



Verksamhetsberättelse 2022

Stöd och utveckling

Fastställd av Välj ett objekt
Framtagen av utbildnings- och arbetslivsförvaltningen
Datum [Beslut/Publiceringsdatum]
Gäller 2022
Ärendenr Rapportering 2022
Version [1.0]

Verksamhetsberättelse 2022 – Stöd och utveckling

Innehåll

1 Händelser av väsentlig betydelse.....	2
1.1 Kompetensförsörjning.....	2
1.2 Omvärlden.....	3
1.3 Statsbidrag	3
1.4 Lokala satsningar	3
1.5 Lokalförsörjning	4
2 Förväntad utveckling.....	4
3 Kvalitetsberättelse	5
4 Väsentliga personalförhållanden.....	7
4.1 Personalvolym.....	7
4.2 Sjukfrånvaro	8
5 Ekonomisk uppföljning	9
5.1 Årets resultat	9
5.2 Nettokostnadsutveckling	9

1 Händelser av väsentlig betydelse

Personalomsättning och rekrytering

Arbetsmarknaden är i dag mer rörlig än tidigare och inom förvaltningens avdelningar finns många olika yrken representerade. Vi kan i dag se att personal är mer benägen än tidigare att förflytta sig till andra förvaltningar, mellan avdelningar eller till en annan arbetsgivare. Anledningarna kan vara flera; personlig utveckling, löneutveckling eller karriärväxling. Med detta som bakgrund så ser vi att vi som organisation behöver jobba än mer med chefsstöd, kompetensförsörjning, rekrytering och kompetensutveckling under ett gemensamt paraply, för varje förvaltning och inom region Gotland som helhet.

Som läget är i dag så förlitar vi oss helt och hållet på att alla chefer skall hantera och genomföra detta på ett likvärdigt och professionellt sätt och parallellt med alla andra uppgifter som ingår i chefsuppdraget.

Chefsstöd – Ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv

Inom avdelningarna lyfts frågan om brist på chefsstöd över lag. Vad som ligger inom det området och hur det upplevs av var och en kan variera något. Den övergripande upplevelsen är dock den att Regionstyrelseförvaltningen och även Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen, utifrån nuvarande organisation, inte kan leva upp till avdelningars behov och förväntningar inom flertalet områden som bland annat stöd inom HR, ekonomi, kommunikation, försörjning, digitalisering och juridik. Förvaltningen anser här att frågan om chefsstöd bör belysas ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv. Hur använder vi våra resurser på bästa sätt och hur uppnår vi bästa kvalitet på det arbete som skall utföras?

- Kan Regionstyrelseförvaltningens (RSF) organisation leverera det som förvaltningarna förväntar sig utifrån tänkt organisation?
- Behöver RSF:s organisation, ansvarsfördelning och gränsdragningar förtydligas eller förändras?
- Hur ser förvaltningens behov av chefsstöd ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv ut inom de olika områdena?
- Kartlägga förvaltningarnas behov av kompetenshöjande insatser inom områdena samt hur resurser fördelas.

1.1 Kompetensförsörjning

Förvaltningen har arbetat och processat fram en egen utbildning som nu genomförs av Uppsala universitet. En utbildningsinsats riktad till i första hand förstelärare. Utbildningen skall ge alla Gotlands förstelärare kunskaper och verktyg i att leda sina kollegor i ett kollegialt lärande. De skall kunna kliva fram som pedagogiska ledare och systematiskt och på vetenskaplig grund leda och driva den pedagogiska utvecklingen av Gotlands skolor/förskolor

Genom systematiskt kollegialt lärande kommer vi att bättre nå de som i dag är tidsbegränsat anställda som obehöriga lärare och då höja deras kompetens successivt. Få de mer motiverade att utbilda sig, parallellt med arbetet eller övergå till heltidsstudier för att sedan uppnå en tillsvidareanställning som behörig lärare, fritidspedagog.

- Kollegialt lärande utvecklar individer, arbetsgrupper, skolor och förvaltning och då marknadsför vi skolformerna och alla yrken mer positivt. Därigenom ges en än mer professionell bild av läraryrket och statusen höjs på skolans yrken.
- Insatsen är såväl skolutveckling som strategisk kompetensförsörjning och den kommer att utveckla oss att bli en än mer attraktiv arbetsgivare och stärka vårt arbetsgivarvarumärke.

Inom central förvaltning kan vi i dag se att personal är mer benägen än tidigare att förflytta sig till andra förvaltningar, mellan avdelningar eller till en annan arbetsgivare.

Anledningarna kan vara flera; personlig utveckling, löneutveckling eller karriärväxling. Med detta som bakgrund så ser vi att vi som organisation behöver jobba än mer med kompetensförsörjning, rekrytering och kompetensutveckling under ett gemensamt paraply för förvaltningen för att vara förberedda.

Inom avdelning stöd- och utveckling har vi ett pågående arbete med följande;

Arbeta än mer teambaserat utifrån individens uppdrag och avdelningens ansvar

Kontinuerlig utveckling av medarbetare, både vad det gäller kompetenshöjande insatser men också utvecklingsarbete och processkartläggning i arbetsgrupper. Kollegialt lärande är ett pågående utvecklingsarbete

Arbeta med kontinuerlig kartläggning av rekryteringsbehov, behov inom kompetenshöjande insatser och hur medarbetare kan arbeta mer tillsammans.

Inför pensionsavgångar tidigt påbörja både överlämning, kartläggning av nuläge och framtida behov av kompetens och rekryteringsprocess. Det är önskvärt att nya medarbetare går parallellt med den avgående personen under en period

1.2 Omvärlden

1.3 Statsbidrag

1.4 Lokala satsningar

Förvaltningen har bestämt sig för att ge alla Gotlands förstelärare kunskaper och verktyg i att leda sina kollegor i ett kollegialt lärande. De skall kunna kliva fram som pedagogiska ledare och systematiskt och på vetenskaplig grund leda och driva den pedagogiska utvecklingen av Gotlands skolor/förskolor

Av den anledningen har vi arbetat med och processat fram en egen utbildning som nu genomförs av Uppsala universitet. En utbildningsinsats riktad till i första hand förstelärare och som vi troligen är först i landet med. Den bedömningen gör i alla fall förvaltningen och Uppsala universitet.

Deltagantalet är 100 st. och då ingår även linjeledare från folkhögskolan.

Förstelärare utbildas för att bli bättre, tryggare och starkare i kollegialt lärande för att förbättra undervisningen för skolformerna. De är nu i början av detta men vi ser de växa. Det övergripande syftet med utbildningen är att ge förstelärarna kunskaper och verktyg för att leda sina kollegor i ett kollegialt lärande, en form av systematisk processledning som stärker det kollegiala vilket sedan ger större möjligheter att bättre nå ut till alla skolor. Förbättra det vi inte riktigt uppnår i dag.

Utbildningsinsatsen är satt till tre terminer vilket är halva tiden av försteläraryppdraget som är sex terminer. I dag har vi bara genomfört en termin av utbildningen och de nya

försteläraryuppgiften. Utbildningen genomförs parallellt med uppdrag och behöver tid att sätta sig och växa så den kan ge mer effekt på sikt.

1.5 Lokalförsörjning

Det finns ett stort behov av en regionövergripande lokalförsörjningsprocess vilken sedan skall kunna användas lokalt inom UAF för strategisk planering. Förvaltningen har stora behov och en förväntan på att relevanta investeringar och underhåll görs i de lokaler som nämndernas verksamheter är förlagda till. Det är viktigt att förvaltningen här har en sammanhållen och övergripande strategi när det gäller lokalförsörjning på kort och lång sikt, vilket måste göras regionövergripande och över nämndgränser.

I utvecklingsarbetet är det även viktigt att ytterligare tydliggöra och klargöra ansvarsfördelning mellan UAF, Teknikförvaltningen (TKF) men även RSF-Digitalisering. Fortsatt arbete med att kartlägga och utvärdera samarbeten och gränsdragningar. Arbeta fram en mer gemensam strategi framåt när det gäller lokalförsörjning och periodiskt underhåll. Rektorer och chefer skall hållas informerade kontinuerligt, göras delaktiga och även utbildas inom området för att få det stöd de behöver och känna en trygghet i hur frågorna omhändertas.

2 Förväntad utveckling

Chefsstöd – Ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv

Utifrån det som lyfts i kapitlet händelser av väsentlig betydelse så behöver frågan om brist på chefsstöd lyftas, diskuteras och besvaras. Förvaltningen anser här att frågan om chefsstöd bör belysas ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv. Hur använder vi våra resurser på bästa sätt och hur uppnår vi bästa kvalitet på det arbete som skall utföras?

Förvaltningsledningen kommer behöva lyfta följande frågor till egen diskussion och vidare till koncernledning och berörda nätverk;

* Kan Regionstyrelseförvaltningens (RSF) organisation leverera det som förvaltningarna förväntar sig utifrån tänkt organisation?

* Behöver RSF:s organisation, ansvarsfördelning och gränsdragningar förtydligas eller förändras?

Förvaltningens behov av chefsstöd ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv inom följande områden behöver belysas

- o HR
- o Ekonomi och upphandling
- o Kommunikation
- o Digitalisering och systemstöd
- o Lokal- och försörjningsfrågor

Diskussionen bör även innefatta att kartlägga förvaltningarnas behov av kompetenshöjande insatser inom områdena samt hur resurser fördelas, såväl inom region Gotland som helhet och internt inom Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen.

Utan kartläggning och korrigerande åtgärder finns det stor risk för att detta blir ett större arbetsmiljöproblem vilket kan leda till sjukskrivningar och högre personalomsättning

Frågor inom försörjningsområdet behöver lyftas upp än mer tydligt och systematiskt inom förvaltningen, i samverkan med teknikförvaltning och regionstyrelseförvaltning. Återkommande rapporteringar om nuläge och framtid till förvaltningsledning och nämnder är av betydelse.

Det finns stora behov och en förväntan på att relevanta investeringar och underhåll görs i de lokaler som nämndernas verksamheter är förlagda till. Det är viktigt att förvaltningen har en sammanhållen och övergripande strategi när det gäller lokalförsörjning på kort och lång sikt, vilket måste göras över nämndgränserna. I utvecklingsarbetet är det viktigt att ytterligare tydliggöra och klargöra ansvarsfördelning mellan UAF, Teknikförvaltningen (TKF) men även RSF-Digitalisering. Fortsatt arbete med att kartlägga och utvärdera samarbeten och gränsdragningar. Arbeta fram en mer gemensam strategi framåt när det gäller lokalförsörjning och periodiskt underhåll. Rektorer och chefer skall hållas informerade kontinuerligt, göras delaktiga och även utbildas inom området för att få det stöd de behöver och känna en trygghet i hur frågorna omhändertas.

Arbetsplatserna efter pandemin och pågående förändring av kontorsarbetsplatser inom Visborg. Den förändring som gjorts kring kontorsarbetsplatser inom Visborg har ännu inte satt sig fullt ut. Arbetet med fria arbetsplatser och att inte ha en bestämd kontorsplats är för flertalet medarbetare en stor förändring. Det är en ännu pågående process som behöver kontinuerlig utvärdering. Att alla inte kan vara på arbetsplatsen samtidigt gör att medarbetarna får mycket svårare att träffas. Några känner sig utanför gemenskapen och saknar tillgången till den spontana kommunikationen vid till exempel en fikarast. Informella kontakter mellan medarbetare och chefer ger mycket information och skapar goda relationer.

Att arbeta hemifrån och på distans har delvis blivit en mer naturlig del men det finns också ett behov av att vara på arbetsplatsen och träffa kolleger. Inom central förvaltning beskriver medarbetarna att det finns både för- och nackdelar med att arbeta hemma. Möjligheten med förbättrad logistik hemma, att styra över sin egen arbetsituation och då få ihop livspusslet bättre är uppskattat även om det finns en risk att det aldrig blir riktigt ledigt då arbete och fritid lätt överlappar och flyter ihop.

Att under lång tid utebli från det viktiga informella samspelet med kollegor kan innebära en risk som vi behöver vara medvetna om. Det är viktigt att vi tillsammans, chefer och medarbetare i samråd, utvecklar bra samarbetsformer för de som arbetar på distans och på kontoret. Motverka riskerna och ta tillvara de möjligheter finns. Arbetsgivaren behöver kontinuerligt lyfta frågan om hur inflytande och delaktighet bevaras och utvecklas samtidigt som möjlighet till hemarbete består.

3 Kvalitetsberättelse

Utifrån avdelningens perspektiv behöver följande lyftas fram i berättelsen och visar en del av vad vi gjort och hur vi går vidare framåt;

Det systematiska kvalitetsarbetet inom förvaltningen anses vara relativt väl förankrat. Det finns en gemensam bas i årshjulet som i dag också finns på plats i beslutsstödsystemet. De stora processerna är tydliga vilket skapar trygghet och tillit, även om tidplanerna ofta är alldeles korta. För att hålla i och även utveckla arbetet behöver det fortsatt finnas

långsiktighet, uthållighet och ett verksamhetsnära ledarskap vilket leder till att varje process blir mer trovärdig och värdeskapande.

Förvaltningen arbetsprocess med verksamhetsplan har kontinuerligt förbättrats. Ett stort arbete startade i förvaltningsledningsgruppen (FLG) redan 2021–2022 och verksamhetsplanen beslutas numera i oktober månad, med reservation för budget. Planen och dess aktiviteter är en naturlig del av budgetprocessen och årscykeln vilket har bidragit till förbättrad implementering och ökad förståelse.

Verksamheterna har i dag goda möjligheter att välja ut mål och aktiviteter, vilket görs i samråd med avdelningschefer utifrån förvaltningsledningens inriktningsbeslut gällande mål och aktiviteter. Tillit, förtroende och mindre kontroll ger större möjligheter för chefer att påverka utformningen av aktiviteter och delaktiviteter. Förbättrar implementering och ökar delaktigheten och förståelsen samt skapar engagemang och motivation.

Det finns möjlighet till utökat stöd från central förvaltning när det gäller information och utbildning inom beslutsstödsystemet. Viktigt för att lyckas med rapportskrivningar och uppföljning av mål och aktiviteter. En viktig stödfunktion för förvaltningens chefer som i sin tur förbättrar den inre hållbarheten och förutsättningarna i ledarskapet.

Att leda för hållbarhet och vad det innebär för förvaltningens ledare.

Det finns en risk att ”leda för hållbarhet” bara blir ett begrepp och utifrån det har sedan var och en sin egen definition och uppfattning. Precis som med många andra begrepp så behöver vi definiera vad vi menar och vad som åsyftas och vad det kan och skall ha för betydelse för oss som organisation. För många handlar detta oftast om verksamhetens inre hållbarhet. Hur våra arbetssätt och processer kan utvecklas, ge stöd och blir hållbara för dem som förväntas utföra arbetet. Och att vi genom god inre hållbarhet har möjlighet att ge yttre hållbarhet. Det är inte per automatik en koppling till de globala målen och Agenda 2030

Det ena behöver dock inte förta det andra. Organisationen behöver en gemensam definition och en förståelse för hur vi påverkas eller hur det kommer att påverka vårt sätt att leda.

Om hållbarhet är någonting vi jobbar med för att vi förväntas, måste eller om vi inte förstår varför så blir det vare sig långsiktig eller motiverande. Det är inte givet att vi förstår syftet med att gå en längre och kanske svårare väg som skall ge en bättre värld i framtiden när vi i stunden ser en snabbare och billigare lösning framför oss.

Frågor om ekologisk social och ekonomisk hållbarhet och andra strategiska frågor är oftast långsamma och det krävs förståelse och uthållighet för att de skall bli verklighet.

Arbetet med verksamhetsplanen för 2023 är klart och beslutades i nämnderna under oktober månad.

Det förvaltningen nu ser som nästa utvecklingsområden inför och under 2023, inom kvalitetsarbetet, är;

- Central förvaltning har kartlagt det mesta av avdelningarnas behov av utbildning och stöd när det gäller aktiviteter, mål, beslutsstödsystem och utveckling av eget arbete med analys och uppföljning. Förändrad kvalitetsdialog i samband med analysrapport har här varit till god hjälp. Nu följer planering tillsammans med

förvaltningsledning och avdelningschefer för att tillsammans hitta och utveckla metoder i arbetet framåt. Hur vi tillsammans bör analysera aktiviteter, resultat och mål. Hur vi kan följa upp och beskriva bättre, utveckla analysarbete och uppföljning, identifiera eventuella brister samt hur vi tillsammans planerar för åtgärdande och förebyggande arbete. Beslut baseras på fakta vilket förbättrar verksamheten efterhand och därmed kan vi ge bättre möjligheter för verksamheterna att skapa innovationer.

- Antalet rapporter och de korta ställ- och leveranstiderna försvårar dock uppföljnings och förbättringsarbetet och tidplanerna blir delvis ett arbetsmiljöproblem för flertalet chefer, Nämndsekreterare och handläggare vilket i sin tur påverkar möjligheten att leda och att engagera och motivera medarbetare i alla led
- Fortsatt utvecklingsarbete med vad det innebär att leda för hållbarhet
- Förvaltningsledning har under 2022 deltagit i Skolverkets nystartade kvalitetsdialoger vilket varit uppskattat av förvaltningen. Den nytilträdde regeringen har valt att lägga besparingar på Skolverket vilket med stor sannolikhet innebär att de nystartade dialogerna tas bort. Syftet med dialogerna var att Skolverket ville underlätta och stärka huvudmännens systematiska kvalitetsarbete och bidra till ökad kvalitet och likvärdighet i skolan i förhållande till det kvalitetssystem bestående av nationella målsättningar, delmål, indikatorer och framgångsfaktorer som varit under framtagande inom myndigheten.
- Fortsatt utvecklingsarbete av arbetet med indikatorer och hur vi samlar in och använder relevant statistik och hur det används i uppföljnings och utvecklingsarbete är fortsatt en viktig del.
- Arbeta med framtagande av nya mål samt implementering av Region Gotlands nya styrmodell, uppstart och utbildning för de nya nämnderna.

Sammantaget är detta viktiga övergripande delar som när de fungerar väl formar en professionell och stabil organisation som i förlängningen skapar värde för de vi är till för.

Hur arbetet med mål och aktiviteter utvecklas eller vad som kvarstår att utveckla återberättas och sammanfattas i respektive måluppfyllelse.

4 Väsentliga personalförhållanden

4.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2022	Förändring mot Nov 2021	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2022	Förändring mot Nov 2021
Alla anställningsformer	25	-2	25	-1
Tillsvidare	24	-1	24	-1
Tidsbegränsad	1	-1	1	0

Antal anställda: Antal anställda personer. Antal årsarbetare enl. anställningsavtal: Summan av överenskommen sysselsättningsgrad uttryckt i årsarbetare

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Heltidsarbetare Jan - Nov 2021	Förändring
412 UAF Stöd och Utveckling	20	22	-2
41200 UAF Stöd och Utveckling	17	19	-2
41202 Kvalité/Fenomenalen	3	3	0

Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad.

Försörjningschef UAF är utlånad till RSF på 0,5 för att arbeta med upphandling av Trafik-23, under perioden 210101–230618, utifrån önskemål från Regionstyrelseförvaltningen.

Under 2022 har det även varit en rörlighet och relativt stor omsättning av personal då 5 personer valt att byta tjänst. Anledningarna är varierande men bland annat handlar det om egen utveckling, ta nästa steg i karriären och strävan efter högre lön

Under 2021-2022 har avdelningen avslutat två olika IT-utvecklartjänster. Dessa var tidigare genomförda rekryteringar och befattningar som behövde göras om. I processen så kom berörda personer fram till att de ville byta arbete då det nya inte ansågs uppfylla deras förväntningar. De resurser som då frigjordes omfördelades delvis till systemområdet och systemförvaltning där behovet ökat och som varit något underbemannat och eftersatt innan. Viktiga områden att prioritera då det lägger grunden för mycket av det systematiska och stödjande arbete som skall utföras.

Avdelning jobbar även med kontinuerlig kartläggning av bemanning och kompetens inom central förvaltning. Viktigt att arbeta agilt och med kontinuerliga förbättringar tillsammans med personalen. Nyrekrytering är aktuellt fortlöpande med anledning av pensionsavgångar. Hänsyn skall tas till kartläggning, och behov inom hela den centrala förvaltningen samt den budget som tilldelats. Avdelningen står inför en relativt stora förändringar när det gäller pensionsavgångar och behov av förändrat arbetssätt framöver men med detta följer även möjlighet till utveckling.

Anledningen till att det finns deltidssarbetande personal är bland annat att en blivande pensionär och personal med barn gått ner i arbetstid.

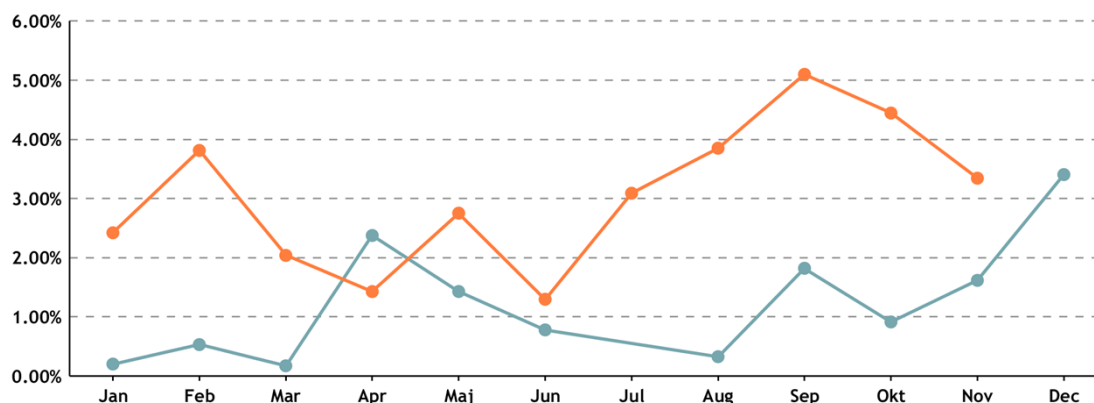
Utöver detta arbetar central förvaltning aktivt med att bredda rekrytering och att sysselsätta människor som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Detta visar sig genom att vi under 2022 har och har haft två st OSA (Offentligt skyddade anställningar), en extratjänst samt arbetsträning. Utöver det så tar vi in PRAO-elever från grundskolan två ggr/år, en vecka i taget, samt att vi tar emot praktikanter inom olika områden utifrån behov och när verksamheten tillåter. Allt i samråd inom avdelning och mellan medarbetare och chef.

4.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Sjuktal % Jan - Nov 2021	Förändring % enheter
Alla	3.06%	0.90%	2.17

Kvinna	4.32%	1.32%	3.00
Man	0.73%	0.25%	0.48

Sjuktal visar hur stor andel av den avtalade anställningstiden för perioden anställda varit frånvarande p.g.a. sjukdom.



Här visas sjuktal månad för månad under 2022 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2021 (blå linje).

Avdelningen visar något högre sjuktal än under 2021 men anses inte vara alarmerande. Korttidsfrånvaron har ökat något men varit varierande och några fler sjukskrivningar på 1-5 dagar har inträffat. En sjukskrivning på något längre tid men inte någon arbetsrelaterad sjukskrivning att rapportera om.

5 Ekonomisk uppföljning

5.1 Årets resultat

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Resultat	-279 737	-277 924	1 812	-274 879
INTÄKTER	5 224	8 291	3 067	8 942
Taxor och Avgifter	400	456	56	497
Statsbidrag	1 002	431	-571	1 042
Försäljning vara/tjänst	6 028	730	-5 298	332
Intern resursfördelning	-2 206	2 784	4 990	3 209
Övriga intäkter		3 891	3 891	3 863
KOSTNADER	-284 961	-286 216	-1 255	-283 822
Personal	-16 315	-14 901	1 415	-14 839
Köp av tjänst	-79 050	-77 907	1 143	-79 887
Förbrukn. mtrl	-1 343	-1 354	-11	-953
Lokaler	-143 009	-144 101	-1 092	-143 592

Intern resursfördelning	-1 126	-945	181	-773
Övriga kostnader	-44 118	-47 009	-2 891	-43 778

I tabellen visas intäkter och kostnader för perioden, både budgeterade och redovisade samt budgetavvikelsen i tkr. I sista kolumnen finns även fjolårets redovisade intäkter och kostnader för perioden.

Att likställa periodens resultat med årsprognos går inte, däremot kan det med hjälp av periodens resultat finnas ett signalvärde om hur det kan tänkas gå resultatmässigt för avdelningen.

Under året kommer dock kostnaderna att öka på grund av en förskjuten kostnadsbild. Detta skall även ses med reservation för kostnader som kommer att uppstå i samband med rekryteringsbehov, regionövergripande projektet e-arkiv och införande av objektsförvaltarmodell för region Gotland som inte varit möjligt att budgetera för 2022 samt periodiskt underhåll av lokaler och översyn av lokalbehov och byggnationer.

5.2 Nettokostnadsutveckling

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021	Förändring	Förändring %
Resultat	-277 924	-274 879	-3 045	1%
INTÄKTER	8 291	8 942	-651	-7%
Taxor och Avgifter	456	497	-42	-8%
Statsbidrag	431	1 042	-611	-59%
Försäljning vara/tjänst	730	332	398	120%
Intern resursfördelning	2 784	3 209	-425	-13%
Övriga intäkter	3 891	3 863	28	1%
KOSTNADER	-286 216	-283 822	-2 394	1%
Personal	-14 901	-14 839	-62	0%
Köp av tjänst	-77 907	-79 887	1 979	-2%
Förbrukn. mtrl	-1 354	-953	-401	42%
Lokaler	-144 101	-143 592	-508	0%
Intern resursfördelning	-945	-773	-172	22%
Övriga kostnader	-47 009	-43 778	-3 231	7%

I tabellen redovisas periodens faktiska intäkter och kostnader för innevarande år och föregående år i tkr. I kolumn tre och fyra visas förändringen mellan åren i tkr respektive procent.

Budget för 2022 är större i omfattning jämfört med tidigare år bland annat för att inom central förvaltning har det formerats en större avdelning i stället för flertalet mindre.

Som tidigare nämnts så pågår ett arbete med att kartlägga och utveckla både bemanning och kompetens inom central förvaltning. Kompetens och resursbrist är delar som skall vägas in framöver då det kan komma att påverka kostnadsutvecklingen

Vissa kostnader har ökat under året som skolskjuts indexuppräknning, bränslekostnader samt oförutsedda konsultkostnader då regionens upphandlare inte haft tillräcklig bemanning för att täcka alla uppdrag.