarbetare. Barn och Unga har under



året haft en stor tillströmning av ärenden och flertalet akuta. Handläggarna har handlagt ärendena skyndsamt och utredningarna har varit goda och i förekommande fall hållit vid rättslig prövning. All handläggning sker med Barnrättskonventionens intentioner för barnets bästa.

En personal har under året genomfört SKR :s utbildning till barnrättsstrateg.

Familjerättens mål är att öka möjligheten till att stötta och hjälpa föräldrar och barn vid vårdnadstvister, bl a genom förebyggande samarbetssamtal. Ett flertal vårdnadsöverflyttningar har gjorts för att öka tryggheten för barn som varit placerade i familjehem under lång tid. Familjehemssekreteraren och barnsekreteraren har vidareutbildats i familjehemsutredningar. Hemtagandet av familjerätten till egen regi har visat sig vara väldigt positivt och upplevs av familjerna som ett gott stöd.


Ekonomiskt bistånd och vuxenhandläggarna arbetar med att stötta individer till egen försörjning. Verksamheten arbetar även för att motverka hemlöshet för de individer som inte blivit "godkända" på den ordinarie bostadsmarknaden. Detta arbete fortsätter under 2023. Även ett aktivt arbete för att individer med beviljat ekonomiskt bistånd ska komma i sysselsättning (aktivitetsplikt). Dessa uppdrag finns i samverkan med allmännyttans bostadsbolag och verkställighet i sektionen samt AME. Arbetet har minskat antalet individer i behov av ekonomiskt bistånd samt minskat hemlösheten för ett par personer.




Frånvaron inom administrativa enheten under perioder under året har medfört svårigheter att utföra arbetsuppgifter i grunduppdraget men även tagit tid från arbetet med ständiga förbättringar och olika interna utvecklingsarbeten. Framför allt är det stöd med arkivhantering och personuppgiftsincidenter som fått stå tillbaka. Här kommer ett omtag ske under 2023. Systemförvaltningen arbetar med införande av förbättringar och samverkan med verksamheterna i verksamhetssystemet Treserva.

Målet för 2022 inom administrativa enheten har varit att strukturera sektionens arbete med digitalisering i befintliga verktyg, system till arbetsätt samt arbeta för en ökad delaktighet från medarbetare och brukare i utvecklingsfrågor gällande digitala verktyg. Enheten har arbetat med arbetsättet LAN-möten, där man samlat olika professioner för att följa arbetsprocesser och parallellt arbeta med utveckling av systemet. Systemförvaltarna har också inom enheten utbildat på Vårdyrkeshögskolan, vilket medfört egen kompetensutveckling och bekräftelse på att vi gör bra saker inom kommunen.



Enhetschef har i sin roll bevakat projekt FVM som nu antagit namnet Millenium. Det innebär en tillgänglig och sammanhållen hälso- och sjukvård av hög kvalitet och med stor delaktighet för invånarna vilket är målet för satsningen på en gemensam vårdinformationsmiljö i Västra Götaland.

## Uppföljning av prioriterade utvecklingsmål

Prioriterat mål	Måluppfyllnad
<b>Kvalitetsarbete.</b>	 Målet är uppfyllt
<i>Kommentar</i>	
Ett ständigt förbättringsarbete av kvalitet inom olika delar av struktur, kultur och verksamheter. Det kan vara på sektionsnivå eller inom den lilla arbetsgruppen. De avvikelser och synpunktsrapporter verksamheten fått används i syfte att utveckla effektivare verksamhet för brukare och verksamhet. De genomlysningar som genomförts under året inom hemtjänst, myndighet och analys av serviceinsatser och behov av vård och omsorgsboende är andra sorter av underlag som leder	

Prioriterat mål	Måluppfyllnad
till kvalitetsförbättring för verksamhet och brukare. Även anmälan enligt Lex Sarah och Lex Maria till IVO blir en del av förbättringsarbetet.	
<b>Budget i balans.</b>	 Målet är på väg att uppfyllas
<i>Kommentar</i> Målet på väg att uppfyllas när resursfördelningsmodellen är fullt ut införd i januari -23. Sektionens nya resursfördelningsmodell bygger på ersättning för både beviljade insatser och utfört arbete. Arbetet har tagit långt tid då en mycket stor mängd data behövs insamlas som grund till modellen. Justeringar har fått utföras under arbetet gång, bl. a på grund av systemfel, konfigureringar och omräkning av nya uppgifter.	
<b>Social hållbarhet för medarbetare.</b>	 Målet är uppfyllt
<i>Kommentar</i> Social hållbarhet i ett medarbetarperspektiv handlar bla om att främja en hälsosam livsstil och förbättrad arbetsmiljö. En organisationskultur som främjar hälsa och välmående hos medarbetare bidrar till såväl ett bättre samhälle som långsiktiga kvalitativa förutsättningar för våra kunder/brukare och klienter. Målet är att bygga en kultur av hälsa och välbefinnande.	
<b>Digitalisering.</b>	 Målet är uppfyllt
<i>Kommentar</i> Verksamheterna har arbetat med tre förvalda projekt samt en digitaliseringsplan för sektionen. Verksamheterna har även genomfört ett flertal andra digitaliseringssatsningar till godo för både verksamhet som brukare bland annat en e-tjänst för inrapportering av inkomstuppgifter för bedömning av avgiftsutrymme. Den lanserades i månadskiftet november/december 2022. Enhetschef och systemförvaltare har också utbildat på Vårdyrkeshögskolan, vilket medfört egen kompetensutveckling och bekräftelse på att bra saker sker inom kommunen.	



## Uppföljning av kvalitetsfaktorer

Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet
<b>Budget i balans</b>	 Kvalitén uppnås
<i>Kommentar</i> Prognos för året vid månadsuppföljning december är 3,0 mnkr. 2022 slutar på ett positivt resultat på 3,8 mnkr. Stor följsamhet till tilldelade medel och kreativa tankar på nyttjandet av dem. Sektion har utanför budget även sökt statliga medel som underlättat i utvecklingsarbeten inom verksamheterna. Låg kostnadsavvikelse vilket visar på en god resurshushållning.	
<b>Utveckling av ledarskapet.</b>	 Kvalitén uppnås
<i>Kommentar</i> Chefer behöver alltid, oavsett arbetsplats, bli bättre på att använda sitt bästa verktyg; nämligen	




Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet
<p>sig själv men även finna sätt att lyfta fram och ge medarbetarna möjlighet till delaktighet. Bägge delar till en god grund för att bygga en tillitsfull organisation.</p> <p>Sedan 2020 har sektionen arbetat med att utveckla ledarskapet inom sektionen genom ett par aktiviteter som tema chefsdagar med reflektioner inom ämnen som är aktuella just nu för våra chefer eller generellt för ledare. Från och med hösten 2021 har cheferna även fått möjlighet till enskilda handledningar med en handledare från Medarbetarcentrum. Varje samtal utgår från chefens behov. From mars 2022 har varje chef en möjlighet att använda en utbildningsportal med ett antal filmer med ämnen som berör att vara anställd som chef och ledare eller att använda som ett utbildningsmaterial för de anställda. Det ingår i konceptet Aktivt Medarbetarskap.</p> <p>Arbetet med målmatrix pågår sedan hösten 2021. Det är ett verktyg som hjälper till att klargöra gemensamma mål och utveckla ömsesidiga tankemodeller om syfte, roller, intressenter och olika typer av mål beroende på tid och plats för att nå målen. Varje chef har sin egen takt i arbetet utefter sin grupp förutsättningar.</p> <p>Slumpvis enkät om målmatrixarbetet skickades till 100 medarbetare och chefer i oktober för besvara frågor som " Känner du att alla har fått komma till tals i arbetet med Målmatrixen?" värdet blev 4,26 av 5 och i frågan " Tycker du att arbetet med Målmatrixen gjort att ni fått en bättre laganda på arbetsplatsen? som landar på 3, 17 av 5. Här är det spännande att analysera varför det skiljer sig åt på en ungefärlig likadan fråga.</p>	
<p><b>Social Hållbarhet ur ett medarbetarperspektiv.</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Sektionen vill stärka medarbetarskapet och involvera medarbetare i att skapa välmående och högpresterande team. Genom ett flertal aktiviteter utöver det ordinarie SAM hjulet (systematiskt arbetsmiljöarbete) under året vill sektionen bidra till en god hälsa på jobb och i privatliv.</p> <p>Sektionen startade upp sitt arbete social hållbarhet med aktiviteten "Aktivt Medarbetarskap" med föreläsningen " Aktivt medarbetarskap" med Anna Tufvesson, 15 och 16 mars, för alla sektionens medarbetare.</p> <p>Detta har följts utav litteraturinköp i ämnet och licens på en digital utbildningsportal; ett verktyg och stöd för chefer. I utbildningsportalen finns utbildningar i medarbetarskap, självledarskap och ledarskap. Det är filmer och övningar som bidrar till lärande och utveckling av individer och grupper.</p> <p>Sektionens erbjudande om individuell hälsoprofilbedömning har genomförts under året och i detta ingår ett självskattnings verktyg dvs enkätfrågor om sin hälsa på jobb och i privatliv samt konditionstest. Utifrån resultatet på gruppnivå av hälsoprofilbedömningarna kommer samtal och handlingsplaner genomföras i den egna arbetsgruppen. Då vår partner Avonova har varit sen med att leverera ett fullständigt resultat på gruppnivå kommer aktivitet med handlingsplan per grupp flyttas med till 2023.</p> <p>Återkopplingen från de som genomfört hälsoprofilen uttrycker hur bra det varit att få veta tillståndet på sig själv. Det enskilda resultatet har medarbetare och sköterska gått igenom tillsammans.</p>	<p> Kvalitén uppnås inte</p>

Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet



## Budget i balans

Kvalitetsindikator	Status
<b>Avtalstrohet - inköp av livsmedel</b> <i>Kommentar</i> Sektionen lyfte sig under 2022 men för att komma till målvärdet 90% finns ett par enheter till att arbeta för. Förbättring inför 2023 är att alla chefer och beställare åter går igenom beställarprocessen.	
<b>Genomgång av budget i balans av sektionschef med verksamhetschef.</b> <i>Kommentar</i> Tillsammans med ledningsgrupp och ekonomicontroller genomförs genomgång av sektionens utfall/månadsrapport mot målet budget i balans med 9 möten per år, dvs ledningsgruppens möten.	

## Utveckling av ledarskapet.

Kvalitetsindikator	Status
<b>Självskattning per chef.</b> <i>Kommentar</i> 4 av 5 genomförda. Den 5:e ej genomförd då medarbetarenkäten genomfördes i samma period dvs för många enkäter ute samtidigt.	
<b>Coachande ledarskap.</b> <i>Kommentar</i> Ingen mätning under tertial 3 då cheferna nu själva äger frågan men som det tidigare berättats har utvecklingsarbetet/förbättringsresan erbjudits varje chef i sektionen en egen handledning från Medarbetarcentrum. Det är individuell ledarskapscoachning med syfte att ge chefen stöd, vägledning och coaching i processen med att genomföra insatsen på ett framgångsrikt sätt. Istället för att ge lösningar på problem direkt i handen så siktar det coachande ledarskapet på att motivera och engagera medarbetare till att på egen hand utveckla sin förmåga till att kunna hantera problem.	
<b>Medarbetarskap</b> <i>Kommentar</i> 4 av 5 genomförda. Den 5:e ej genomförd då medarbetarenkäten genomfördes i samma period dvs för många enkäter ute samtidigt.	

## Social Hållbarhet ur ett medarbetarperspektiv.

Kvalitetsindikator	Status
<b>Hälsoprofilbedömning.</b> <i>Kommentar</i> Syftet är att ge den anställda ett tillfälle att i enskildhet diskutera arbets- och livsstilsfrågor samt utarbeta en personlig handlingsplan. Detta ger sedan på grupp-, avdelnings- och organisationsnivå en samlad bild av upplevd aktuell arbets- och livssituation. Första gruppen startade i påskveckan och därefter har övriga medarbetare genomfört sin hälsoprofilbedömning ända fram till december. 383 medarbetare har erbjudits hälsoprofilbedömning och 199 personer har genomfört den. Det var en frivillig aktivitet och därför ses den som avslutad.	
<b>8,3 % i sjukfrånvaro.</b> <i>Kommentar</i> Sektionen når inte målvärdet även om vi ser att sjukfrånvaron sjunker. över året. Året har påverkats av den fortsatta Covid smittan omikron som härjade i början av året och som höll i sig fram under vårkanten. Hösten och vinterns sjukfrånvaro har dominerats av 3 virus, RH virus, Covid och influensa. Med detta i tanke har det varit svårt att påverka sjukfrånvaron inom sektionen som påverkats av det allmänna smittoläget i samhället. Sektionen arbetar med sjukfrånvaro genom rehab processer och tidiga insatser från chef. För att kunna arbeta mer strukturerat med både sjukfrånvaro och hälsoaspekter som påverkar både arbete och privatliv kommer sektionen fortsätta sitt arbete med hälsa både i förebyggande som i rehab process.	

## Ekonomiskt resultat

Resultat (mnkr)	Bokslut 2022	Budget 2022	Bokslut 2021
Intäkter	142,3	126,5	121,1
Kostnader	-413,8	-401,8	-392,9
-varav personalkostnader	-228,6	-226,2	-217,7
<b>Verksamhetens resultat</b>	<b>-271,4</b>	<b>-275,3</b>	<b>-271,8</b>
Budgetanslag	275,3	275,3	275,5
<b>RESULTAT</b>	<b>3,8</b>	<b>0,0</b>	<b>3,7</b>

Nettokostnader (mnkr)	Utfall 2022	Budget 2022	Utfall 2021
Gemensam verksamhet	-25,3	-32,4	-24,7
Vård och omsorg	-73,3	-68,9	-76,2
Funktionsnedsättning	-51,2	-52,7	-51,6
Myndighetsfunktion	-121,6	-121,2	-119,3
<b>Summa</b>	<b>-271,4</b>	<b>-275,3</b>	<b>-271,8</b>

Omsorgssektionen redovisar ett budgetöverskott med +3,8 mnkr för 2022. I resultatet ingår då sektionens del (-0,7 mnkr) av det extra föreningsbidrag som beslutades av politik i december.

Största delen av överskottet beror på ej nyttjade prestationsersättningar med totalt +3,0 mnkr. Sektionen tilldelades dessa medel under året, bland annat för att kommunen kunnat upprätthålla en god sjuksköterskebemanning samt en låg andel timanställda inom särskilt boende och hemtjänst.

Den positiva budgetavvikelsen beror även på följande:

- Uppstart av en ny lågtröskelverksamhet kunde inte genomföras under 2022, utan fördröjs till våren 2023. Orsaken är att ansökan gjorts om medfinansiering hos Svenska ESF-rådet.
- Antal hushåll som erhållit ekonomiskt bistånd har minskat med i genomsnitt 10 hushåll per månad från 2021 till 2022. Det har bidragit till ett överskott med +0,9 mnkr.
- Under våren genomföres en boenderockad. En gruppboestad stängdes och brukare flyttades till tomma platser i kommunens övriga boenden. Under hösten ökade dock behovet av antal platser igen och ett nytt boende fick startas upp. Sammantaget har boenderockaden, och uppstarten av det nya boendet, ändå inneburit en besparing med ca 0,7 mnkr för 2022.
- Överskott redovisas för Arbetsmarknadsenheten och integration med 1,1 mnkr, bland annat på grund av vakanser.

Sektionen har istället haft stora utmaningar med att uppnå en budget i balans gällande placeringar i HVB och familjehem, som redovisar ett underskott med -3,1 mnkr. Vi ser framförallt en ökning av antal vuxenplaceringar till följd av missbruk eller våld i nära relationer. Detta är något som sektionen behöver arbeta vidare med under kommande år, där uppstarten av en ny lågtröskelverksamhet under 2023 är en del av detta förebyggande arbete.

Det har även varit svårt att uppnå en budget i balans när det gäller hemtjänsten, som sammantaget

redovisar ett underskott med -2,4 mnkr. Underskottet kan delvis förklaras med att verksamheten haft ett flertal vårdtunga brukare som, i väntan på lediga vård- och omsorgsboenden, fått omfattande hemtjänstinsatser. Underskottet kan även förklaras av en hög frånvaro och svårigheter med att bemanna, vilket bidragit till höga kostnader för bland annat övertid. Statistik visar även att kringtiden, det vill säga tid för resor, dokumentation, planering och all övrig tid som inte läggs hos brukaren, varit högre än budgeterat. Sektionen kommer arbeta vidare med att förbättra resultatet för hemtjänsten under 2023.

Sektionen har även haft ett särskilt vårdtungt ärende inom vård- och omsorgsboende, vilket krävt en högre bemanning än budgeterat. Till viss del har kompensation för detta kunnat täckas med hjälp av tilldelad budget för ökad grundbemanning med 1,0 mnkr.

## **Personal**

Året har bjudit verksamheterna på utmaningar främst inom personalförsörjning och bemanning.

### **Personalförsörjning/bemanning**

Inom alla vakanta tjänster har det varit svårt att finna rätt kompetens på de sökande, i vissa fall har det inte funnits någon sökande, vilket gjort att tjänsten åter gått ut eller att chef sänkt kompetenskravet. De som avslutar sina tjänster går i allmänhet till omkringliggande kommuner och de mer kvalificerade till Borås. Ibland är det svårt att möta löneanspråken hos de sökande.

Vikariesituationen/kompetensförsörjning har varit svår under året, något sektionschefen ofta tar fram vid presentationer för den politiska ledningen.

Inom sektionen samtalas det mycket kring nya tankar på hur vi skall kunna attrahera och bibehålla den personal som finns. Att tänka nytt i uppgifter, samverka med andra och att inte hamna i löneturismen som råder i regionen.

### **Chefers förutsättningar inom omsorgen**

Sektionen arbetar aktivt sedan ett par år med Medarbetarcentrum i metoden målmatris och workshops sedan 2020 med teman i ledarskap. Till det har alla chefer fått Bringselius två böcker om tillitsbaserat ledarskap samt boken "Allt ljus på teamet" att läsa och samtala om på ledningsgrupperna.

Sektionen har följt upp målmatris, styrmodell och delaktighet för chef samt medarbetare i separata pulsmätningar. Resultatet skall varje chef gå igenom på sin APT för att ge återkoppling om resultat och hitta möjligheter till gemensam förbättring för gruppen.

Dessa har SSG fått en genomgång av på sektionsnivå vid varje pulsmätning. Sektionschef har gjort ett stödmaterial åt cheferna då de tyckte det var svårt att hålla i samtal kring eget resultat i pulsmätningen.

Utöver detta har varje chef fått möjligheten, utan begränsning i antal gånger, att ha en egen handledare från Medarbetarcentrum. Det är inget krav utan de har själva bestämt om de vill nyttja detta. Ett antal har haft 4 eller fler samtal medan andra mellan 1-3 samtal. Samtalen syftar till att hitta verktyg för sitt ledarskap, att bolla dilemman i vardagen eller kring arbetet med målmatris. I arbetet med målmatris har ett flertal uppföljningar skett med teman för ledarskap under 2022; allt för att ge cheferna förutsättningar i sitt ledarskap.

Efter att Ledarna under vintern 2022 framförde önskan om att tala om organisatoriska

förutsättningar för chefer har 4 tillfällen med start 27 april och det sista 30 november genomförts. Det har varit om Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa orsakad av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Teoretisk kunskap i workshop med vad som kan göras strukturellt och på individnivå och i eget ansvar. Det har följts upp på sektionschefsmöte i den hemläxa varje chef fick. Vi har talat om Tranemo kommuns förväntan på chefer och kärnuppdraget.

Gemensamma utbildningar i workshopform med olika teman som syftat till att öka kompetens och trygghet i dem för cheferna. Styrmodell, arbetsrätt samt att leda och vara chef har varit teman under hösten -22 under dessa dagar.

Sektionschef har under året månadsmöten för alla chefer där det under 2 timmar samtalat om månadsrapport och annat som är av intresse för alla chefer men också bara för att se varandra.

Under året har alla medarbetare erbjudits en hälsoprofil där resultatet skall tas upp för samtal och handlingar vid behov av förbättringar.

Sektionen har anlitat Anna Tufvesson i föreläsning om "Aktivt medarbetarskap" och köpt en stödportal för chefer att använda som kunskapsbank och stöd i samtal med enskild eller i grupp med samtal som berör arbetslivet i stort och medarbetarskap.

Det finns inga begränsningar i vilka kompetensinsatser cheferna i övrigt väljer, de bestämmer själva.

### **Kompetensutveckling**

Verksamheterna genom verksamhetschef eller enhetschef har bestämt och godkänt de kompetensinsatser som genomförts inom de olika verksamheterna. Insatserna har varit generösa och många under året. Detta är ett axplock ur externa som interna utbildningar:

- Barnrättsstrateg utbildning
- Hedersrelaterat våld och förtryck
- Aktuellt inom socialpolitiken
- Den demografiska utmaningen
- Specialiserad vård i hemmet
- Ledarskapsprogram för god och nära vård
- Avgifter inom äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård - Ekonomi, lagstiftning och digitala stöd 2022
- Informationssäkerhet
- MHFA, första hjälpen för psykisk hälsa
- Hygienutbildning
- Äldreomsorgslyftet
- Specialistsjuksköterska
- Machofabriken, verktyg för arbete för jämställdhet och mot våld bland unga
- Samtalsmattan
- Värdegrundsbildning
- Vardagsrehabilitering
- HLR
- MI Samtalsmetod
- Utbildningar gällande hygienföreskrifter och skyddsutrustning.
- BPSD administratörsutbildning



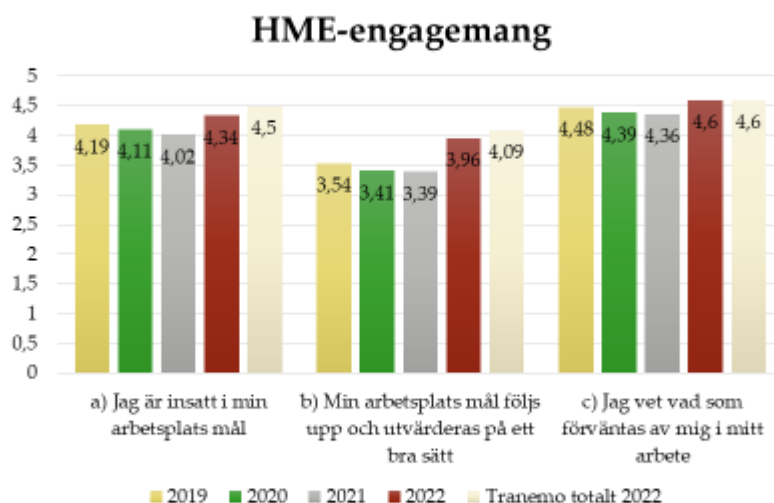
- Widgit Go- kommunikationshjälpmedel
- Förflyttningsutbildning
- Chefstrappan

Sektionen har använt ca. 2 mnkr på kompetensutveckling av köpta kompetensinsatser, exklusivt personalkostnader under 2022.

### Medarbetarenkät

Enkäten besvarades av 300 medarbetare. Värden på svaren har stigit de sista tre åren, Covid till trots. På frågan "Målen för mitt arbete är realistiska" är medelvärdet 4,14 av 5 vilket torde visa på att de aktiviteter som genomförts med verksamhetsplaner, målmatris och delaktighet gett utdelning. Något sämre utfall på " På min arbetsplats följer vi upp att beslut från arbetsplatsträffarna blir genomförda" 3,83. Här krävs mer ansvar och delaktighet både från chef som medarbetare.

HME värdet är gott eller mycket gott!



### Sjukfrånvaro

Generellt är det vanskligt att analysera sjuktalets utveckling under året och då det till viss del fortfarande varit pandemi/omikron eller att vi har rester av pandemin som påverkar verksamheterna. Det råder nolltolerans för sjuka medarbetare. Verksamheterna har svårt att bemanna pga. sjukdom, anhörigas sjukdom, vård av barn eller att medarbetaren varit i hushållskarantän. Detsamma har gällt de vikarier som finns inom bemanningsenheten.

Den siffra som är mer tillförlitlig av de två är den långa sjukfrånvaron som ligger jämnt med

föregående och åren dessförinnan. Sektionen har arbetat med rehabiliteringsåtgärder och anpassning av arbetsuppgifter för att underlätta för återgång i arbete. Vad verksamheterna ser är allt fler orsaker till sjukfrånvaro som inte är arbetsrelaterade. Fler medarbetare upplever psykisk ohälsa i någon grad.

Det skiljer sig mellan kollektivet dvs de i vårdnära arbete i sjukfrånvaro mot personal med administrativa uppgifter. Dessa grupper har en lägre sjukfrånvaro men det skiljer sig även mellan kvinnor och män där män är friskare.

En stor majoritet av sektionens anställda är kvinnor. Här bör sektionen tänka annorlunda i sin rekrytering av ny personal; vad kan vi göra på annat vis framöver för att inte vara en enkönad arbetsplats. Samverkan med lärandet vid val till gymnasieprogram kan vara en aktivitet för att öka andelen män i vård och omsorg över tid. Vi har även projektet Män i hälsa som kan ge män en möjlighet att växla spår i sin karriär.

### **Anställda per anställnings- och löneform**

	2022	2021
Antal personer	446	466
Tillsvidareanställda	416	406
Visstidsanställda	30	60
Antal årsarbetare	442,5	453,9
Timanställda	199	185
Antal timmar	93 262	87 477
Antal årsarbetare	47,10	44,18

### **Timanställda och timmar**

Under året har rekrytering inte kunnat genomföras på vakanta tjänster utan istället har timanställda tagits in i verksamheten. Orsak till utebliven rekrytering är få eller inga sökande alternativt sökande som ej är lämpliga eller saknar kompetens för uppdraget. Även det geografiska området eller verksamhetsområdet har spelat in.

Tillfälliga toppar med ökat omsorgsbehov under året har lett till högre bemanningskrav och dessa "luckor" har då täckts med timvikarier.

HR har brustit i egenkontroll och inte uppmärksammat att vikariat på verksamheten gjorts som timanställning istället för månadsanställning som brukligt är när tjänsten är vakant (oavsett tid på vakansen). Detta ska nu vara omhändertaget.

I september visade en kontroll att VO efter sommaren har återgått till bra nivåer av timanställda (under 10%) men sedan kom hösten med en sjukvåg av RS virus, Covid och influensa som skapade ett ökat behov av korttidsrekrytering. Bemanningenheten ökade då sitt antal av timanställda igen. Slutligen landade VO på knappt 17% timanställda mot andelen månadsanställda inom området för undersköterskor.

Det har även framkommit att bemanningsenheten inte har arbetat med uppföljning enligt rutin för avslut av anställda. I praktiken innebär det att en vikarie ligger som anställd hos oss men är inte en aktiv medarbetare som arbetar i verksamheten. Detta ska nu vara åtgärdat.

### **Kön månadsavlönade**

	2022	2021
Andel män	9,9 %	9,9 %
Andel kvinnor	90,1 %	90,1 %

### **Sjukfrånvaro**

	2022	2021
Totalt	9,34 %	9,17 %
Långtid (mer än 59 dgr)	3,67 %	3,60 %

### **Personalomsättning**

En personalomsättning på 17 % mot föregående års 13% gör att sektionen ställer sig frågan; är detta rimligt eller en hög siffra? En djupare analys får genomföras men sektionen bedömer det vara rimligt då flera av våra personalgrupper haft en stor omsättning av månadsanställda. Annat som kan spela in är att sektionen arbetat aktivt med att avsluta anställningar med medarbetare som inte fullgjort sitt uppdrag på det vis som är förväntat. Andra medarbetare har slutat på egen begäran och här behöver sektionen titta närmare på orsakerna för detta för få underlag till arbetet med attraktiv arbetsgivare.

Dessa "tomma" tjänster har ersatts med en månadsvikarie då rekryteringen av tillsvidare personal varit svår. Ett vikariat är ett bra alternativ när medarbetaren utför ett gott arbete men kanske inte uppfyller kompetenskraven, ex. att utbildning saknas. När det vikariatet sedan är över kan det vara att en annan, ny person som anställs på samma tjänst då den första vikarien lämnat verksamheten.

### **Personalomsättning**

	2022	2021
Personalomsättning	17,4 %	13,2 %

# Samhällssektionen

## Måluppfyllelse & ekonomi

### Verksamhetsområde

Samhällssektionen är uppdelad i följande verksamhetsområden:

**Fastighet:** Verksamheten är indelad i tre enheter; fastighetsdrift, verksamhetsstöd och skog/park. Alla tre enheterna opererar över hela kommunens område och har samtliga som bor, arbetar eller besöker kommunen som kunder.

**Kost:** Verksamheten är indelad i områdena skola/förskola samt äldreomsorg. Verksamheten omfattar 22 kök varav 17 är tillagningskök och 5 är mottagningskök. I 13 av köken arbetar man ensam och i 9 av köken är man två eller flera personer som arbetar.

**Infrastruktur:** Inom området finns både taxe- och skattefinansierade verksamheter.

VA-verksamheten levererar dricksvatten och omhändertar spill- och dagvatten för abonnenter i samtliga tätorter i kommunen.

Renhållningsverksamheten ombesörjer omhändertagande av hushållsavfall och därmed jämförligt avfall, drift av återvinningscentral samt omhändertagande av slam från enskilda avlopp.

Fjärrvärme/fiber levererar värme till kontrakterade kunder, samt ansvarar för fiber för kommunala fastigheter i och mellan kommunens orter.

Drift och underhåll av kommunala gator och vägar samt gatubelysning.

Fordon och transporter för kommunala verksamheter

**Kultur och fritid:** Folkbiblioteksverksamheten består av huvudbibliotek i Centralen och en bokbuss som servar ytterskolor, förskolor, äldreboenden samt större och mindre orter i hela kommunen.

Fritidsfunktionen består av stöd och service till 80 föreningar och studieförbund, utredningar och handläggning inom området inklusive lotterihandläggning samt öppen ungdomsverksamhet på två fritidsgårdar, mobil verksamhet samt lovverksamhet på alla lov.

Tranemo kulturskola bedriver frivillig undervisning inom musik- och kulturområden drama, konst, teater, dans, slöjd och spelutveckling för barn och unga. Kulturskolan bedriver uppsökande verksamhet och eftersträvar ökad tillgänglighet för alla målgrupper.

Kulturverksamheten skapar kulturevenemang för alla invånare, barn och unga är särskilt prioriterade. Kulturförenings- och kulturarrangörsbidrag samt kulturpris delas ut varje år.

**Samhällsutveckling:** Verksamheten ansvarar för samhällsplanering, naturvård, näringsliv och turism, samt mark och exploatering. Detaljplanearbete samt GIS och kart-/mättjänster köps genom samverkansavtal in från Gislaveds kommun.

**Samverkansnämnd bygg och miljö:** Bygg och miljöfunktionen bedrivs i samverkansnämnd med Gislaveds kommun där Gislaved är värdkommun.

# Sammanfattning

## Sammanfattande resultat

Sektionen når, tack vare ett målinriktat och medvetet arbete, en budget i balans och en god måluppfyllelse.

## Sammanfattande analys

Inför året hade Samhällssektionen genomfört kraftiga åtgärder för att nå en budget i balans och skapa en effektiv och ändamålsenlig organisation. Detta gjorde att vi stod väl rustade för de utmaningar som 2022 erbjöd. Det oroliga omvärldsläget med krig i vårt närområde, en skenande inflation, komponentbrist och prisökningar har kraftigt påverkat Samhällssektionens ekonomi och verksamhet under året.

Detta till trots når sektionen en god måluppfyllelse och en budget i balans, tack vare ett gott ledarskap och ett målinriktat och effektivt arbete.

Under året har stort fokus lagts på ledarskap och samtliga sektionens enhetschefer har utbildats i Hälsofrämjande och effektivt ledarskap. Detta är också något som återspeglas i årets medarbetarenkät där ledarskapet på sektionen får ett utmärkt betyg.

Samtliga uppsatta mål för sektionen är uppnådda och det ekonomiska resultatet visar på ett litet överskott för helåret, trots de mycket stora kostnadsökningarna.

Om vi tittar närmare på respektive verksamhetsområde målas följande bild upp:

**Kost:** Livsmedelspriserna har under året stigit betydligt. Kosten tilldelades till följd av detta en miljon kronor för att kunna bibehålla kvaliteten på kosten samt möjlighet till att köpa in varor som går att lagerhålla. Under ett antal månader var man tvungen att genomföra vissa förändringar i menyn. Året har även präglats av stora svårigheter med kompetensförsörjning, vilket lett till en mycket ansträngd situation för både chefer och medarbetare.

**Infrastruktur:** Snöröjningen är det som är svårast att förutse. Budgetering av snöröjningen baseras på snittet för de senaste 5 åren. På grund av mycket snö och halka under januari - mars 2022 och sedan kraftigt ökade avtalspriser blev snöröjningen 1 mkr dyrare än budgeterat. Trots detta gör Infrastruktur ett litet plusresultat beroende på att andra delar gått bra.

Under början av året drabbades Länghem av vattenbrist, då ett grundvattenmagasin plötsligt försvann - troligtvis till följd av geologiska förändringar. Verksamhetsområdets krisorganisation aktiverades och kunde snabbt hantera de uppkomna problemen.

På Renhållningen har årets präglats av arbetet med att implementera den regionala avfallsplanen, samt förberedelser inför införandet av fastighetsnära förpackningsinsamling.

**Fastighet:** Under året har en ny driftschef rekryterats och ett nytt fastighetssystem har upphandlats och håller på att implementeras. En ny kombinerad möteslokal och personalmatsal har byggts i gamla fullmäktigesalen, något som varit mycket uppskattat av personalen.

**Kultur och fritid:** Verksamhetsområdet redovisar ett positivt ekonomiskt resultat och har varit kostnadseffektiv med relativt bra måluppfyllelse för att möta invånarnas behov av kultur- och fritidsaktiviteter. Under året har bland annat ett nytt bidragssystem för föreningsliv införts och en ny


kulturstrategi har tagits fram.

Samarbeten mellan enheterna har resulterat i att fler invånare får upp ögonen för det som erbjuds, till exempel genom meningsfulla ungdomsaktiviteter och trygghetsskapande insatser tillsammans med föreningar. Med goda relationer med våra föreningar och kulturaktörer har vi lyckats skapa en mängd konstprojekt. Det finns ett stort intresse för verksamheten från regionen och hela landet. Vi har haft ett antal studiebesök på Centralen och biblioteket. Det finns en nyfikenhet i kultursverige för den "modellen" av kommunutveckling som Centralen gestaltar men också sammansättningen av Samhällssektionen som anses vara nyckeln för att göra en kommun attraktiv. Kulturchefen har deltagit i flera regionala och nationella kulturkonferenser för att prata kulturpolitik och berätta om Tranemo som kulturkommun.



**Samhällsutveckling:** Verksamheten har gjort stora framsteg i arbetet med att ta fram en ny översiktsplan och vid årsskiftet gick planen ut på samråd. Stort fokus har under året legat på näringslivsutveckling, där inte minst samarbetet inom föreningen Tillväxt Tranemo har varit viktigt.


Tack vare en satsning på marknadsföring i kombination med ett ökat tempo i framtagandet av detaljplaner har intresset för att köpa både industrimark och mark för bostäder ökat väsentligt under 2022.

## Uppföljning av prioriterade utvecklingsmål




Prioriterat mål	Måluppfyllnad
<b>Utveckla sektionen</b>	 Målet är uppfyllt
<i>Kommentar</i>	
Rollbeskrivningar är framtagna för samtliga verksamhetschefer och enhetschefer.	
Budgetuppföljning genomförs med samtliga enheter månadsvis, både gällande ekonomi och sjukfrånvaro.	
Samtliga enhetschefer, samt två verksamhetschefer utbildas inom hälsofrämjande och effektivt ledarskap genom Medarbetarcentrum.	

## Uppföljning av kvalitetsfaktorer

Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet
<b>Ledarskapet</b>	 Kvalitén uppnås
<i>Kommentar</i>	
Under året har stort fokus lagts på ett gott ledarskap inom sektionen, vilket gett utslag i bland annat medarbetarenkäten där ledarskapet får ett utmärkt betyg.	
Att siffran är för låg när vi mäter hur många som känner sig delaktiga i verksamhetsplaneringen har sin orsak i en omorganisation vilket resulterat i att rapporteringsvägarna i Stratsys inte har fungerat så som det var tänkt.	
Under året har samtliga enhetschefer utbildats i Hälsofrämjande och effektivt ledarskap via Medarbetarcentrum	
<b>Budgetföljsamhet</b>	 Kvalitén uppnås



Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet
<i>Kommentar</i> Ekonomi följs upp varje månad på samtliga enheter, verksamhetsområden och på sektionen som helhet. Fler än åtta av tio chefer sade sig ha tillräcklig kunskap och förståelse för budgetprocessen och sedan dess har ytterligare utbildningsinsatser genomförts.	
<b>Brukaren i fokus</b>	 Kvalitén uppnås
<i>Kommentar</i> Under året har stort fokus lagts på kontakter med både förenings- och näringsliv där vi kan se att antalet företagsbesök och föreningsdialoger har ökat avsevärt jämfört med föregående år. Utöver detta har sektionen inrättat både en företags- och en föreningslots för att underlätta kontakterna med kommunen. Inom fastighet genomförs husmöten där representanter för olika verksamheter finns med. Fler samverkansformer planeras och bland annat har ett nytt forum med sektionscheferna, Verkstäl-lande ledning, skapats av kommunchefen för att ytterligare stärka samverkan inom hela förvaltningen.	

## Ledarskapet



Kvalitetsindikator	Status
• <b>Andel medarbetare som känner sig delaktiga i verksamhetsplaneringen</b>	
<i>Kommentar</i> Vid en enkätundersökning svarade 55,7 procent att de känner sig delaktiga i nulägesanalysen och 63,3 procent att de känner sig delaktiga i att skapa utvecklingsmål, vilket är det viktigaste måttet. Vid närmare analys visar det sig att problemen med delaktighet och rapportering härrör från en enhet som nyligen genomgått en stor omorganisation, vilket medfört att de inte kunnat rapportera så som tänkt i Stratsys. Arbete med att öka delaktigheten i verksamhetsplaneringen pågår fortsatt i hela sektionen.	
• <b>Låg sjukfrånvaro</b>	
<i>Kommentar</i> I början av året ökade den korta sjukfrånvaron till följd av covid-19. Under tertiäl två har siffrorna sjunkit betydligt och sektionen överträffar målvärdet. Långtidssjukskrivningarna har ökat marginellt och chefer, med stöd av HR, har åtgärdsplaner för samtliga sjukskrivna individer. Utbildning för enhetschefer och verksamhetschefer inom hållbart och effektivt ledarskap i syfte att skapa en ännu mer hälsosam arbetsplats är under året genomförd.	
<b>Genomförda chefsutbildningar</b>	

Kvalitetsindikator	Status
<i>Kommentar</i>	
Samtliga enhetschefer har utbildats i Hälsofrämjande och effektivt ledarskap via Medarbetarcentrum	

## Budgetföljsamhet

Kvalitetsindikator	Status
<b>Månadsuppföljning</b>	
<i>Kommentar</i>	
Samtliga chefer arbetar aktivt med månadsuppföljningen i Stratsys. Vid befarat underskott finns krav på att möjliga åtgärder ska tas fram.	
<b>Andel av medarbetarna som känner tillit till budgetprocessen.</b>	
<i>Kommentar</i>	
I enkät uppgav 86% av cheferna att de har tillräcklig kunskap och förståelse för budgetprocessen, någon motsvarande mätning har inte gjorts bland resterande medarbetare på sektionen. Arbetet med att öka kunskapen och delaktigheten pågår, bland annat genom att genomföra åtgärder utifrån de synpunkter som lämnats i enkäten.	

## Brukaren i fokus

Kvalitetsindikator	Status
<b>Dialog med förenings- och näringsliv</b>	
<i>Kommentar</i>	
För att underlätta kontakterna mellan näringsliv och kommunen har en föreningslots införts som arbetar aktivt med näringslivskontakter. Arbete sker också via företagarföreningen Tillväxt Tranemo, samverkan utvecklas kontinuerligt.	
Lotscafé har införts, både för förenings- och näringsliv, för att ytterligare underlätta kontakten med kommunen.	
Förvaltningen har också inrättat både en företags- samt en föreningslots för att underlätta kontakterna med kommunen.	
I samband med framtagandet av nya riktlinjer för föreningsstöd har ett stort antal dialoger med föreningslivet genomförts.	
<b>Verksamhetsmöten</b>	
<i>Kommentar</i>	
Inom fastighet genomförs husmöten där representanter för olika verksamheter finns med. Fler samverkansformer planeras och bland annat har ett nytt forum med sektionscheferna, Verkställande ledning, skapats av kommunchefen för att ytterligare stärka samverkan inom hela	



Kvalitetsindikator	Status
förvaltningen.	

## Ekonomiskt resultat

Resultat (mnkr)	Bokslut 2022	Budget 2022	Bokslut 2021
Intäkter	114,6	106,6	117,3
Kostnader	-247,2	-239,4	-230,7
-varav personalkostnader	-75,1	-76,8	-76,3
Verksamhetens resultat	-132,6	-132,8	-113,4
Budgetanslag	132,8	132,8	115,0
<b>RESULTAT</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>1,6</b>

Nettokostnader (mnkr)	Utfall 2022	Budget 2022	Utfall 2021
Samhällssektionen övergripande	-12,8	-13,5	-10,3
Kostverksamhet	-24,6	-25,2	-23,4
Fastighet	-47,4	-46,9	-32,6
Infrastruktur	-11,9	-12,0	-11,8
VA/renhållning	-0,5	-0,5	-0,5
Samhällsutveckling	-16,3	-15,4	-15,3
Kultur o fritid	-19,1	-19,3	-19,6
<b>Summa</b>	<b>-132,6</b>	<b>-132,8</b>	<b>-113,5</b>

Samhällssektionens ekonomiska resultat är ett överskott på 0,2 mnkr. I resultatet har sektionens del (0,3 mnkr) av det extra föreningsbidrag som beslutades av kommunstyrelsen i december täckts in.

Flera verksamheter inom samhällssektionen har drabbats hårt av de stora prisökningarna under året, underskottet har hämtats hem genom att personalkostnaderna varit 1,7 mnkr lägre än budgeterat. Kostnadsminskningen beror främst på att flera tjänster varit vakanta under del av året, både på grund av svårigheter att rekrytera och som en åtgärd för att minska kostnaderna.

Färdtjänstresandet har sedan pandemins start varit på en lägre nivå än normalt, men under hösten har antalet resor återigen närmat sig normalvolymen. Från och med augusti månad indexreglerades leverantörens pris, ökningen blev strax över 10%. Resultatet för färdtjänsten blev ändå, som en följd

av det låga antalet resor under våren, ett överskott på 1,0 mnkr.

Inom kostverksamheten ökade livsmedelspriserna kraftigt. Tack vare det tillskott på 1 mnkr som gjordes under hösten kunde livsmedelsbudgeten hållas. Resultatet för kostverksamheten blev ett överskott som en följd av hög sjukfrånvaro och svårigheter att rekrytera vilket gjorde att personalkostnaderna blev lägre än budgeterat. Intäkterna överskred budget, dels på grund av att sålda måltider ökade samt sjuklöneersättning för covid-19 under årets första månader.

Område fastighet redovisar totalt ett underskott på 0,5 mnkr. Kostnaden för kommunens lokaler blev väsentligt högre än budgeterat som en följd av prisökningar och indexhöjningar. Större delen av underskottet täcks genom att flera tjänster varit vakanta under året.

Inom infrastruktur blev kostnaden för vinterväghållning 1 mnkr högre än budgeterat på grund av mycket snö och halka under början av året samt höjda avtalspriser. Plusresultat på andra verksamheter, bland annat fjärrvärme/fiber, gör att verksamhetsområdet totalt redovisar ett litet överskott mot budget.

Resultatet för samhällsutveckling är ett underskott på 0,8 mnkr. Kostnaderna för GIS-samverkan med Gislaved ökade efter en översyn över vilka resurser som användes, intäkterna för mättingsuppdrag blev lägre än tidigare år. Under 2022 har arbete med flera detaljplaner pågått, flera utredningar har behövts vilket medfört att kostnaden blev högre än beräknat.

VA-verksamheten hade inför 2022 beräknat att redovisa ett överskott för att minska det ackumulerade underskottet från tidigare år, resultatet blev +1,6 mnkr vilket är i linje med prognoser under året.

För renhållningsverksamheten är resultatet ett underskott på 0,3 mnkr vilket även det är beräknat för att minska ackumulerat överskott. Resultatet blev bättre än planerat på grund av att intäkterna ökade efter att kontroller gjorts av abonnemang, samt minskade mängder som lämnades på ÅVC.

## Personal

Tack vare att ett antal vakanser kunnat återbesättas har antalet årsarbetare kunnat öka från 132,9 till 140,3 per den sista december. Dock är antalet årsarbetare fortsatt lägre än då sektionen bildades för två år sedan.

Vikarietimmarna har under året ökat, främst på kosten, då antalet sjukskrivningar varit högt, bland annat som en följd av covid-19.

Den totala sjukfrånvaron har stigit något, dock inte till alarmerande nivåer. Samtliga chefer arbetar tillsammans med HR för att få ner sjukskrivningstalen och flera åtgärder är vidtagna.

Sektionen som helhet har en bra balans mellan antalet kvinnor och män, men sett till de olika verksamhetsområdena råder det en obalans med en övervikt på män inom Fastighet och Infrastruktur och motsvarande övervikt för kvinnor inom Kosten.

## Anställda per anställnings- och löneform

	2022	2021
Antal personer	152	144

	2022	2021
Tillsvidareanställda	141	133
Visstidsanställda	11	11
Antal årsarbetare	140,3	132,8
Timanställda	39	49
Antal timmar	9 024	8 535
Antal årsarbetare	4,56	4,31

### Kön månadsavlönade

	2022	2021
Andel män	47,4 %	43,1 %
Andel kvinnor	52,6 %	56,9 %

### Sjukfrånvaro

	2022	2021
Totalt	6,41 %	5,41 %
Långtid (mer än 59 dgr)	2,80 %	1,78 %

### Personalomsättning

	2022	2021
Personalomsättning	12,8 %	13,5 %

# Fjärrvärme

## Ekonomiskt resultat

Resultat (mkr)	Bokslut 2022	Budget 2022	Bokslut 2021
Intäkter	24,1	23,3	25,7
Kostnader	-23,6	-23,1	-24,5
-varav personalkostnader	-1,3	-1,6	-1,2
Verksamhetens resultat	0,5	0,2	1,2
Budgetanslag	-0,2	-0,2	0
<b>RESULTAT</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>1,2</b>

Överskott på ca 0,5 mkr främst beroende på att en halvtidstjänst på fiber varit vakant. Fjärrvärmen förutsågs ända fram till november 2022 att göra ett nollresultat. På grund av några veckor med väldigt kallt väder under december gjordes ett mindre plusresultat.

## Resultaträkning (mkr)

	Not	2022	2021
<b>Intäkter</b>			
Brukningsavgifter	1	24,1	25,7
<b>Summa intäkter</b>		<b>24,1</b>	<b>25,7</b>
<b>Kostnader</b>			
Kostnader	2	-18,9	-19,4
Interna kostnader inom koncernen	3	-1,0	-1,2
Avskrivningar		-3,4	-3,4
<b>Summa kostnader</b>		<b>-23,3</b>	<b>-23,9</b>
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>		<b>0,8</b>	<b>1,7</b>
<b>Finansiella kostnader</b>			
Intern ränta		-0,5	-0,6
<b>UTFALL</b>		<b>0,3</b>	<b>1,2</b>
Kommunbidrag		0	0
<b>RESULTAT</b>		<b>0,3</b>	<b>1,2</b>

## Balansräkning (mnkr)

	Not	221231	211231
<b>Anläggningstillgångar</b>			
Materiella anläggningstillgångar	4	43,4	45,6
<b>Totala anläggningstillgångar</b>		<b>43,4</b>	<b>45,6</b>
<b>Fordringar</b>			
Kundfordringar		4,8	4,7
<b>Totala fordringar</b>			
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>		<b>48,3</b>	<b>50,3</b>
<b>Eget kapital</b>			
Akkumulerat resultat	5	11,7	11,5
<b>Avsättningar</b>			
Pensioner		0,1	0,2
<b>Totala avsättningar</b>		<b>0,1</b>	<b>0,2</b>
<b>Långfristiga skulder</b>			
Förutbetalda anslutningsavgifter		1,1	0,8
Avräkning kommunen		35,1	34,6
<b>Totala långfristiga skulder</b>		<b>36,2</b>	<b>35,3</b>
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		0,2	3,3
<b>Totala kortfristiga skulder</b>		<b>0,2</b>	<b>3,3</b>
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>48,3</b>	<b>50,3</b>

## Noter (mnkr)

	2022	2021
<b>Not 1</b>		
<b>Intäkter</b>		
Externa brukningsavgifter	15,4	16,7
Kommunen	4,2	4,5
Tranemobostäder AB	3,4	3,4
Övriga externa intäkter	0,7	0,7
Övriga interna intäkter	0,4	0,4
<b>Summa intäkter</b>	<b>24,1</b>	<b>25,7</b>
<b>Not 2</b>		
<b>Kostnader</b>		
Driftkostnader	-15,8	-16,6
Underhållskostnader	-1,8	-1,5
Personalkostnader	-1,3	-1,2
<b>Summa kostnader</b>	<b>-18,9</b>	<b>-19,4</b>
<b>Not 3</b>		
<b>Administrationskostnader</b>		
Samhällssektionen	-0,5	-0,8
Central administration	-0,5	-0,4
<b>Summa administrationskostnader</b>	<b>-1,0</b>	<b>-1,2</b>
<b>Not 4</b>		
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>		
Ingående bokfört värde	45,6	48,1
Årets anskaffningar	1,2	0,9
Årets avskrivningar	-3,4	-3,4
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>43,4</b>	<b>45,6</b>
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>		
Anskaffningsvärde	99,3	98,7
Ackumulerade avskrivningar	-55,9	-53,1
<b>Summa</b>	<b>43,4</b>	<b>45,6</b>

	2022	2021
<b>Utgående bokfört värde</b>		
Verksamhetsanläggningar	43,3	45,5
Inventarier, fordon, mätare etc	0,1	0,1
<b>Summa</b>	<b>43,4</b>	<b>45,6</b>
<b>Not 5</b>		
<b>Eget kapital</b>		
Tidigare års resultat	11,5	10,3
Årets resultat	0,0	1,2
<b>Utgående eget kapital</b>	<b>11,5</b>	<b>11,5</b>

# VA

## Medarbetarskap, arbetsglädje

### Ekonomiskt resultat

Resultat (mnkr)	Bokslut 2022	Budget 2022	Bokslut 2021
Intäkter	29,9	28,3	29,4
Kostnader	-28,7	-28,7	-29,5
-varav personalkostnader	-4,8	-3,8	-6,8
Verksamhetens resultat	1,2	-0,4	-0,1
Budgetanslag	0,4	0,4	0,4
<b>RESULTAT</b>	<b>1,6</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>

VA har ett ackumulerat underskott som ska arbetas bort under kommande två år.

- Under 2022 har vi arbetat av ca 1,5 miljoner på underskottet som främst beror på att 2 tjänster togs bort i och med omorganisationen som genomfördes under 2021.
- Vi har också gjort diverse effektiviseringar för att dra ner driftsbudgeten.
- Ledningsnätet har förbättrats genom att relina och strumpa delar av ledningsnätet vilket ökar livslängden.

Under 2022 har bland annat material, drivmedel och elkostnader skenat iväg och därför påbörjade vi ett arbete med att utreda var våra högsta kostnader ligger och vilka investeringar vi kan göra för att minska på dessa kostnader.

- Att byta ut gamla byggvärmefläktar som drar onödigt mycket el och som går dygnet runt till luftvärmepumpar gav genast en besparing på elförbrukningen.
- Vi bytte även ut stora blåsmaskiner i slambassänger mot omrörare vilket också minskade på våra elkostnader avsevärt.
- Att installera in en TS-mätare in-line till pressen i Tranemo avloppsreningsverk har också gjort stora skillnader på elförbrukningen då pressen går betydligt lugnare. TS-mätaren har också minskat på användningen av Polymer (en kemikalie) som binder slammet till fastare och torrare massa. Genom att få slammet torrare och i en fastare konsistens har vi minskat på transportererna till Borås. Tidigare har leverantören LBC hämtat slam 3 gånger i veckan och nu kommer de en gång i veckan. Vi räknar med att kunna förfina intrimningen ännu mera för att till sist kunna lämna slammet var 10 dag. Detta kommer att spara både tid, pengar och gynna miljön.

Under fjärde kvartalet av 2022 har underhållsplaner arbetats fram för att förnya och renovera våra verk invändigt och utvändigt samt se över vår maskinpark. Genom att aktivt planera och fixa till våra anläggningar förlänger vi livslängden på dem samtidigt som arbetsmiljön blir betydligt bättre.



## Resultaträkning (mnkr)

	Not	2022	2021
<b>Intäkter</b>			
Brukningavgifter	1	29,9	29,4
<b>Summa intäkter</b>		<b>29,9</b>	<b>29,4</b>
<b>Kostnader</b>			
Kostnader	2	-18,0	-19,1
Interna kostnader inom koncernen	3	-2,3	-2,1
Avskrivningar		-6,8	-6,5
<b>Summa kostnader</b>		<b>-27,1</b>	<b>-27,7</b>
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>		<b>2,7</b>	<b>1,7</b>
<b>Finansiella kostnader</b>			
Intern ränta		-1,6	-1,8
<b>UTFALL</b>		<b>1,2</b>	<b>-0,1</b>
Kommunbidrag		0,4	0,4
<b>RESULTAT</b>		<b>1,6</b>	<b>0,3</b>
Avsättning till VA-fond		-1,6	-0,3
<b>Resultat efter avsättning</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

## Balansräkning (mnkr)

	Not	221231	211231
<b>Anläggningstillgångar</b>			
Materiella anläggningstillgångar	4	167,5	160,4
<b>Totala anläggningstillgångar</b>		<b>167,5</b>	<b>160,4</b>
<b>Fordringar</b>			
Kundfordringar		1,5	1,5
<b>Totala fordringar</b>		<b>1,5</b>	<b>1,5</b>
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>		<b>169,0</b>	<b>161,9</b>
<b>Eget kapital</b>			
Akkumulerat resultat	5	-1,7	-4,0
<b>Avsättningar</b>			
Pensioner		3,3	3,3
<b>Totala avsättningar</b>		<b>3,3</b>	<b>3,3</b>
<b>Långfristiga skulder</b>			
Förutbetalda anslutningsavgifter		5,4	
Avräkning kommunen		160,1	155,3
<b>Totala långfristiga skulder</b>		<b>165,5</b>	<b>160,7</b>
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		2,0	2,0
<b>Totala kortfristiga skulder</b>		<b>2,0</b>	<b>2,0</b>
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>169,0</b>	<b>161,9</b>

## Noter (mnkr)

	2022	2021
<b>Not 1</b>		
<b>Intäkter</b>		
Externa brukningsavgifter	24,4	24,0
Kommunen	1,5	1,5
Tranemobostäder AB	2,8	3,0
Övriga externa intäkter	0,9	0,7
Övriga interna intäkter	0,3	0,3
<b>Summa intäkter</b>	<b>29,9</b>	<b>29,4</b>
<b>Not 2</b>		
<b>Kostnader</b>		
Driftkostnader	-9,0	-10,7
Underhållskostnader	-2,1	-1,6
Personalkostnader	-6,9	-6,8
<b>Summa kostnader</b>	<b>-18,0</b>	<b>-19,1</b>
<b>Not 3</b>		
<b>Administrationskostnader</b>		
Samhällssektionen	-1,7	-1,5
Central administration	-0,5	-0,5
<b>Summa administrationskostnader</b>	<b>-2,3</b>	<b>-2,1</b>
<b>Not 4</b>		
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>		
Ingående bokfört värde	160,4	154,8
Årets anskaffningar	13,9	12,0
Årets avskrivningar	-6,8	-6,5
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>167,5</b>	<b>160,4</b>
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>		
Anskaffningsvärde	275,5	261,8
Ackumulerade avskrivningar	-108,0	-101,4
<b>Summa</b>	<b>167,5</b>	<b>160,4</b>

	2022	2021
<b>Utgående bokfört värde</b>		
VA-nät	97,6	87,9
VA-verk, byggnader	39,5	40,0
Pumpstationer	24,8	25,9
Pågående investering	4,8	5,5
Inventarier, fordon, mätare etc	0,8	1,0
<b>Summa</b>	<b>167,5</b>	<b>160,4</b>
<b>Not 5</b>		
<b>Eget kapital</b>		
Tidigare års resultat	-4,1	-4,4
Årets resultat	0,0	0,3
<b>Utgående eget kapital</b>	<b>-4,1</b>	<b>-4,1</b>

# Renhållning

## Ekonomiskt resultat

Resultat (mnkr)	Bokslut 2022	Budget 2022	Bokslut 2021
Intäkter	19,4	20,0	18,3
Kostnader	-19,7	-20,0	-18,8
-varav personalkostnader	-3,2	-3,4	-3,1
Verksamhetens resultat	-0,3	0,0	-0,5
Budgetanslag	0	0	0
<b>RESULTAT</b>	<b>-0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,5</b>

Renhållningen har sedan tidigare ett ackumulerat överskott som ska arbetas bort. Ett mindre underskott än budgeterat beror på att kostnaderna för de nedlagda deponierna lyftes från renhållningen, arbetet med projekt abonnemangskontroll har resulterat i högre intäkter än budgeterat, samt även nya avtal för hämtning av ÅVC fraktioner och minskade mängder på ÅVC. Under pandemin ökade vissa fraktioner något som nu återgått till det normala.

Ovan sammantaget ger ett bra resultat trots att vi även ser ökade kostnader i verksamheten, nya ansvar medför ökade kostnader, tidningsinsamlingen kostar 75 000 under 2022 utöver vad som täcks av taxorna. Höjda index avspeglas i kostnaderna främst kopplat till drivmedelsprisernas ökning men även det allmänna ökade kostnadsläget drabbar oss ekonomiskt och kommer att fortsätta göra så under 2023.