

RAPPORT



---

# Verksamhetsberättelse 2023

Stöd och utveckling

---

**Fastställt av** barn- och utbildningsnämnden  
**Framtagen av** utbildnings- och arbetslivsförvaltningen  
**Gäller** 2023

---

---

**Region Gotland**

**Besöksadress** Visborgsallén 19

**Postadress** SE-621 81 Visby

**Telefon** +46 (0)498 26 90 00

**E-post** [regiongotland@gotland.se](mailto:regiongotland@gotland.se)

**Org nr** 212000-0803

**Webbplats** [www.gotland.se](http://www.gotland.se)



# Verksamhetsberättelse 2023

## Innehåll

<b>1 Händelser av väsentlig betydelse</b> .....	<b>1</b>
1.1 Kompetensförsörjning.....	1
1.2 Omvärlden.....	2
1.3 Statsbidrag .....	3
1.4 Lokalförsörjning .....	3
1.5 Lokala satsningar (pågående utvecklingsarbete).....	4
<b>2 Förväntad utveckling</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Måluppfyllelse samhällsperspektivet</b> .....	<b>6</b>
<b>4 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet</b> .....	<b>9</b>
<b>5 Kvalitetsberättelse</b> .....	<b>11</b>
<b>6 Väsentliga personalförhållanden</b> .....	<b>13</b>
6.1 Personalvolym.....	13
6.2 Sjukfrånvaro .....	14
<b>7 Ekonomisk uppföljning</b> .....	<b>15</b>
7.1 Årets resultat .....	15
7.2 Nettokostnadsutveckling .....	15
7.2.1 Intäkter .....	16

## 1 Händelser av väsentlig betydelse

### 1.1 Kompetensförsörjning

Förvaltningen har under perioden september 22 till december-23 genomfört en upphandlad utbildning genom Uppsala universitet. En utbildningsinsats riktad till i första hand förstelärare för att ge dessa kunskaper och verktyg i att leda sina kollegor i ett kollegialt lärande. 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 även skolformerna och alla yrken mer positivt. Därigenom ges en än mer professionell bild av läraryrket och statusen höjs på skolans yrken.
- Insatsen bidrar i första hand till skol- och organisationsutveckling men även strategisk kompetensförsörjning.

- Bidrar till att utveckla oss att bli en än mer attraktiv arbetsgivare och stärka arbetsgivarvarumärket.

Inom central förvaltning det under 2022 sett varit en del personalförflyttningar. Personer har valt att förflytta sig till andra förvaltningar, mellan avdelningar eller till en annan arbetsgivare. Anledningarna är olika men delar som personlig utveckling, löneutveckling eller karriärväxling påverkar. Med detta som bakgrund så ser vi att vi som organisation behöver göra kontinuerliga insatser inom områden som kompetensutveckling av befintlig personal, kompetensförsörjning och rekrytering.

Inom avdelning stöd- och utveckling pågår det arbete inom följande;

Mer teambaserat arbete utifrån olika kompetensers/funktioners uppdrag och avdelningens ansvar. Stärka varandra inåt för att bli starkare och tydligare utåt.

Kontinuerlig utveckling av medarbetare, både vad det gäller kompetenshöjande insatser men också utvecklingsarbete och processkartläggning i arbetsgrupper. Kollegialt lärande bidrar till ett mer systematiskt utvecklingsarbete.

Kontinuerlig kartläggning av behov inom rekrytering och kompetenshöjande insatser.

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

## 1.2 Omvärlden

Flertalet händelser i vår omvärld, såväl nationellt som internationellt, visar på att det finns ett behov av att förvaltningen ökar och intensifierar arbetet kring säkerhets- och beredskapsfrågor. Krig i vår omvärld, ett försämrat säkerhetsläge, ökande kriminalitet och en upplevd ökad risk för allvarliga händelser inom skolområdet.

Bedömningen förvaltningen gör är att det finns ett behov av att rekrytera och bemanna förvaltningen med ansvar och kompetens för säkerhets- och beredskapsfrågor. I nuläget bedöms detta dock inte vara möjligt utifrån det ekonomiska läget.

Vi vill dock ändå lyfta fram skäl till varför det bedöms viktigt att ha en kompetent säkerhets- och beredskapsansvarig i den egna organisationen. Här följer några av de viktigaste anledningarna som förvaltningen tagit fram:

**Riskhantering:** En säkerhets- och beredskapsansvarig kan här vara ansvarig för att identifiera och analysera risker och hot som kan påverka organisationens säkerhet. Genom att ha en dedikerad person med expertis inom säkerhetsområdet ges vi möjlighet att arbeta proaktivt för att minska risker och vidta åtgärder för att hantera dem på ett effektivt sätt.

**Incidenthantering:** Om en olycka, katastrof eller säkerhetsshot inträffar är det avgörande att ha en person som kan koordinera och hantera situationen. En säkerhets- och beredskapsansvarig kan ta ledningen i att samla information, vidta åtgärder och tillsammans med kommunikator kommunicera med berörda för att minimera skador, skydda människor och säkerställa återhämtning.

**Förebyggande åtgärder:** Genom att ha en säkerhets- och beredskapsansvarig kan man implementera förebyggande åtgärder och säkerhetsrutiner för att minska risken för incidenter. Det kan inkludera säkerhetsutbildning, etablering av rutiner, utveckling av kontroller och övervakningssystem samt höja säkerhetsmedvetenheten i organisationen.

Lagkrav och efterlevnad: Regeringen har tillsatt en särskild utredare för att utreda vilka grundläggande beredskapsansvar kommuner och regioner bör ha inför och under fredstida kriser och höjd beredskap. Vad kan det innebära för utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (UAF)? Kommer det att krävas att det finns en säkerhets- och beredskapsansvarig anställd på varje förvaltning? Att redan nu, i förebyggande syfte, budgetera för och rekrytera en person med den kompetensen bör prioriteras i kommande budgetarbete. En person som är ansvarig för att uppfylla eventuella krav och säkerställa efterlevnad av regler.

Kriskommunikation: Vid en kris eller säkerhetshändelse är det avgörande att kommunicera tydligt och effektivt med berörda parter, både internt och externt. En säkerhets- och beredskapsansvarig kan vara ansvarig för att hantera kommunikationen tillsammans med förvaltningens kommunikatör och därigenom säkerställa att korrekt information når rätt personer i rätt tid. Detta kan inkludera att informera anställda, samarbeta med myndigheter och ge uppdateringar till media och allmänheten.

Sammanfattningsvis är vår bedömning den att kompetensen och ansvaret kan vara avgörande för att hantera risker och skydda människor och organisation samt säkerställa en effektiv reaktion på säkerhetshot och incidenter. Genom att ha en dedikerad person med kunskap och expertis inom säkerhetsområdet har vi möjlighet att bättre förebygga och samtidigt minimera konsekvenser av oönskade händelser.

### **1.3 Statsbidrag**

### **1.4 Lokalförsörjning**

Arbetet med införandet av den nya regionövergripande lokalförsörjningsprocess pågår och förvaltningen är med i utvecklingsarbetet. Det finns ett stort behov av en väl fungerande regionövergripande lokalförsörjningsprocess och att den kontinuerligt utvecklas och förbättras. Detta skall sedan ligga tillgrund för arbetet lokalt inom UAF, för egen strategisk planering. Förvaltningen har stora behov och det finns en övergripande 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 lokalbehovsplan på kort och lång sikt, vilken måste gå i samklang med den regionövergripande lokalförsörjningsstrategin.

Vakanta lokaler är mycket viktig strategisk tillgång för att region Gotland och förvaltningarna skall ges möjlighet att vara mer flexibla. UAF har flertalet pågående och kommande underhållsprojekt och även nybyggnationer där tillgången till evakueringslokaler är avgörande. Det finns även behov av att utöka eller att minska verksamheter som behöver tas hänsyn till. Det är inte en helt enkel ekvation och det kommer att ställa stora krav på flexibilitet inom såväl organisation som lokalnyttjandet.

I förvaltningens eget utvecklingsarbete är det även viktigt att ytterligare tydliggöra och klargöra ansvarsfördelning mellan UAF, Teknikförvaltningen (TKF) och RSF-Digitalisering. Fortsatt arbete med att kartlägga och utvärdera samarbeten och gränsdragningar. Rektorer och chefer skall sedan 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.

## 1.5 Lokala satsningar (pågående utvecklingsarbete)

Förvaltningen har under perioden september 22 - december-23 genomfört en upphandlad utbildning genom Uppsala universitet. En utbildningsinsats riktad till i första hand förstelärare för att ge dessa kunskaper och verktyg i att leda sina kollegor i ett kollegialt lärande. Kunna kliva fram som pedagogiska ledare och systematiskt och på vetenskaplig grund leda och driva den pedagogiska utvecklingen av Gotlands skolor/förskolor.

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. Deltagarantalet är 90 st.

Utbildningsinsatsen har pågått under tre terminer vilket är halva tiden av försteläraryuppdraget som är sex terminer. Utbildningen genomförs parallellt med försteläraryuppdragen och förvaltningens bedömning är att insatsen har givit effekt och kommer att ge än mer effekt på sikt.

## 2 Förväntad utveckling

### Omvärld

Flertalet händelser i vår omvärld, såväl nationellt som internationellt, visar på att det finns ett behov av att förvaltningen ökar och intensifierar arbetet kring säkerhets- och beredskapsfrågor. Krig i vår omvärld, det försämrade säkerhetsläget, den ökande kriminaliteten och skjutningarna inom Sverige samt en ökande risk våld inom skolområden.

Bedömningen förvaltningen gör är att det finns ett behov av att rekrytera och bemanna förvaltningen med ansvar och kompetens för säkerhets- och beredskapsfrågor.

Det finns flera viktiga skäl till varför det är viktigt att ha en säkerhets- och beredskapsansvarig i den egna organisationen. Här följer några av de viktigaste anledningarna som förvaltningen tagit fram:

**Riskhantering:** En säkerhets- och beredskapsansvarig kan här vara ansvarig för att identifiera och analysera risker och hot som kan påverka organisationens säkerhet. Genom att ha en dedikerad person med expertis inom säkerhetsområdet ges vi möjlighet att arbeta proaktivt för att minska risker och vidta åtgärder för att hantera dem på ett effektivt sätt.

**Incidenthantering:** Om en olycka, katastrof eller säkerhetsshot inträffar är det avgörande att ha en person som kan koordinera och hantera situationen. En säkerhets- och beredskapsansvarig kan ta ledningen i att samla information, vidta åtgärder och tillsammans med kommunikator kommunicera med berörda för att minimera skador, skydda människor och säkerställa återhämtning.

**Förebyggande åtgärder:** Genom att ha en säkerhets- och beredskapsansvarig kan man implementera förebyggande åtgärder och säkerhetsrutiner för att minska risken för incidenter. Det kan inkludera säkerhetsutbildning, etablering av rutiner, utveckling av kontroller och övervakningssystem samt höja säkerhetsmedvetenheten i organisationen.

**Lagkrav och efterlevnad:** Regeringen har tillsatt en särskild utredare för att utreda vilka grundläggande beredskapsansvar kommuner och regioner bör ha inför och under fredstida kriser och höjd beredskap. Vad kan det innebära för utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (UAF)? Kommer det att krävas att det finns en säkerhets- och beredskapsansvarig anställd på varje förvaltning? Att redan nu, i förebyggande syfte,

budgetera för och rekrytera en person med den kompetensen bör prioriteras i kommande budgetarbete. En person som är ansvarig för att uppfylla eventuella krav och säkerställa efterlevnad av regler.

Kriskommunikation: Vid en kris eller säkerhetshändelse är det avgörande att kommunicera tydligt och effektivt med berörda parter, både internt och externt. En säkerhets- och beredskapsansvarig kan vara ansvarig för att hantera kommunikationen tillsammans med förvaltningens kommunikator och därigenom säkerställa att korrekt information når rätt personer i rätt tid. Detta kan inkludera att informera anställda, samarbeta med myndigheter och ge uppdateringar till media och allmänheten.

Sammanfattningsvis är vår bedömning den att en säkerhets- och beredskapsansvarig kan vara avgörande för att hantera risker och skydda människor och organisation samt säkerställa en effektiv reaktion på säkerhetshot och incidenter. Genom att ha en dedikerad person med kunskap och expertis inom säkerhetsområdet har vi möjlighet att förebygga problem och minimera konsekvenserna av oönskade händelser.

### **Chefsstöd – Ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv**

Förvaltningen bedömer att 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 behöver arbeta med följande frågor för att ta fram en handlingsplan och vid behov koppla till berörda nätverk;

\* Vad kan Regionstyrelseförvaltningens (RSF) organisation leverera för stöd sig utifrån organisation?

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

Förvaltningens fortsatta 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

Arbetet 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

Försörjning 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.

Arbetsplatser och pågående förändring av kontorsarbetsplatser inom Visborg. 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.

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, kontinuerligt utvecklar samarbetsformerna för de som arbetar på distans och på kontoret. Arbetsgivaren behöver kontinuerligt lyfta frågan om hur inflytande och delaktighet bevaras och utvecklas samtidigt som möjlighet till hemarbete består.

### Artificiell intelligens (AI)

AI i klassrummen innebär såväl möjligheter som utmaningar. Det finns en stor vilja att i skolan lära och förstå de möjligheter som kan realiseras inom en nära framtid, redan idag har tekniken i viss utsträckning integrerats i undervisningen. Bland annat införs nya förhållningssätt kring hur elevers textunderlag för bedömning ska hanteras. AI kan bland annat användas för att följa elevernas framsteg, förstå deras nuvarande styrkor och svårigheter samt ge snabb återkoppling i form av förklaringar och lämpliga uppgifter. Detta är viktigt att lyfta fram i debatten kring hur AI och digitalisering kan användas.

## 3 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	Delvis uppfyllt

### Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelning stöd och utvecklings bidrag mål 1; För grundskolan har STL-Skriva sig till lärande genomförts men efterhand övergår detta nu till språk och kunskapsutvecklande arbetssätt (SKUA). STL har varit en samverkan och samarbete med SKR som genom kompetensutveckling för pedagoger förbättrat arbetet med digitala verktyg vilket har givit bättre förutsättningar för att öka elevers lärande, inom grundskolan. Den digitala kompetensen utvecklas generellt, både hos elever och lärare där viljan att förändra sin undervisning finns. Lärare säger att klassrumsklimatet blivit bättre när elever får ge varandra respons på sina arbeten - eleverna lär känna varandra på andra arenor än klassrum och skolgård. Projektet ger ökad insyn, för den centrala förvaltningen, i skolarbetet på alla skolor, genom att vi får ta del av lärares planeringar, ser och hör rektors arbete som förändringsledare.

Tydligare rutin och struktur gällande uppföljning skolplikt har byggts upp. Central förvaltning har tagit över skolpliktsärenden gällande elever folkbokförda på Gotland som inte har en skolplacering i kommunen. Målet är att under 23/24 ta fram rutiner för att få till en tydligare systematik för en mer likvärdig beslutsångång. Att strukturera och följa upp arbetet mer tydligt är ett viktigt stöd till rektorerna. En revidering av planen för att främja skolnärvaro är genomförd parallellt med detta.

Arbete kring överlämning/övergång mellan åk 9 och gymnasiet (kommunala och fristående skolor) vidareutvecklas. Revidering av rutiner och överlämningsblanketter.

Kommentar juni: Revidering av överlämningsblanketter till gymnasieskolan är klar. Verksamhetsspecialist deltar nu även i samverkansform för att främja samarbetet mellan förskolan och BHV, där syftet är att kvalitetsutveckla barnhälsoarbetet i förskolan.

Kommentar november: Plan klar för hur samarbete ska se ut mellan BHV och förskolan.

Funktionen kvalitetscontroller är än mer presenterad i olika chefsforum och verksamheterna tar mer stöd och hjälp av funktionen än tidigare. Ett tätare samarbete med både grundskola, gymnasium och vuxenutbildning ha utvecklats. Ytterligare identifierade behov framkommer successivt. Pilotprojekt med utvalt skolområde genomförs under 23/24, kopplat till analys och uppföljning samt nära samarbete med gymnasiets ledningsgrupp för att ytterligare utveckla det systematiska kvalitetsarbetet.

En första central datainsamling och rapportsammanställning av lov/sommarskola har gjorts ht23. Efterhand kan materialet utvecklas och bli mer användbart i fortsatt planering av lovskolan.

Tillgänglighet Kontinuerligt utvecklas arbetsmetoder att använda i det pågående förbättringsarbetet.

Investeringsmedel har riktats mot målet tillgängliga lärmiljöer men det återstår delar att lösa när det gäller lokaler, i samarbete och samråd med Teknikförvaltning. Det finns tillgänglighetsplaner i verksamheterna och webben utvecklas för att på bästa sätt följa tillgänglighetsdirektiven.

02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Delvis uppfyllt
---	-----------------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Avdelningens bidrag till mål 2: Avdelningen bygger på det som är friskt, ger energi, stärker en god arbetsmiljö och ger möjlighet till förebyggande hälso- och friskvård

- Successivt ökar medarbetarnas delaktighet och arbetsmiljön förbättras. Kontinuerliga avstämningar av arbetsglädje, arbetsbelastning och möjlighet till samarbete har här stor betydelse
- Sociala sammankomster som gemensam fika och firande av goda insatser har stor betydelse
- Diskussioner om hur vi lär, såväl individuellt och i grupp, och hur det bidrar till personlig utveckling har bidragit

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar	Delvis uppfyllt
--	-----------------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Krisplan och krisledning finns inom central förvaltning och har kommit väl till användning i arbetet kring coronapandemin och i nuläget vattenproblematiken i Visbyområdet. Förmågan att hantera olika väntade och oväntade scenarios har ökat men är en ständigt pågående utvecklingsprocess. Förmåga och struktur kring kommunikation har förbättrats men handlingsplaner för olika scenarios behöver fortfarande utvecklas. I samband med pandemin togs information fram på olika språk som i dag kommer väl till användning

Dock är det så att Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen har behov av att höja kompetensen inom risk- och incidenthantering, arbeta med förebyggande åtgärder, ha kunskap om lokalernas status och förmåga samt följa lagkrav. För närvarande saknar förvaltningen tillräcklig kompetens och bemanning inom säkerhets- och beredskapsområdet och av den anledningen är ett nära samarbete med regionstyrelseförvaltning, länsstyrelse och andra förvaltningar inom regionen avgörande.

Mål	Bedömning
-----	-----------

04. Ökad befolkning i arbetsför ålder	Delvis uppfyllt
---------------------------------------	-----------------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Avdelningens bidrag till denna målpuppfyllelse ligger inom försörjningsområdet. Region Gotland har under 2023 utarbetat ett nytt arbetssätt inom lokalförsörjning. En god framförhållning i planeringen av lokaler är angelägen för regionens framtida investeringsbehov och samlade lokalkostnader. Det är av stor relevans att den strategiska planeringen av lokalförsörjningen är aktiv och effektiv. En grundlig lokalplanering med analyserade behov och väl underbyggda underlag är av stor vikt för att uppnå regionens mål om långsiktighet i lokalplanering och att hitta synergier för att effektivisera lokalanvändningen. En väl fungerande lokalförsörjningsprocess ger väl fungerande lokaler och bidrar på så sätt till god arbetsmiljö och god samhällsutveckling

05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland	Ej utvärderad
--	---------------

06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön	Delvis uppfyllt
---	-----------------



**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Avdelningens bidrag till målet är; Förvaltningen har successivt förbättrat samarbetet med samhällsbyggnadsförvaltningen och teknikförvaltningen inom följande delar;

Rutin och process kring arbets- och ansvarsfördelning gentemot Teknikförvaltningen (TKF) har omarbetats och är mer tydliggjord än tidigare vilket sparar arbetstid och i förlängningen kan kostnader minskas. Kontinuerliga uppföljningar med samhällsbyggnadsförvaltningen har förbättrat samarbetet med miljö- och hälsa samt livsmedel och alkohol. Tydligare rutiner och bättre samverkan mellan miljöinspektörer och lokal- och försörjningssamordnare. Fasta uppföljningar, skrivna rutiner och protokoll. God dialog och bra relationer kompletterar och förstärker arbetets resultat. Avstämning sker kontinuerligt även mellan chefer vilket har stor betydelse. När utvecklingsbolag har intresse av att vara delaktiga i utvecklingen av landsbygden samverkar de med förvaltningen i dessa frågor.

När samverkan och samarbete kontinuerligt utvecklas som det gör i nuläget så ger det goda förutsättningar för att bedriva likvärdig och kvalitativ verksamhet som i nästa steg bidrar till Gotlands utveckling.

Mål	Bedömning
07. Gotlands klimatavtryck minskar	I hög grad uppfyllt

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Varje arbetsplats arbetar för att tillsammans med medarbetare, barn, elever och deltagare minska klimatavtryck och medvetandegöra människans påverkan på miljön. Målet ryms inom de olika skolformernas läroplaner och kontinuerligt arbete höjer medvetandegraden successivt. Detta innebär att förvaltningen bidrar till målluppfyllelsen i ett mer förebyggande och långsiktigt perspektiv och individen påverkas i det vardagliga.

Sopsortering och kretslopp är i dag en mer naturlig del i skolornas vardag och kan ofta kopplas till undervisningssituationer. Möten och utbildningar sker i dag oftare digitalt för att minska klimatpåverkan genom förflyttningar.

Omhändertagande av dagvatten beaktas i alla planerade och pågående projekt, i någon form. Vanligast är att dagvatten omhändertas för att möjliggöra bevattning. Vid nyproduktion och större periodiskt underhåll (PU) tas hänsyn till vatten- och energifrågor enligt de policys som Region Gotland utarbetat samt gällande regler i BBR (Boverkets Byggregler). Flertalet skolor är även mycket aktiva inom området och involverar gärna eleverna i det arbetet.

Medvetenheten kring val av material är i dag högre. Arbetet med giftfri förskola har tidigare genomförts och det arbetet genomförs nu även inom sarskola, grundskola och fritidshem, enligt handlingsplan för giftfri skola, sarskola och fritidshem. Alla inköp görs utifrån hållbarhet och att de ska vara godkända från leverantörerna utifrån gällande krav. Inköp av möbler görs gemensamt så att alla skolor kan underlätta att samverka kring möbler när behoven växlar.

Förvaltningen delar ut Vasallens miljö- och undervisningsstipendium två gånger per år. Ett stipendium som bidrar till att förverkliga undervisnings- och/eller projektidéer inom natur- eller miljöundervisning i vid bemärkelse. Stipendiet är ytterligare ett verktyg för att öka miljöintresset och nå en högre målluppfyllelse. Senaste mottagare av stipendiet; hösttermin 2023 är Polhemskolan

För att få veta mer om genomförda aktiviteter rekommenderas läsning av avdelningarnas och enheternas egna rapporter.

09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen	Delvis uppfyllt
--	-----------------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Målet ryms inom de olika skolformernas läroplaner och kontinuerligt arbete höjer medvetandegraden successivt. Detta innebär att förvaltningen bidrar till förändring, förbättring och målluppfyllelse i ett mer förebyggande och långsiktigt perspektiv men påverkar även individen i det vardagliga

Medvetenheten kring val av material är i dag relativt hög. Alla inköp görs utifrån hållbarhet och att de ska vara godkända från leverantörerna utifrån gällande krav. Inköp av möbler görs gemensamt så att alla skolor kan underlätta att samverka kring möbler när behoven växlar. Möblerna cirkulerar även vilket innebär att det blir ett återbruk.

Möjligheten att låna elcyklar eller biogasbil för att transportera sig bedöms bidra till ökad medvetenhet och ökad målluppfyllelse

Förvaltningens försörjningsenhet samverkar med teknikförvaltningen gällande periodiskt underhåll, ny- och ombyggnationer. Förvaltningens centrala digitaliseringsgrupp samverkar med RSF-Digitalisering och vid varje upphandling och genomförande tas hållbarhetsaspekter i beaktande.

UAF har att förhålla sig till regionens uppsatta upphandlingsregler. Vi säkerställer våra egna och regionens krav i samband med de projekt som vi är delaktiga i, för att uppfylla de lagkrav som finns. Det är mycket viktigt att den centrala förvaltningen kontinuerligt jobbar med följande för att utvecklas kontinuerligt och höja måluppfyllelsen ytterligare

- Aktivt deltagande i regionens upphandlingsnätverk. Genom att ställa hållbarhetskrav i upphandling bidrar vi till att miljömålen kan uppnås.
- Genomföra kompetenshöjande insatser kontinuerligt
- Ytterligare utveckla samverkan och samarbete med andra förvaltningar.

För att få veta mer om genomförda aktiviteter rekommenderas läsning av avdelningarnas och enheternas egna rapporter.

## 4 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Mål	Bedömning
10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen	Delvis uppfyllt

### Senaste kommentar (2023-12-31):

Förvaltningens prioriterade aktiviteter pågår och avdelningarna arbetar hela tiden aktivt för att höja måluppfyllelsen.

Rutiner för bemanning är etablerat.

Utbildning inom webbtillgänglighet och regionens mallar görs men behöver utvecklas och arbete pågår.

Inom förvaltningens enkätverktyg har det utvecklats och distribuerats en ny enkät till alla vårdnadshavare inom förskola som översatts till ett flertal språk.

Ny lärplattform för skolformer inom BUN:s ansvarsområde är införd under 2023. Arbetet med delaktighet och samverkan med elever och vårdnadshavare är med anledning av det inne i ett förbättrings- och utvecklingsarbete.

Servicemätningens resultat redovisas med tillhörande analys och förbättringsåtgärder för förvaltningsledning och nämnder årligen. Därefter går det vidare till avdelningar för information och att ta fram åtgärder för förbättring.

Att arbeta med framåt;

För att utveckla fler e-tjänster krävs kompetensutveckling och fler arbetsinsatser kring processkartläggning

Utveckla e-tjänster på andra språk än svenska. Arbetet bör här ske regiongemensamt då det framkommit att e-tjänsteplattformen i dag inte är utformad för att enkelt kunna översätta e-tjänster till flertalet språk. Bedömningen från förvaltningens sida är att det behöver tillföras resurser och att det upprättas ett mindre projekt för att utveckla möjligheten att tillhandahålla e-tjänster på flera språk som då kan leda till ökad tillgänglighet.

För att få veta mer om genomförda aktiviteter rekommenderas läsning av avdelningarnas och enheternas egna rapporter.

11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta	I hög grad uppfyllt
--	---------------------

### Senaste kommentar (2023-12-31):

Förvaltningens övergripande kommunikationsstrategi, som implementerats under läsåret 22/23, har utvärderats under årets kvalitetsuppföljningssamtal med rektorer och chefer. Strategin ska ses som ett komplement till regionens kommunikationspolicy och övriga regiongemensamma riktlinjer på kommunikation och skall ge ramar, vägledning och verktyg för chefer och medarbetare inom förvaltningen och medarbetare med kommunikationsuppdrag.

Utvärderingen visar att fortlöpande utvärdering och uppföljning av den gemensamma kommunikationsstrategin behövs. För att ytterligare öka samarbeten och för att säkerställa enhetlig kommunikation behöver förvaltningen fortsätta arbetet med att förankra och förtydliga syftet med den gemensamma kommunikationsstrategin samt ge avdelningarna stöd på vägen fram

Regionen och i förlängningen förvaltningen behöver utveckla e-tjänster på andra språk än svenska. Arbetet bör här ske regiongemensamt då det framkommit att e-tjänsteplattformen i dag inte är utformad för att enkelt kunna översätta e-tjänster till flertalet språk. Bedömningen från förvaltningens sida är att det behöver tillföras resurser och att det upprättas ett mindre projekt för att utveckla möjligheten att tillhandahålla e-tjänster på flera språk som då kan leda till ökad tillgänglighet. För närvarande är det ingen inom RSF:s e-tjänsteutveckling som har uppdraget att utveckla e-tjänster på andra språk än svenska.

För att få veta mer om genomförda aktiviteter rekommenderas läsning av avdelningarnas och enheternas egna rapporter.

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

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbetet utvecklas och måluppfyllelsen ökar efterhand. Utfallet varierar inom avdelningarna men det som bidrar är bland annat följande;

Sammantaget inom förvaltningen kan vi se att kunskaperna, intresset för att utveckla verktyg tillsammans med sina kollegor och att initiera planera och driva och följa upp utvecklingsprocesser ökar. Både inom det systematiska kvalitetsarbetet lokalt och övergripande inom den centrala förvaltningen. Att personal får möjligheter till kompetenshöjande insatser, vara delaktiga och medbestämmande, leda och delta i mindre projekt, arbeta med processkartläggning, forma rutiner och sedan genomföra ett kollegialt lärande har här en avgörande betydelse. Arbetsgrupper kan formas och kan många gånger genomföras i mindre utvecklingsprojekt. Styrkan i att arbeta tillsammans får inte underskattas samt betydelsen av att ansvarig chef ges möjlighet att följa upp idéer och behov samt prioritera och tid och resursätta utvecklingsarbetet för att kunna besluta och ge mandat framåt.

#### Exempel

Försörjningsansvariga inom förvaltningen har infört EasIt/funktionsbrevlåda för att utveckla arbetet och underlätta för chefer och det egna arbetet. Implementering och utbildning pågår

Riktlinjerna för lärplattform grundskola framtagna; Tydliggör processer och funktioner när det gäller kunskaper och bedömning.

Flertalet statistikrapporter har förbättrats utifrån önskemål från verksamheterna. Befintliga rapporter uppdateras och förbättras löpande. Nya rapporter skapas efter behov.

Lansering av nya gotland.se genomförs preliminärt i december 2023.

Förskolans förste förskollärare har en påvisad effekt på ökad kunskap och medvetenhet hos förskolans medarbetare. Förste förskollärarnas nätverk ger ett kollegialt lärande som skapar en helhetssyn för alla medarbetare.

Utveckling av uppföljning av genomströmning inom introduktionsprogrammen (IM) inom gymnasiet. Datainsamling har gjorts under vår och höst 2023. Sammanställt i system för personal inom IM att arbeta vidare med och för rektor att använda i presentation för nämnd.

För att få veta mer om genomförda aktiviteter rekommenderas läsning av avdelningarnas och enheternas egna rapporter

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

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Tillit är grundläggande och till viss del avgörande för samhälls- och verksamhetsutveckling då den skapar en atmosfär av samarbete, tillväxt och stabilitet, medan brist på tillit kan leda till motsatt resultat. Analys, utvärdering och uppföljning av arbetsinsatser inom den egna verksamheten skall samtidigt vara prioriterat.

Under 2022-2023 har kartläggning och behovsanalys av chefs- och ledningsstöd ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv samt särskild uppföljning av biträdande rektorers förutsättningar genomförts.

Förvaltningsledning har under året haft följande frågor till diskussion inom FLG för att sedan kunna föras vidare till koncernledning och berörda nätverk;

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

Parallellt har förvaltningen kartlagt det egna behovet av chefsstöd ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv inom följande områden

- HR-stöd
- Ekonomi och upphandling
- Kommunikation
- Digitalisering och systemstöd
- Säkerhet och beredskap
- Lokal- och försörjningsfrågor
- Introduktion och uppföljning av chefer

Förvaltningen har en relativt god tillitsbaserad organisation och kultur. Dock är det så tillitsbaserat kultur och organisation måste innefatta erforderligt chefsstöd ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv.

Förvaltningens analysrapport vår 2022 och 2023 visar på tydliga behov inom nämnda områden. Den övergripande upplevelsen är den att Regionstyrelseförvaltningen och även den egna förvaltningen, utifrån nuvarande organisation, inte kan leva upp till avdelningars behov och förväntningar, som övervägande är helt rimliga. Av den anledningen gör förvaltningen den bedömningen att frågan om chefsstöd fortsatt bör belysas ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv, inom förvaltningen och även övergripande inom Region Gotland.

Förvaltningen har inom ramen för den egna organisationen gjort justeringar, inom ekonomistöd, HR-kommunikation samt pågår ett förändringsarbete av introduktionen för nya chefer samt hur vi utformar god kontinuerlig kompetensutveckling för alla chefer. Förvaltningen är även delaktig i det pågående förändringsarbetet kring lokalförsörjningsprocessen inom regionen. För att kunna göra ännu fler åtgärder och förbättringar inom fler områden bedöms det krävas en utvidgad diskussion. Den bör handla om RSF:s organisations nuläge och framtid samt en diskussion om hur resurser inom nämnda områden fördelas inom Regionen- och mellan förvaltningar.

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	Ej utvärderad

#### Senaste kommentar (2021-08-31):

Avdelningen har en handlingsplan utifrån medarbetarenkät-20 och den följs upp kontinuerligt. Pandemin har tyvärr delvis försvårat möjligheten till hälsofrämjande aktiviteter och det förebyggande arbetet. Diskussionen lever dock i allra högsta grad på bland annat APT.

Påminna varandra om att än mer samverka, samarbeta, kommunicera förväntningar och behov samt prata om hur den egna arbetsmiljön är.

Utvärdering av hemarbete är en viktig del och görs kontinuerligt, i grupp och med närmaste chef.

## 5 Kvalitetsberättelse

Utifrån avdelningens perspektiv behöver följande lyftas fram i berättelsen och visar en del av vad som gjorts och hur vi kan gå vidare;

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 och har varit i ett nytt skede inför 2024 då ny styrmodell och mål introducerats och implementerats.

Verksamheterna har inför 2023 haft goda möjligheter att välja ut mål och aktiviteter, vilket har gjorts i samråd med avdelningschefer utifrån förvaltningsledningens inriktningsbeslut. Tillit, förtroende, mindre kontroll men ändå god uppföljning ger goda möjligheter för chefer att påverka utformningen. Förbättrar implementering och ökar delaktighet och förståelse samt skapar engagemang och motivation. Arbetsmodellen har använts och anpassats vidare i arbetet med framtagandet av verksamhetsplan-24.

Det finns möjlighet till utökad 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 kontinuerligt prata om 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. Genom god inre hållbarhet anser vi att vi förbättrar våra möjligheter till att ge god yttre hållbarhet. Detta är dock inte alltid, per automatik, en koppling till de globala målen och Agenda 2030. En organisation 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 långsiktigt 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 lösningar 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.

Det förvaltningen ser som utvecklingsområden framåt, inom kvalitetsarbetet, är;

Tillsammans bör vi än mer analysera och följa upp aktiviteter, resultat och mål. Fortsätta arbetet med att följa upp och beskriva vad och hur vi utvecklar, identifiera eventuella brister och utveckla arbetet med att fånga upp avvikelser för att kunna arbeta än mer förebyggande och utvecklande.

Fortsatt utvecklingsarbete i att leda för hållbarhet

Utveckla förvaltningens chefsstöd ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv

Utveckla förvaltningens kvalitetsdialoger och rapporter genom att tydligare använda dessa som underlag för att forma aktiviteter, delaktiviteter och handlingsplaner.

Arbetet med indikatorer och nyckeltal. Hur, vad och varför vi samlar in och använder statistik för att kontinuerligt utveckla analys- och uppföljningsarbetet.

Arbete med nämndmål och implementering av Region Gotlands nya styrmodell. Arbeta långsiktigt

Sammantaget 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 nuvarande mål och aktiviteter utvecklas eller vad som kvarstår att utveckla återberättas och sammanfattas i respektive måluppfyllelse.

## 6 Väsentliga personalförhållanden

Avdelningen anses vara stabil men saknar kompetens inom vissa områden utifrån det utökade behovet av stöd till verksamheter. Att viss kompetens saknas är något som tidigare kartläggningar visar. Aktuella områden för dagen är säkerhet och beredskap samt juridisk spetskompetens.

Avdelningen har i maj-23 anställt en biträdande avdelningschef. Valet av just en biträdanderoll är för att fortsatt hålla samman avdelningen. Den biträdande avdelningschefen arbetar i nuläget i första hand med den digitala utvecklingsgruppen, uppföljningen av skolskjutsorganisationen samt att vara kontaktlänk inom säkerhets- och beredskapsfrågor gentemot regionstyrelseförvaltningen.

Rekrytering är kontinuerligt aktuellt, att bemanna för utökade behov, ersätta funktioner då personal valt att byta arbete samt vid pensionsavgångar. Central förvaltning har i nuläget behov av att förändra bemanning och även stärka kompetensen inom nämnda områden, men har att förhålla sig till lagd budget. Utöver detta så är behovet av fortbildning inom områden där vi i dag inte har tillräcklig kompetens hela tiden aktuellt. Övergripande kompetensutvecklingsplan för avdelningen är under framtagande.

Anledningar;

- Ökat behov av chefsstöd ut till verksamheterna, vilket gäller båda nämnder.
- Ökat behov inom område säkerhet och beredskap
- Ökad mängd utredningsuppdrag
- Flertalet projekt och uppdrag inom försörjningsområdet för utökat periodiskt underhåll och ny- och ombyggnationer. Ett stort behov och en förväntan på att investeringar ska göras på skolor där underhållet är eftersatt, där tillfälliga bygglov för paviljonger löper ut och där specialsalar och ändamålsenliga lokaler för barn- och elevhälsan saknas.
- Införande av Region Gotlands objektsförvaltarmodell för digitala system
- Behov av utökad juridisk kompetens då det finns flertalet komplexa frågor där avdelningar behöver stöd
- Årets återkommande rapporteringar där tidplaner är för korta. Påverkar arbetsbelastning och arbetsmiljö

I nuläget har förvaltningen tyvärr inte möjlighet att möta upp alla olika behov och förväntningar från verksamheter, nämnder och RSF. Prioriteringsordning är något som kontinuerligt ses över och innebär emellanåt att vissa arbetsuppgifter snabbas på men att andra uppgifter då riskerar att skjutas upp till framtiden.

### 6.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2023	Förändring mot Nov 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2023	Förändring mot Nov 2022

Alla anställningsformer	26	2	25	2
Tillsvidare	24	1	24	1
Tidsbegränsad	2	1	1	0

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

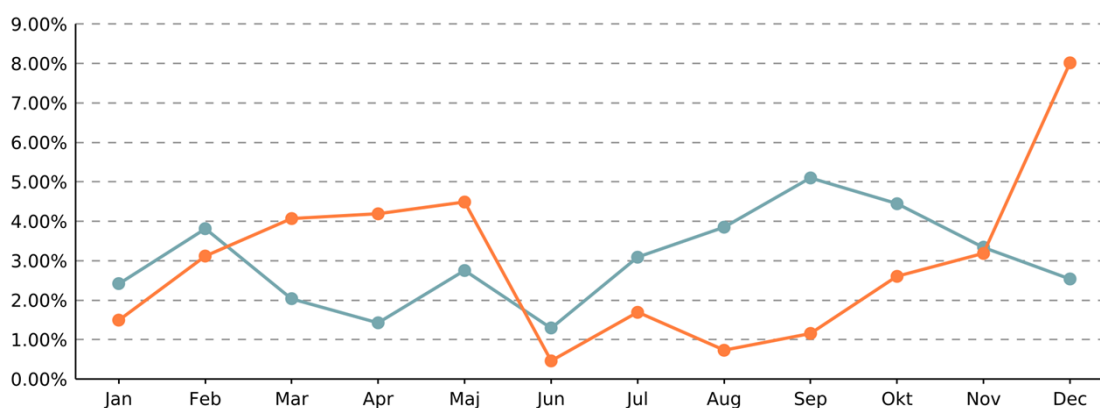
	Heltidsarbetare Jan - Nov 2023	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Förändring
412 UAF Stöd och Utveckling	22.2	20.2	2.0
41200 UAF Stöd och Utveckling	18.6	16.8	1.8
41202 Kvalité/Fenomenalen	3.6	3.4	0.2

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.

## 6.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2023	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Förändring % enheter
Alla	2.43%	3.06%	-0.63
Kvinna	3.28%	4.32%	-1.04
Man	0.96%	0.73%	0.23

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).

Avdelningen visar under perioden januari till februari och juni till oktober lägre sjuktal än tidigare år. Under perioden mars till maj ökar sjuktalen vilket till stor del beror på att korttidsfrånvaron varierat och några fler sjukskrivningar på mer än 5 dagar har inträffat. Avdelningen har även haft en långtidssjukskrivning under perioden, dock inte arbetsrelaterad. Vi kan även se att sjuktalen är högre för kvinnor än män men det kan delvis förklaras av att avdelningen består av fler kvinnor än män. Överlag en positiv trend och framförallt är det viktigt att lyfta fram att det inte är några arbetsrelaterade sjukskrivningar.

## 7 Ekonomisk uppföljning

### 7.1 Årets resultat

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022
Resultat	-287 138	-293 263	-6 125	-280 518
INTÄKTER	8 121	8 390	269	8 285
Taxor och Avgifter	400	547	147	456
Statsbidrag	642	479	-163	431
Försäljning vara/tjänst	3 429	385	-3 044	723
Intern resursfördelning	-150	2 915	3 065	2 784
Övriga intäkter	3 800	4 064	264	3 891
KOSTNADER	-295 259	-301 652	-6 394	-288 803
Personal	-15 835	-17 189	-1 353	-14 900
Köp av tjänst	-86 159	-84 288	1 871	-80 094
Förbrukn. mtrl	-1 245	-878	367	-1 385
Lokaler	-146 066	-148 835	-2 769	-144 463
Intern resursfördelning	-1 080	-1 080	0	-945
Övriga kostnader	-44 873	-49 382	-4 509	-47 017

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 är relativt svårt, 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 samt periodiskt underhåll av lokaler och översyn av lokalbehov och byggnationer.

Prognosen är lagd och indikerar inte något underskott

### 7.2 Nettokostnadsutveckling

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-293 263	-280 518	-12 745	5%
INTÄKTER	8 390	8 285	104	1%



Taxor och Avgifter	547	456	91	20%
Statsbidrag	479	431	48	11%
Försäljning vara/tjänst	385	723	-339	-47%
Intern resursfördelning	2 915	2 784	131	5%
Övriga intäkter	4 064	3 891	173	4%
<b>KOSTNADER</b>	<b>-301 652</b>	<b>-288 803</b>	<b>-12 849</b>	<b>4%</b>
Personal	-17 189	-14 900	-2 289	15%
Köp av tjänst	-84 288	-80 094	-4 194	5%
Förbrukn. mtrl	-878	-1 385	507	-37%
Lokaler	-148 835	-144 463	-4 372	3%
Intern resursfördelning	-1 080	-945	-135	14%
Övriga kostnader	-49 382	-47 017	-2 365	5%

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 2023 har till viss del ökat i omfattning jämfört med tidigare år. Bland annat för att avdelning stöd-och utveckling utökats med nya kompetenser de senaste två åren. Utifrån påkallade behov och förväntningar har förändringar genomförts. Två personal (koordinatorer skolskjuts) är också överflyttade till Teknikförvaltningen, utifrån ett övergripande politiskt beslut om att samordna dessa med regionens kollektivtrafikorganisation.

Avdelningen har i maj-23 anställt en biträdande avdelningschef, vilket är förankrat och beslutat av förvaltningschef. Dock har detta inte blivit budgeterat i 2023 års budget men är inräknat i 2024-årsbudget. Detta innebär att det är ett visst underskott i avdelningens personalbudget.

Arbete med att kartlägga och utveckla både bemanning och kompetens inom central förvaltning fortgår kontinuerligt. Kompetens och resursbrist är delar som skall vägas in och kan komma att påverka kostnadsutvecklingen framöver på sikt.

### 7.2.1 Intäkter