



# Avdelningarnas underlag Delårsrapport 2 2023

## Innehåll

1.1 Kompetensförsörjning.....	2
1.2 Omvärlden.....	2
1.3 Statsbidrag .....	2
1.4 Lokala satsningar (pågående utvecklingsarbeten) .....	3
1.5 Lokalförsörjning .....	3
5.1 Personalvolym.....	5
5.2 Sjukfrånvaro .....	6
6.1 Periodens resultat .....	7
6.2 Nettokostnadsutveckling .....	8
6.3 Årsprognos .....	9
6.4 Åtgärder för att begränsa prognostiserat underskott .....	9
6.5 Investeringar .....	9

Ungdomsavdelningen

## **1 Händelser av väsentlig betydelse**

### **1.1 Kompetensförsörjning**

Det har kommit nya skärpta regler kring dygnsvila i § 13 i allmänna bestämmelser (AB) och Huvudöverenskommelsen (HÖK). Arbetstidens förläggning skärps i reglerna för att anställda ska få en dygnsvila på minst 11 timmar under varje 24-timmarsperiod. Syftet är att arbetstagaren ska ha ett skydd som är ett minimikrav för hälsa, säkerhet och återhämtning. Det kommer i praktiken innebära att schema och arbetspass behöver justeras för medarbetare inom Ungdomsavdelningen.

Under våren 2023 har ett arbete pågått med en förändrad organisation för Ungdomsavdelningen. Medarbetarundersökningen och andra enkäter har visat att funktionen "samordnare" inte fullt accepterats i verksamheterna. Denna funktion har bidragit till en otydlig styrkedja. Medarbetarna har även efterfrågat ett närmare chefskap vilket inte avdelningschef har haft möjlighet att uppfylla. I mitten av augusti kommer två enhetschefer att tillträda. En med ansvar för enheten Kultur/ungdom ( Fenix, Puma, Fält) och den andra enhetschefen kommer leda enheten Ungdomsgårdar (Klinte, Hemse, Slite, Roma, Fårösund).

Utvecklingsprogrammet "Fullföljd utbildning" i samarbete med SKR avslutades i februari 2022. Förvaltningen arbetar vidare med identifierade utvecklingsområden och de handlingsplaner som upprättats. Inom Ungdomsavdelningen började en närvarokoordinator i maj 2023 för att bistå arbetet med att främja närvaro i skolan. Koordinator ska vara länken mellan ungdomsavdelningen-skolledning-vårdnadshavare och elev.

Förra året präglades av stora utmaningar med att rekrytera nya medarbetare till avdelningen. Under första halvåret av 2023 är rekryteringsläget betydligt mer gynnsamt.

## **1.2 Omvärlden**

Avdelningen fortsätter sitt arbete med att implementera Chartern i verksamheten det vill säga Europeiska principer och riktlinjer för lokal öppen fritids- och ungdomsverksamhet. Detta utifrån europe goes local (EGL) där 27 länders Erasmus+kontor med flera samverkar för att stödja lokalt ungdomsarbete. EGL Sverige är den nationella arbetsgrupp som har som syfte att stödja användandet av chartern.

Avdelningen är fortsatt deltagare i Nacka Nätverk, ett samarbete för utveckling, planering, uppföljning och kvalitetsarbete inom fritidsgårdsverksamheten. I nätverket ingår; Nacka kommun, Tyresö kommun, Haninge kommun, Gotlands kommun, Mjölby kommun, Jönköpings kommun och Klippans kommun. Sannolikt kommer detta nätverk att förändras under 2023.

## **1.3 Statsbidrag**

I dagsläget ser det ut som att avdelningen under 2023 endast kommer att erhålla statsbidrag från Migrationsverket.

## **1.4 Lokala satsningar (pågående utvecklingsarbeten)**

De tidigare projekten - "Ungdomar i offentlig miljö" och "Stödinsatser för att främja närvaro i grundskolan" är nu en del av Ungdomsavdelningens ordinarie verksamhet. För denna verksamhet har avdelningen fått en utökad rambudget för 2023.

Motorgården i Follingbo avser ett fortsatt samarbete mellan Ungdomsavdelningen och motorklubben Gutarna samt motorföreningen Rosendal under det gemensamma namnet Folkrace Gotland. Syfte är att samarbeta för att skapa en mötesplats för målgruppen motorburen ungdom (13–19 år) samt att bedriva och skapa en träffpunkt för motorburen ungdom på Folkrace Gotlands Motorbanan ("Gutebanan") i Follingbo med tillhörande

område. Avdelningen har tidigare erbjudit verksamhet på tisdagskvällar, vilket nu är ändrat till lördagskvällar.

Med anledning av en upplevd otydlighet i styrkedjan kommer Ungdomsavdelningen under augusti 2023 få en förändrad organisation. Två enhetschefer har rekryterats, en med ansvar för enheten Kultur/Ungdom (Fenix, Puma, Fält) och den andra enhetschefen får ansvar för enheten Ungdomsgårdar (Slite, Fårösund, Klintehamn, Hemse och Roma).

### **1.5 Lokalförsörjning**

Under första halvåret 2023 har inga lokalmässiga förändringar ägt rum. Ungdomsavdelningen har dock tidigare flaggat för att det vore önskvärt med en ungdomsgård i Bingebyområdet med anledning av att det finns många utmaningar i området och många ungdomar är understimulerade. Utöver detta finns inget ytterligare behov av några lokaler.

## **2 Förväntad utveckling**

De nya skärpta reglerna kring dygnsvila kommer i praktiken innebära att schema och arbetspass behöver justeras för medarbetare inom Ungdomsavdelningen. Sluttiden 21.30 vid kvällspass påverkar kommande dagpass som startar 08.00 då vilan enligt ovanstående ska vara 11 timmar. För att även kunna ge medarbetare möjlighet att använda sig av flexavtal så måste tiden justeras till 13 timmar mellan passen. Detta kommer att medföra en schemamässig utmaning. Det kommer även bli en utmaning med att rekrytera vikarier då många av avdelningens nuvarande vikarier arbetar i andra verksamheter inom regionen.

Under våren 2023 har ett arbete pågått med en förändrad organisation för Ungdomsavdelningen. Medarbetarundersökningen och andra enkäter har visat att funktionen "samordnare" inte fullt accepterats i verksamheterna. Detta har bidragit till en otydlig styrkedja. Medarbetarna har även efterfrågat ett närmare chefskap vilket inte avdelningschef har haft möjlighet att

uppfylla. I mitten av augusti kommer två enhetschefer att tillträda. En med ansvar för enheten Kultur/ungdom ( Fenix, Puma, Fält) och den andra enhetschefen kommer leda enheten Ungdomsgårdar (Klinte, Hemse, Slite, Roma, Fårösund).

Inom Ungdomsavdelningen började en närvarokoordinator i maj 2023 för att bistå arbetet med att främja närvaro i skolan. Koordinatoren ska vara länken mellan ungdomsavdelningen-skolledning-vårdnadshavare och elev. Initialt bistår Ungdomsavdelningen skolan i Högby och i Klintehamn. På sikt kommer sannolikt arbetet utökas till fler grundskolor och även till gymnasiet. Detta arbete kommer att kontinuerligt utvärderas och förväntningen är att arbetet ska främja elevernas närvaro i skolan.

Fortsatt arbete pågår för att kunna etablera ny verksamhet i Norra Visby, detta utifrån behov baserat på bland annat rapporter OSF (operativt samverkans forum).

### 3 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	I hög grad uppfyllt
<b>Kommentar:</b>	
<p>Avdelningen arbetar ständigt med att ge ungdomar förutsättningar för en bra och aktiv fritid vilket i förlängningen bidrar till att öka intresset för skolan. Fritidsledarna är trygga vuxna som finns tillgängliga utanför skoltid när ungdomarna behöver stöd och hjälp. Planerade aktiviteter på ungdomsgårdarna har för ungdomarna ett lärande innehåll. Arbetet med att främja närvaro i skolan samt den läxhjälp som ungdomsgårdarna erbjuder bidrar också till att fler ungdomar ges möjlighet att fullfölja gymnasiet. Inom förvaltningens arbete med att främja närvaro i skolan har Ungdomsavdelningen under våren 2023 anställt en närvarokoordinator som ska koordinera arbetet mellan ungdomsavdelningen- skola- vårdnadshavare och elev. Inom avdelningen är demokrati och värdegrundsfrågor centrala liksom arbetet med att betona betydelsen av delaktighet både på den egna gården men även i samhället i stort.</p>	
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Delvis uppfyllt
<b>Kommentar:</b>	
<p>Ungdomsavdelningens uppdrag är att erbjuda ungdomar en meningsfull fritid och att främja en bra framtid. Detta kan avdelningen bidra med genom väl planerade aktiviteter som ligger i linje med förvaltningens och regionens övergripande mål.</p> <p>Barnkonventionens artikel 31 har direkt bäring på Ungdomsavdelningens verksamhet. Att Barn har rätt till lek, vila och fritid.</p>	

Betydelsen av ett kontinuerligt hälso- och friskvårdsarbete betonas för såväl medarbetare som besökare inom avdelningen. Det görs många aktiviteter för att väcka ungdomars intresse för rörelse, friluftsliv och för erhålla goda matvanor. Många ungdomar söker sin identitet och där är avdelningens kompetens och engagemang kring HBTQIA+ frågor av stor vikt.

Mål	Bedömning
-----	-----------

Mål	Bedömning
-----	-----------

#### 4 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Mål	Bedömning
12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång	I hög grad uppfyllt

##### Kommentar:

Avdelningen är mycket innovativ utifrån olika förutsättningar. Under pandemin skapades en digital arena för besökare, denna digitala ungdomsgård har därefter utvecklats på många olika sätt. Många andra digitala lösningar är under utveckling.

Avdelningen bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete där såväl jämförande nyckeltal tagits fram liksom ett arbete med att följa en europeisk standard för ungdomsverksamhet har initierats. Processer och rutiner är under uppdatering utifrån att dokument flyttas från teams till insidan.

Mål	Bedömning
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur	Delvis uppfyllt

##### Kommentar:

Ett arbete har gjorts med att stärka fritidsledarens roll. Detta utvecklingsarbete kommer att fortsätta under hösten 2023. En ny ledningsorganisation med två enhetschefer kommer att träda i kraft under augusti 2023. Detta för att tydliggöra styrkedjan och ge medarbetare ett närmare chefskap. Det finns en målsättning att alla medarbetare ska förstå och vara medveten om olika processer och hur beslut tas samt hur dessa beslut kan påverkas. Vi behöver även fördjupa oss i vad en tillitsbaserad kultur innebär i praktiken. Det har visat sig att det finns många olika tolkningar av begreppet.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete	Ej utvärderad
15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus	Delvis uppfyllt

##### Kommentar:

Avdelningen har under våren 2023 arbetat med en serie om arbetsmiljö utifrån de svar som samlats in via medarbetarenkäten 2022. Detta ledde till att en handlingsplan togs fram med syfte att göra en fördjupning i frågeställningen "Kan du påverka din arbetssituation?" och hur vi kan jobba med detta utvecklingsområde. Då det saknades tydlighet inom vilka områden var och en vill och kan påverka genomfördes en enkätundersökning på ett APT möte "Möjlighet att påverka". Ett av områden som tydligt stack ut var just frågan om arbetsmiljö. En stor del av medarbetarna inom avdelningen kände inte till hur man kan påverka sin arbetsmiljö.

I tio delar har arbetsmiljöarbetets olika delar presenterats och hur arbetsmiljöarbetet fungerar samt hur det kan påverka var och ens arbetsmiljö. Alla delar finns presenterade i avdelningsbrev. (Tre filmer om samverkan, Medarbetareundersökning, Samverkansavtal och avdelningens samverkansgrupp, Trygg anställning och kollektivavtal, Företagshälsovården, Riskbedömning, Fysisk arbetsmiljö, skyddsronder, Psykosocial arbetsmiljö, Organisatorisk arbetsmiljö, Medarbetarens roll i arbetsmiljöarbetet)

För att erbjuda goda förutsättningar för alla som jobbar inom avdelningen till ett långt, hållbart och tryggt arbetsliv är det systematiska arbetsmiljöarbetet ett viktigt arbete. Alla vet nu förhoppningsvis att vi alla har ett ansvar att vara delaktiga. Det är viktigt att tänka på att vi är varandras arbetsmiljö.

## 5 Väsentliga personalförhållanden

Under 2022 hade avdelningen stora utmaningar beträffande rekrytering av personal. Under första halvåret 2023 ser det ut som att trenden är bruten. Avdelningen har under våren anställt ett flertal nya medarbetare och flera är på ingående. Under perioden har även medarbetare avslutat sin anställning med motiveringen att kvällsarbete och familjeliv är svårt att förena.

### 5.1 Personalvolym

	Antal anställda Jul 2023	Förändring mot Jul 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Jul 2023	Förändring mot Jul 2022
Alla anställningsformer	35	5	34	5
Tillsvidare	32	5	31	5
Tidsbegränsad	3	0	3	0

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

	Heltidsarbetare Jan - Jul 2023	Heltidsarbetare Jan - Jul 2022	Förändring
46105 Ungdomsavdelningen	23.7	21.0	2.6
4610500 Ungdomsgårdar	23.7	21.0	2.6
4610520 Ungdomsgårdar Söder		0.0	0.0

Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad. Tabellen presenteras med en decimal vilket innebär att viss avrundning sker.

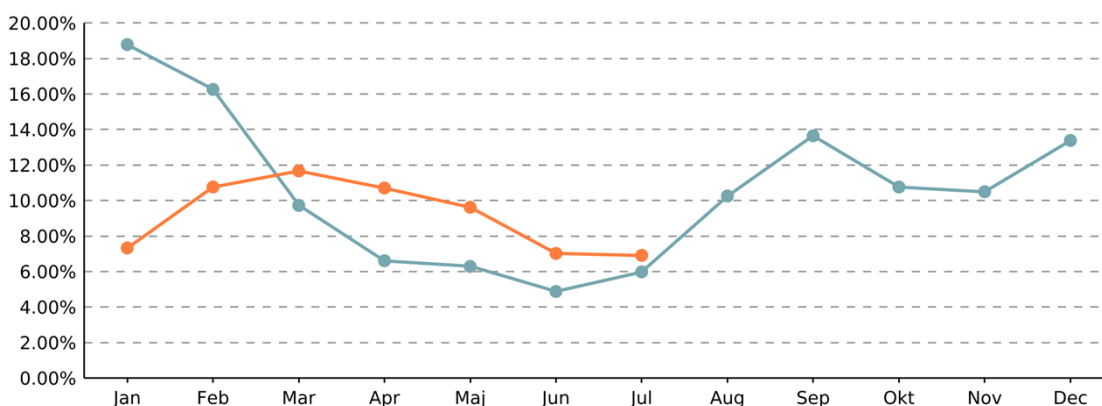
Avdelningen har fortfarande personer med tidsbegränsade anställningar. Som tidigare nämnts har avdelningen lyckats rekrytera nya medarbetare under våren och fler är på ingång. Tidsbegränsad anställning ges till personer som rekryteras men som saknar körkort. Dessa personer uppmanas att skaffa körkort eftersom det är en förutsättning för att kunna arbeta inom avdelningen. Vårt verksamhetsområde är över hela ön.

Alla anställda med ett undantag är heltidsanställda inom avdelningen. Vissa kan dock ha nedsättning i tjänst med anledning av att de är föräldrar till småbarn. En personal arbetar 50% utifrån eget önskemål.

## 5.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Jul 2023	Sjuktal % Jan - Jul 2022	Förändring % enheter
Alla	9.14%	9.80%	-0.66
Kvinna	9.57%	11.32%	-1.75
Man	8.75%	7.88%	0.86

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 2023 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2022 (blå linje).

Sjukfrånvaron har minskat något i förhållande till 2022, sannolikt med anledning av att rädslan och oron över covidsmitta har lagt sig. Det finns dock personal med upprepade korttidsfrånvaro som hanteras enligt särskild ordning. Samtal förs med dessa personer. Finns även personer med



långtidssjukfrånvaro med anledning av en bakomliggande kronisk sjukdomsbild. Det förekommer mycket frånvaro på grund av vård av barn som inte är synliggjord här.

Personalfördelningen av män och kvinnor inom avdelningen är juli 2023: 60 % kvinnor och 40 % män. Avdelningen har personal som inte definierar sig som man eller kvinna, det framgår inte av det statistiska underlaget var dessa räknas. Medelåldern bland tillsvidareanställda är ca 40år.

År 2022 avslutades med ett tämligen högt sjuktal, ca 14%. Vi kan notera att under januari 2023 har sjuktalen sjunkit avsevärt till strax över 6% för att därefter öka till över 12% i mars. Siffrorna är inte förvånande med tanke på att årets första månader oftast betraktas som förkylningstider och VAB tider. Vid en jämförelse från mars månad med motsvarande period 2022 så är sjuktalen högre detta år. Bedömningen är att det handlar om sjukdomsbild hos specifika personer och inte generellt högre sjukfrånvaro. Vi behöver dock analysera siffrorna varför kurvan är på högre nivå så att vi kan identifiera orsakssammanhang.

## 6 Ekonomisk uppföljning

### 6.1 Periodens resultat

Kontostruktur	Budget Jan - Aug 2023	Utfall Jan - Aug 2023	Avvikelse Jan - Aug 2023	Utfall Jan- Aug 2022
Resultat	-12 957	-11 644	1 313	-9 787
INTÄKTER	1 017	1 323	306	2 199
Taxor och Avgifter				2
Statsbidrag	867	1 064	197	2 015
Försäljning vara/tjänst	150	196	46	133
Intern resursfördelning		62	62	50
KOSTNADER	-13 974	-12 967	1 007	-11 987
Personal	-11 021	-10 338	683	-9 110

Köp av tjänst	-37	-139	-101	-115
Förbrukn. mtrl	-681	-290	390	-303
Lokaler	-1 783	-1 847	-64	-1 649
Avskrivn. internränta	-115	-119	-3	-109
Övriga kostnader	-336	-234	102	-701

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.

Det överskott som ses i resultatet på personalkostnader kommer att försvinna med anledning av att ytterligare tjänster kommer att tillsättas under hösten. Avdelningen ser ut att detta år gå mot en nollbudget. Kostnaden är högre i förhållande till föregående år med anledning av att fler personal har anställts.

Avdelningen erhåller inget statsbidrag (1000tkr ) under 2023 från socialstyrelsen för kostnadsfria lovaktiviteter vilket påverkar intäktssidan i förhållande till 2022.

Under 2022 flyttade Fenix från norra Hansegatan i Visby till Jungmansgatan 41A i Gråboområdet. Hyran i den nya lokalen är cirka 300 ´ tkr högre än i tidigare lokal. Utfall och budget stämmer väl överens.

## 6.2 Nettokostnadsutveckling

Kontostruktur	Utfall Jan - Aug 2023	Utfall Jan- Aug 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-11 644	-9 787	-1 857	19%
INTÄKTER	1 323	2 199	-876	-40%
Taxor och Avgifter		2	-1	-100%
Statsbidrag	1 064	2 015	-951	-47%
Försäljning vara/tjänst	196	133	64	48%
Intern resursfördelning	62	50	12	25%
KOSTNADER	-12 967	-11 987	-980	8%

Personal	-10 338	-9 110	-1 228	13%
Köp av tjänst	-139	-115	-24	21%
Förbrukn. mtrl	-290	-303	12	-4%
Lokaler	-1 847	-1 649	-199	12%
Avskrivn. internränta	-119	-109	-9	8%
Övriga kostnader	-234	-701	467	-67%

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.

Förra året lämnade avdelningen ett positivt resultat med anledning av de rekryteringsutmaningar och de icke tillsatta tjänster som präglade i stort sett hela året. Flera tjänster har redan tillsatts detta år och fler är på gång.

Avdelningen ser ut att detta år gå mot en nollbudget.

Avdelningen erhåller inget statsbidrag under 2023 från socialstyrelsen för kostnadsfria lovaktiviteter vilket påverkar intäktssidan.

Under 2022 flyttade Fenix från norra Hansegatan i Visby till Jungmansgatan 41A i Gråboområdet. Hyran i den nya lokalen är cirka 300 tkr högre än i tidigare lokal.

### 6.3 Årsprognos

Kontostruktur	Budget 2023	Senaste prognos 2023	Avvikelse	Utfall 2022
Resultat	-19 490	-19 490	0	-15 380
INTÄKTER	1 525	1 525	0	2 442
Taxor och Avgifter				2
Statsbidrag	1 300	1 335	35	2 184
Försäljning vara/tjänst	225	190	-35	201
Intern resursfördelning				55
KOSTNADER	-21 015	-21 015	0	-17 821
Personal	-16 586	-16 586	0	-13 343

Köp av tjänst	-56	-56	0	-161
Förbrukn. mtrl	-1 021	-1 021	0	-565
Lokaler	-2 675	-2 675	0	-2 640
Avskrivn. internränta	-173	-173	0	-168
Övriga kostnader	-504	-504	0	-945

I tabellen visas årsbudget och aktuell årsprognos för utfallet samt budgetavvikelse. I sista kolumnen finns även föregående års redovisade intäkter och kostnader.

Avdelningen går mot en nollprognos. I dagsläget visar ungdomsavdelningen ett positivt resultat i resultaträkningen. Detta kommer dock att förändras utifrån att flera nya anställningar tillkommer under hösten. Dessutom vet vi att vikariekostnader under sommaren och hösten uppstår som kommer att belasta budgeten.

#### **6.4 Åtgärder för att begränsa prognostiserat underskott**

#### **6.5 Investeringar**

Avdelningen har detta år blivit tilldelad 350 tkr av den särskilda pott som finns inom GVN:s område. Dessa pengar kommer bland annat användas till anpassningar i lokalerna på ungdomsgården i Slite.