



**Västra Mälardalens
Kommunalförbund**



Delårsrapport Jan-aug 2022

Västra Mälardalens kommunalförbund

Antagen av förbundsdirectionen den 5 okt

Innehåll

1	Om Västra Mälardalens kommunalförbund	3
1.1	Verksamhetsfakta	3
1.2	VMKF's organisation 2022	5
1.3	Direktions förtroendevalda	6
2.	Förvaltningsberättelse	7
2.1	Utveckling av verksamheten.....	7
2.2	Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning.....	7
2.3	Händelser av väsentlig betydelse.....	8
2.4	Förväntad utveckling	9
2.5	Väsentliga personalförhållanden	10
2.6	Styrning och uppföljning	13
2.7	God ekonomisk hushållning- Uppföljning och analys av ekonomimålet.....	20
2.8	Ekonomisk ställning	21
2.9	Balanskravsresultat	23
3.	Ekonomisk redovisning	24
3.1	Resultaträkning (tkr).....	24
3.2	Balansräkning (tkr)	25
3.3	Noter	26
3.4	Driftredovisning (tkr).....	32
3.5	Investeringsredovisning (tkr).....	32
4.	Ord och begrepp	34

1 Om Västra Mälardalens kommunalförbund

1.1 Verksamhetsfakta

Västra Mälardalens kommunalförbund (VMKF) bildades 2004 och bestod då av en samordnad räddningstjänst för kommunerna Kungsör, Arboga och Köping. 2006 utökades VMKF med ett antal administrativa funktioner så som exempelvis gemensam IT, telefoni och upphandling. 2012 blev även Surahammars kommun, medlemmar i förbundet. Från och med januari 2021 tillhör räddningstjänsten ett annat kommunalförbund, Räddningstjänsten Mälardalen.

VMKF ansvarar för att ge service och tjänster inom flertalet verksamhetsområden till fyra kommuner, dess bolag och förbund. Verksamheten har utökats under de senaste åren med bland annat säkerhetssamordnare och förvaltning av ett antal kommungemensamma system. Skinnskatteberg kommun anslöt sig till bostadsanpassning under 2020. Uppdraget kan jämföras med en kommun i storleksordningen av knappa 60 000 invånare. Under de senaste åren har uppdragens volym ökat samt även dess komplexitet. Flertalet av våra tjänster kräver olika former av specialistkompetens och det förväntas att vi som stödorganisation ska leverera tjänster med god kvalitet och hög servicenivå. Ökad styrning och samordning av kommunernas och bolagens tjänster via VMKF bidrar till effektiviseringar, samsyn och ökad kvalitet. Vi vill vara en bra samarbetspart till våra kommuner, dess bolag och förbund.

Verksamheten ska präglas av:

- Hög kvalitet
- Minskad sårbarhet
- Kostnadseffektivitet

Vision

VMKF är det självklara valet!

Genom hög servicekänsla, effektiva arbetssätt och ständigt tillgängliga digitala tjänster skapar vi värde som överträffar våra kunders förväntningar!

Värdegrund

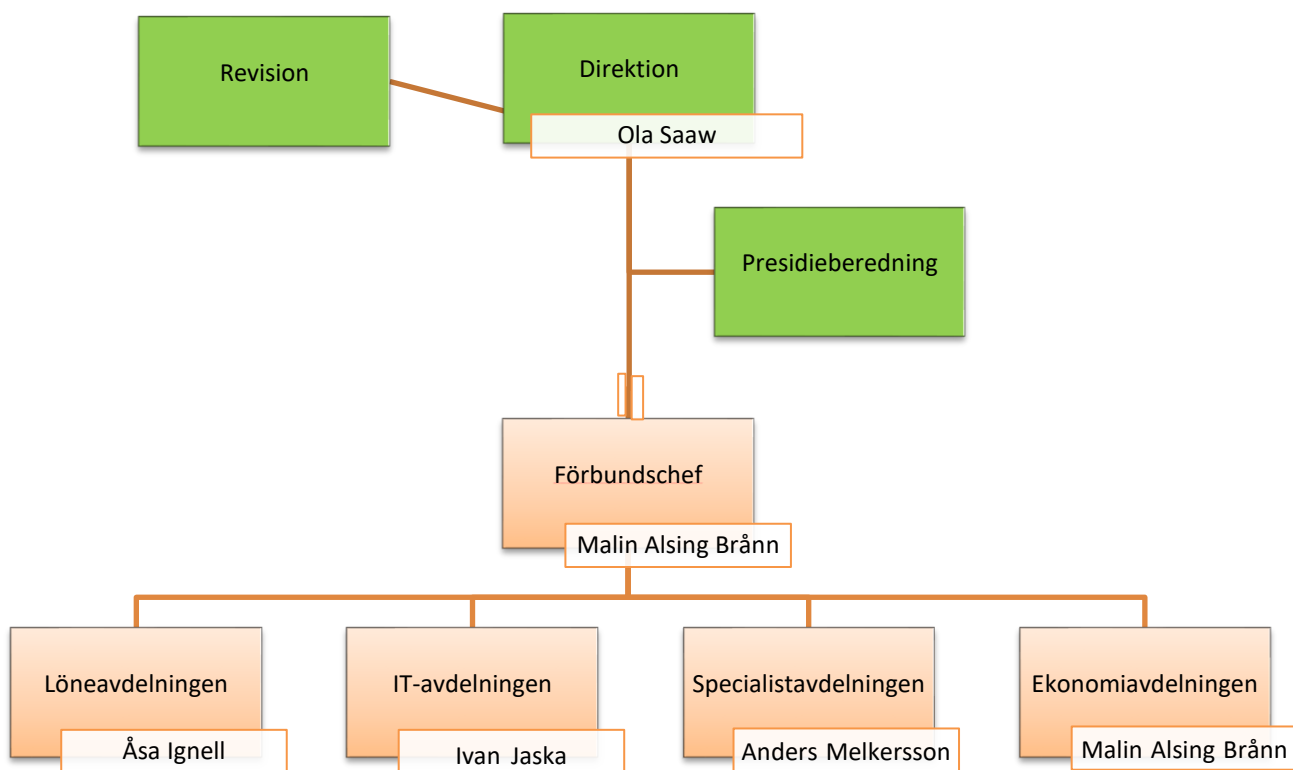
Alla medarbetare ska känna stolthet i att arbeta i Västra Mälardalens Kommunalförbund. Det når vi genom att ha **uppdragsgivarna i fokus**, ha **respekt** för varandra, visa **engagemang** och genom att allas gemensamma insatser bidrar till ett gott resultat för **helheten**.

Västra Mälardalen

60 000 invånare



1.2 VMKF's organisation 2022



Direktion

Direktionen har tio ledamöter och är förbundets beslutande organ. Direktionen fastställer mål, budget och övriga övergripande program för förbundets verksamhet. Den beslutar även i övriga ärenden av större vikt. Direktionen leder och samordnar planeringen och uppföljningen av förbundets ekonomi och verksamheter. Direktionen har under våren haft två sammanträden och under hösten väntas två stycken. Direktionens ordförandepost roterar med två års mellanrum och från jan 2022 tog Ola Saaw i Köping över ordförandeposten.

Revision

Förbundets revisorer ska enligt kommunallagen, reglemente och med iakttagande av god redovisningssed granska all verksamhet som bedrivs inom förbundet. Den kommunala revisionen kan delas i två huvudområden: redovisningsrevision samt förvaltningsrevision. Redovisningsrevisionen syftar i huvudsak till att bedöma om god redovisningssed tillämpas och om räkenskaperna är rättvisande. Förvaltningsrevisionen syftar till att bedöma om Direktionens beslut efterlevs och om verksamheten, inom budgetramarna och med avsedd kvalitet, uppnår de politiska målen.

Presidieberedning

Bereder ärenden inför Direktionssammanträde och består av ordförande, vice ordförande och övriga kommunstyrelseordföranden, förbundschef och direktionssekreterare.

Direktionens ledningsgrupp

Direktionens ledningsgrupp består av förbundschef och kommunchefer/-direktörer från samtliga medlemskommuner.

Förbundsledning och verksamheter

VMKF består av 4 avdelningar; Löneavdelning, IT-avdelning, Specialistavdelning och Ekonomiavdelning. Inom organisationen finns även enhetschefer och arbetsledare.

Förbundsledningen består av förbundschef, som också är ytterst ansvarig, samt avdelningschef från respektive avdelning. Ekonomiavdelningen kommer under hösten att göras om till en stab under förbundschef med områdena ekonomi och kvalitet samt kansli och reception. Enheten kommer att ledas av en enhetschef.

Våra verksamhetsområden är:

- IT
- Systemförvaltning och förvaltningsledning
- Telefoni
- Löneadministration
- Upphandling
- Krisberedskap
- Säkerhetssamordnare
- Bidrag och Tillstånd
- Arkivarie
- Skanning av pappersfakturor

1.3 Direktions förtroendevalda

Direktionens ledamöter	Ersättare
Ola Saaw (M), Köping, Ordförande Mikael Peterson (S), Kungsör, vice ordförande Jonna Lindman (M), Arboga, vice ordförande Elizabeth Salomonsson, (S), Köping Roger Eklund (S), Köping Anders Cargerman (L), Arboga Andreas Silversten (S), Arboga Stellan Lund (M), Kungsör Linda Söder Jonsson (S), Kungsör Johanna Olofsson (M), Surahammar	Börje Eriksson (S), Köping Andreas Trygg (V), Köping Jenny Adolphson (C), Köping Kerstin Rosenkvist (S), Arboga Dan Avdic Karlsson (V), Arboga Håkan Tomasson (M), Arboga Dan Stigenberg (S), Kungsör Joel Petersson (V), Kungsör Petter Westlund (C), Kungsör Suzana Jessen (SD), Surahammar

Revisorer

Lars Wigström (S), Kungsör
Bertil Bresell (S), Arboga
Göran Nilsson (S), Köping
Per Jörgensen (V), Surahammar

2. Förvaltningsberättelse

2.1 Utveckling av verksamheten

Under de senaste åren har VMKF uppvisat positiva resultat, orsaker till det förbättrade ekonomiska läget är räddningstjänstens utträde ur förbundet år 2021. Andra orsaker till det förbättrade läget är att personalkostnaderna hamnat under budgeterade kostnader vilket berott på vissa svårigheter att rekrytera vakanta tjänster, även vissa planerade aktiviteter har blivit fördröjda eller uppskjutna de senaste åren på grund av covid och omvärldsläget.

IT- investeringarna håller en hög nivå, däremot har inte investeringarna kunnat utföras i den utsträckning som planerats i år på grund av svårigheter med leveranser avseende IT-produkter. I samband med investeringar har nya lån upptagits då de egna medlen för reinvestering inte finansierar fullt ut. Den långfristiga låneskulden ökade med 32 % sedan föregående år.

2.2 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

- Resultatet för perioden jan-aug 2022 uppgår till 5 967 tkr och med en årsprognos på 2 400 tkr.
- Med anledning av omvärldsläget och försenade leveranser så har inte IT-investeringarna kunnat utföras i den utsträckning som planerats i år vilket resulterat i lägre avskrivningskostnader.
- Nyupplåning av medel till årets investeringar gjordes med utbetalning under juni månad med 25 000 tkr.
- Soliditeten har ökat under de senaste åren, och för närvarande ligger soliditeten på 8,45 % och orsaken till höjningen jämfört mot 2021 är att det egna kapitalet stärkts genom ett starkt positivt resultat.
- Den totala pensionskostnaden för VMKF prognostiseras att bli dubbelt så stor för helåret 2022 som för 2021 och hamna på ca 1 900tkr. Detta beror framför allt på den höga inflationen som råder, den driver upp prisbasbeloppet vilket ger ökad kostnadseffekt på alla delar som våra pensionskostnader består av.
- Av VMKF's tre övergripande mål så har ett helt uppfyllts och ett mål har delvis uppfyllts och ett kan inte bedömas.

I tabellen nedan redovisas en översikt över verksamhetens utveckling

	2022 jan-aug	2021	2020	2019	2018	2017
Verksamhetens intäkter	71 433	102 303	100 540	68 065	67 104	105 875
Kommunbidrag	11 042	8 231	47 382	53 953	52 284	51 282
Verksamhetens kostnader	-56 706	-82 976	-119 469	-107 705	-108 915	-145 334
Årets resultat	5 967	1 579	278	-2 054	-1 931	3 641
Balansomslutning	136 792	112 412	127 187	132 794	119 551	109 375
Eget kapital	11 555	5 588	4 009	1 677	12 501	14 432
Avkastning på totalt kapital (%)	18,84	24,52	22,37	10,94	8,75	10,88
Soliditet (%)	8,45	4,97	3,15	2,81	10,46	13,19
Investeringar	24 485	34 543	29 169	20 973	28 116	24 534
Långfristig låneskuld	72 370	49 105	37 140	50 930	34 150	24 600

2.3 Händelser av väsentlig betydelse

- Ny leverantör av IT-utrustning sedan 1 januari.
- Ett omfattande arbete med att säkra upp IT-miljön på grund av rådande världsläge pågår och har prioriterats bland annat så har en ny brandvägg installerats.
- Under våren infördes digital signering i anställningsguiden och ett digitalt personalarkiv, även initiering av avslut av anställning. Inskanning av befintliga pappersakter pågår till det digitala arkivet cirka 3000 inskannade akter per 30/6.
- VMKF's Säkerhetssamordnare utsågs under våren till Säkerhetsskyddschef och beredskapssamordnaren till biträdande. Det är ett ökat behov av stödinsatser inom säkerhetsområdet. Utbildningar kring väpnat våld i skolmiljö har genomförts vid flera tillfällen både i Arboga och Kungsör.
- Beredskapssamordnaren har deltagit i stabsarbete under både pandemin och under flyktingvågen från Ukraina. Beredskapssamordnaren har även deltagit och representerat kommunerna i olika länsgrupper med anledning av kriget i Ukraina.
- Införande av kostupphandlingsverksamhet för kommunerna är påbörjad samtidigt som avvecklingsaktiviteter och övertagandeplanering kopplat till KÖL-samverkan är fortsatt pågående.
- Under april månad inleddes ett GDPR-arbete på VMKF. Arbetet syftar till att implementera ett systematiskt dataskyddsarbete och sedan lägga grunden för ett fortsatt förvaltningsarbete.
- Under våren har VMKF tillsammans med kommunerna arbetat med områden kopplat till den översyn som KPMG gjorde för ett antal år sedan. Arbetet mynnade ut i en slutrapport som har beslutats om i KAK-kommunerna. Översynen och slutrapporten bottenar i VMKF's uppdrag, ledning och styrning, tjänster, kvalitet och service. Förbundsordningen ska med anledning av detta revideras och beslutas om på nytt under hösten.
- Ett inriktningsbeslut har fattats av Kommunfullmäktige i Surahammar om att bli en fullvärdig medlemskommun på samma villkor som övriga KAK-kommuner.
- En utredning om associationsform är gjord med hjälp av jurist på SKR (Sveriges kommuner och regioner) som påvisar att kommunalförbund är den mest lämpligaste associationsformen för VMKF med dem verksamhetsområden vi har.
- Rekrytering av förbundschef färdigställdes under våren och from 1 juni tillträdde VMKF's dåvarande ekonomi- och kvalitetschef som förbundschef.

Gemensamma projekt tillsammans med medlemskommunerna:

- Etapp 1 av mjuk infrastruktur (datalager) är påbörjad och rekrytering inför etapp 2 av E-tjänsteutvecklare är genomförd. Planering för etapp 3 (E-arkiv) pågår.
- Digitalt beslutsstödsystem (BI) implementeras inom VMKF och KAK. Ekonomi, personal och verksamhetsdelarna är leveransgodkända. Internkontroll kommer gemensamt att implementeras under hösten. Utrullning till chefer i kommunerna sker i olika takt och är upp till varje organisation.
- Införande av digital signering i anställningsguiden och ett digitalt personalarkiv pågår. Påbörjat inskanning av befintliga pappers akter till det digitala arkivet.
- Förstudie inom E-handel och inköpsorganisation slutfördes under februari månad och resulterade i att en mängd fördelar lyftes fram med att implementera ett E-handelssystem. Marknadsinventering av E-handel pågår av Upphandlingsenheten.
- Skolsystem implementerat och klart för KAK-kommunerna, dock kvarstår leveransgodkännande på grund av försening.

2.4 Förväntad utveckling

Förbundsordningen ska revideras och beslutas om på nytt under hösten och anledningen till det är bland annat att ledning, styrning, medlemskap, in- och utträde kommer att förändras. En av dem större förändringarna är att definitionen av medlemskap är förtydligat och att Surahammars kommunfullmäktige fattat inriktningsbeslut om att bli fullvärdiga medlemmar i VMKF. I praktiken innebär det att Surahammar kommer att lämna över sin löneadministration med tillhörande systemförvaltning. Det förs även dialoger om att lämna över kris- och säkerhetsorganisationen. Ett fortsatt arbete med övergång kommer att ske under hösten -22 och våren -23. Att fortsätta att växa och bli stadigare som förbund är av vikt samt att bidra till att medlemskommunerna får kostnadseffektiva lösningar.

En utredning om associationsform är gjord med hjälp av jurist på SKR (Sveriges kommuner och regioner) som påvisar att kommunalförbund är den mest lämpligaste associationsformen för VMKF med dem verksamhetsområden vi har. Alla fyra medlemskommuner har fattat beslut om associationsform och vi kan därmed fortsätta arbetet under hösten med den grafiska profilen och nya layouten för VMKF som beslutades om under hösten 2021.

Det finns ett glapp mellan medlemskommunernas förväntningar på VMKF och vad förbundet har förmåga att leverera. VMKF behöver därmed stärka kvaliteten och servicen. Hålla en hög kvalitet på tjänsterna, där medlemskommunernas behov kan tillgodoses samtidigt som VMKF skapar stordriftsfördelar genom att just arbeta på ett likartat sätt. Det är en utmaning att hantera och något vi ser även hos andra förbund. Innan sommaren påbörjades kvalitetsdialoger mellan VMKF och medlemskommunerna för att fånga upp detta glapp och eventuella utvecklingsområden. Dessa kvalitetsdialoger kommer att fortgå under hösten och under kommande år.

En effekt av vakanta tjänster inom Specialistavdelningen och Löneavdelningen har bidragit till hög arbetsbelastning och för långa handläggningstider. En förväntad utveckling är därmed att handläggningstiderna kortas ned i takt med att vakanta tjänster tillsätts och att arbetsbelastningen fortsätter att minska. På Specialistavdelningen kan vi redan se en positiv förändring i både tillsättning av tjänster och minskade handläggningstider.

Kommuner i Sverige står inför flertalet utmaningar. En utmaning handlar om demografin, där befolkningen i landet ökar i åldrarna över 65 år. Ökningen i denna grupp är dessutom större än för dem i yrkesverksam ålder. Detta innebär att färre personer ska försörja allt fler vilket kommer att ställa krav på finansiering såväl som kompetensförsörjning. För att landets kommuner ska kunna bedriva verksamhet med bibehållen kvalitet kommer det därför bli nödvändigt att ompröva arbetssätt och se över hur resurser nyttjas. Efterfrågan av gemensamma samarbeten kommuner sinsemellan förväntas att öka. Medlemskommunerna och VMKF behöver aktivt visa vilka möjligheter och samordningsvinster som kan uppnås.

Ytterligare en utmaning handlar om digitaliseringen och den automatiserade utvecklingen. För att möta den demografiska utmaningen är det också avgörande att utnyttja digitaliseringen där det kan bidra till effektivitet och/eller ökad kvalitet. Digitaliseringen kan vara ett sätt att bidra till att behålla befintlig personal utifrån behov av kompetensförsörjning och även att kunna erbjuda moderna arbetsplatser. VMKF är redan en bit på väg men samhällsutvecklingen går snabbt framåt och det innebär att takten måste öka ännu mera inom förbundet och inom medlemskommunerna. Några av dem aktiviteter som ska påbörjas är att etablera det nya,

upphandlade datacentret dock har en försening av leveranser uppstått och att IT-infrastrukturen behöver bytas ut och utökas med hänsyn till införande av digitala nationella prov i skolorna. Införandet av digitala nationella prov kommer att ske successivt med start år 2024 och berör medlemskommunernas skolor och elever. Alla skolor behöver ha nödvändig teknik och digital kompetens för att kunna genomföra proven digitalt.

VMKF kommer fortsätta att arbeta digitalt även efter pandemin och att verksamhetsutveckla (digitalisera) processer. Ett modernt ärendehanteringssystem ska införas där självservice och möjlighet till digitala kontakter med IT och Löneavdelningen kommer att bland annat möjliggöras via chattbot. Upphandlingen av systemet är påbörjad, där omvärldsbevakning genomförts och kravställning pågår. Arbete pågår med en övergång till ny plattform av såväl intranät som extern webb till ny pågår under 2022 och 2023.

Rekryteringen har inom vissa specialisttjänster varit en stor utmaning. Konkurrensen om arbetskraften ökar bland annat till följd av stora pensionsavgångar. För att trygga kompetensförsörjningen kommer arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare fortgå. Kompetensförsörjningsplan kommer att arbetas fram och att ännu mer möjliggöra distansarbete. Distansplatser och mer delade kontorsrum blir därmed aktuellt och att lokalerna blir ändamålsenliga efter vårt behov.

2.5 Väsentliga personalförhållanden

Personalöversikt

Det finns sammanlagt 73,25 årsarbetare inklusive timanställda och vikarier. VMKF ska vara en attraktiv arbetsplats med en arbetsmiljö som är anpassad efter medarbetarens behov. Personalen ska hålla en hög kompetens inom sina verksamhetsområden.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron för perioden januari-juli i procent av arbetad tid var 5,96 % (3,90 % för samma period 2021) vilket är en ökning från föregående år. Denna ökning kan främst härledas till några längre sjukskrivningar. Långtidssjukfrånvaron (60 dagar eller mer) har även den ökat. Sjukfrånvaron varierar mellan olika åldersgrupper och mellan män och kvinnor. Under den aktuella perioden ses en ökning av sjukfrånvaron för kvinnor.

Frisknärvaro

Frisknärvaron har underperioden uppgått till 53,66 procent. Frisknärvaro beräknar andel medarbetare som inte har någon sjukfrånvaro under året. Samma period föregående år var frisknärvaron på 67,57 %.

Arbetsmiljöarbetet

Medarbetarenkäten genomförs 10 gånger per år. Vi följer sex verksamhetsrelevanta områden som alltid är viktiga för produktiva och hållbara grupper. Dessa områden är tydlighet, värde, effektivitet, belastning, gemenskap och entusiasm. Respektive chef arbetar med sin avdelning på bland annat arbetsplatsträffar för att förbättra resultaten där så behövs. Arbets sättet för medarbetarenkäten bygger på medarbetarens engagemang, delaktighet samt egna förslag på förbättringar.

Tabell över personalnyckeltal för perioden jan-juli 2022 och med jämförelsetal

Personalnyckeltal	jan-juli 2022	jan- juli 2021
Sjukfrånvaro i procent av total arbetstid	5,96	3,90
- varav män totalt	4,41	4,82
- varav < 29 år	2,03	4,09
- varav 30- 49 år	2,15	0,99
- varav > 50 år	6,82	9,14
- varav kvinnor totalt	7,03	3,23
- varav < 29 år	1,81	1,09
- varav 30-49 år	4,50	3,83
- varav > 50 år	8,23	2,86
Långtidssjukfrånvaro andel av total frånvaro ≥ 60 dagar	47,48	41,21
Frisknärvaro (max 5 sjukdagar/år) i procent	23,17	14,86
Frisknärvaro (ingen sjukdag) i procent	53,66	67,57

- 1) Enligt SCB:s definition: lön, pensionskostnader, sociala avgifter, exklusiva skattefria traktamenten.
 2) Siffrorna anges som årssnitt
 *exkl deltidsbrandmän

Kompetensutveckling

Under år 2021 inleddes en ledar- och medarbetarutvecklingsinsats tillsammans med HR-specialist Magnus Tångring från Kungsörs kommun numera konsult på Vivera. Insatsen påbörjades tillsammans med ledningen och nästa steg som genomfördes var att koppla på enhetschefer och arbetsledare. Syftet med insatsen är att skapa tydlighet och samsyn kring uppdrag, önskad position, målbild, värderingar och fokusområden för att skapa en gemensam ”strategisk karta”. Under våren har samtliga medarbetare involverats. Ämnen som tagits upp är hur koncentration och uppmärksamhet kan bidra till en positiv förändring i hjärnan och vad som bidrar till energi, effektivitet och produktivitet i arbetet, vi har även tagit upp varför riktning, mål och värderingar är så viktigt – inte minst hur kulturen på företag och arbetsplatser kan förändras för att bidra till detta.

Vi har fokuserat på fyra olika områden:

1. Rätt emotionellt och mentalt tillstånd
2. Tydlighet och samsyn i riktning, mål och värderingar
3. Bygga relationer med trygghet och förtroende
4. Träna på kompetenser och förmågor

Processen har inneburit att vi förtydligar planen och tränar på kompetenser och förmågor som gör att du/ni gör rätt sak på rätt sätt oftare. Nästa steg blir att fortsätta bygga kulturen genom att påminna, träna och fylla på med kunskap och insikter.

Under 2021 genomfördes en kompetenshöjande insats inom digital transformation under ledning av ATEA. Syftet med den var att ge en grundläggande bas för samtliga medarbetare inom området Digitalisering. Därefter har en digital strategi skapats samt en vision och målbild med tillhörande aktivitetsplan inför 2022 och framåt. Aktiviteter för att närma oss visionen om ständigt digitala tjänster pågår.

En utbildningsinsats om likabehandling och mångfald kommer att genomföras under hösten för samtliga medarbetare. Även vår Likabehandlingplan kommer ses över och uppdateras.

Rekrytering

En av de viktigaste frågorna för välfärden i dag och det kommande decenniet är kompetensförsörjningen. För att klara kompetensförsörjningen behövs olika strategier för att attrahera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. Det handlar både om att vara en attraktiv arbetsgivare och att hitta lösningar för ett hållbart arbetsliv. För att trygga kompetensförsörjningen kommer arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare att fortsatt att vara i fokus. Att möjliggöra distansarbetsplats i hög utsträckning tror vi kan vara en av framgångsfaktorerna för att rekrytera och behålla medarbetare.

2.6 Styrning och uppföljning

Delårsrapporten innehåller en översiktlig och sammanfattande redogörelse för perioden 1 januari 2022 till och med 31 augusti 2022 och är en av de sammanlagt tre uppföljningar som genomförs årligen. Utgångspunkten är att rapporten ska beskriva resultat och måluppfyllelse samt avvikelser. I analysen ska bedömningar av kvalitet och effekter i förhållande till budget och målen beskrivas. Förbundets verksamheter lämnar underlag för den övergripande rapporten.

De övergripande målen i verksamhetsplanen för 2022 är mätbara. En årsplanering för 2022 finns framtagen och är kopplad till målstyrningen där planering och utvärdering och uppföljningsdagar tydliggörs. Utvärderingarna av målen med prognos lämnas tre gånger till Direktionens sammanträden. Med en prognos ges Direktionen möjlighet att bättre kunna prioritera, för att eventuellt rikta om resurser.

Internkontroll

I reglementet för internkontroll med diarienummer 2012/102 ska internkontrollmomenten följas upp och redovisas till Direktionen minst en gång årligen. De aktuella internkontrollpunkterna för 2022 beslutades under Direktionsmöte i dec 2021.

Uppföljning av internkontroll

Tabellen nedan visar vilka interkontrollpunkter som ska följas upp och kolumnen längst till höger visar en kort status kring arbetet med respektive punkt.

RISKMOMENT			
Risk	Risk	Kontrollmoment	Uppföljning
Ogiltiga avtal, ramavtal i Inköpscentralen	medel	Kontroll av avtal	För att få tillförlitliga data baserat på systematisk uppföljning förutsetts ett e-handelssystem vilket inte finns.
Avsaknad av information och kommunikation med medlemskommuner framförallt förvaltningar	Hög	Att det finns forum för dialog samt information till nya chefer (chefsintro), avstämningar med kommundirektörer avseende kommunikation	Ett arbete pågår för att stärka upp mellan VMKF och kommunerna men också för VMKF att nå ut till förvaltningar
Att dataskyddsförordningen inte följs som kan innebära felhantering av personuppgifter. All information ska säkerhetsklassas på varje avdelning	Hög	Att all information där VMKF är informationsägare är säkerhetsklassad. Att säkerhetspolicyn är "levande".	Ett arbete har inletts under våren för att skapa systematik i dataskyddsarbetet. Säkerhetspolicyn kommer att följas upp och redovisas till direktionen under hösten.
Att service och kvalitetsmålet inte uppnås på grund av sena leveranser inom IT- och teleutrustning	medel	Att följa upp leveranser och information till verksamheter om ev förseningar	IT-avdelning prioriterar leveranser till nyanställda framför utbyten av datorer. Avseende skolan så har leveranser hitintills kunna ske utan problem. Kommunikation avseende detta sker regelbundet med kommunerna via Digitaliseringsråd och Skolsamordnare. Leveransproblemen beror på komponentbrist på grund av pandemin och även konflikten i Ukraina.
Att inte chefer som har ansvar för lönehantering får utbildning i Personec P och anställningsguiden samt att genomförda utbildningar dokumenteras.	medel	Uppföljning av felaktigheter	Nya chefer erbjuds utbildning i Personec P i direkt anslutning till ny anställning därefter får de behörighet i systemet. Sedan införandet av anställningsguiden erbjuds utbildningar till chefer och assistenter löpande. Det finns även manualer och filer att ta del av på medlemswebben. Vid eventuella upptäckta felaktigheter förs dialog med respektive kommuns HR om vilka åtgärder som är lämpliga till exempel erbjudande om ytterligare genomgång av systemet eller anställningsguiden.
Att inte attestreglementet följs	medel	Behörighetskontroll Ekonomisystem, Genomföra stickprov inom attest	Resultat av stickprov visar att 50 % av ett urval fakturor inte hanterats korrekt utifrån attestreglemente. En av åtgärderna är att utbilda attestanter.

Förbundets övergripande mål

VMKF har tre övergripande mål vilka är inom områdena service, medarbetare och ekonomi.

Kvalitet & Service

VMKF ska ha hög kvalitet och nöjda uppdragsgivare. Målsättningen är att våra kundgrupper ska tycka att de får god service.

Mäts genom: NKI, Enkätundersökning angående service

Målvärde: att förbättra resultatet till minst indexvärde 80

Attraktiv arbetsgivare

VMKF ska vara en attraktiv arbetsgivare med friska medarbetare

Mäts genom: Sjukfrånvarouppföljning och medarbetarundersökning samt HME-resultat

Målvärde: att höja resultatet för medarbetarenkäten till minst indexvärde 70, Mätning av HME-resultat samt att sjukfrånvaron ska understiga 4,0 %.

Finansiellt mål

-VMKF ska leva upp till begreppet god ekonomisk hushållning och därmed ha en budget i balans

-personella och materiella resurser ska användas så effektivt som möjligt

Mäts genom: Månatliga ekonomiuppföljningar

Målvärde: Ett positivt resultat på +50 tkr samt att vi ska kartlägga och förbättra fem processer som idag är ineffektiva.

För att kunna mäta servicemålet så används SCB:s Kvalitetsmodell med Nöjd - Kund - Index (NKI)





Det är standardiserade indikatorer (frågor) som ligger till grund för måttet på totalkvaliteten (dvs på NKI).

Dessa tre indikatorer utgörs av frågor om:

- hur nöjd man är med verksamheten i dess helhet
- hur väl verksamheten uppfyller ens förväntningar
- hur verksamheten är jämfört med en ideal sådan.

Varje mål bedöms vara uppfyllt om det mätbara målet uppgår till 100 %, om det är under 100 % och över 80 % bedöms målet vara delvis uppfyllt och avviker det mer än det så är inte målet uppfyllt. För att göra måluppföljningen överskådlig så visas varje mål med glad, mindre glad eller ledsen figur.







Ord och begrepp gällande måluppfyllelse

	Målet är uppfyllt
	Målet är delvis uppfyllt med minst 80 %
	Målet bedöms inte vara uppfyllt
	Målet har inte kunnat bedömas

Samlad bedömning av måluppfyllelse

Direktionen har i budget och verksamhetsplan 2022 beslutat om mål som ska gälla för förbundet.

Av VMKF's tre övergripande mål så har ett helt uppfyllts och ett mål har delvis uppfyllts och ett kan inte bedömas. Prognosen är att två av VMKF's tre övergripande mål helt kommer att uppfyllas (medarbetarmålet och ekonomimålet) med dem insatser och aktiviteter som pågår och att ett mål delvis kommer att uppfyllas (kvalitet och service).

	Måluppfyllelse delår	Prognos helår
Kvalitet och service		
Medarbetarmål		
Finansiellt mål		

Kvalitet och servicemålet har mätts på telefoni samt bostadsanpassning och parkeringstillstånd under årets första månader. Målet har därmed inte kunnat bedömas.


Medarbetarmålet som handlar om att vara en attraktiv arbetsplats har delvis uppnåtts. Målvärdet inom medarbetarundersökningen har uppnåtts helt och fokus blir att hålla ett högt snitt under årets alla månader. Sjukfrånvaron uppgår till 5,96 % och är därmed inte uppfylld. Den sammantagna bedömningen inom detta mål blir därför att den är delvis uppnådd.

Det finansiella målet är helt uppnått och prognosticeras att uppnås. Resultatet per delår uppgår till +5 967 tkr, prognosen för året är att det blir ett positivt resultat på + 2400 tkr. Fler än fem processer har kartlagts och förbättring av dem pågår.

Den samlade bedömningen är därmed att målen till stor del är förenliga med vad Direktionen har fastställt men att det saknas bedömning av service och kvalitetsmålet.

Uppföljning och analys av servicemålet

VMKF ska ha nöjda uppdragsgivare. Målsättningen är att våra kundgrupper ska tycka att de får god service.

Perspektiv	Övergripande mål	Mätbart mål	Resultat	Måluppfyllnad
Kvalitet och service	VMKF administration ska ha nöjda uppdragsgivare. Målsättningen är att våra kundgrupper ska tycka att de får god service.	Nöjd kundindex ska uppgå till 80	saknas	

Nöjd kundindex undersökning har ännu bara skickats för utvärdering av telefoni, bostadsanpassning och parkeringstillstånd. Underlaget är därmed för tunt för att kunna göra en kvalificerad bedömning av målet. Som ett komplement till NKI-undersökningen har kvalitetsdialoger påbörjats med verksamheterna. Först ut innan sommaren var Löneavdelningen och företrädare från Köpings kommun. Under hösten kommer andra verksamheter och kommuner involveras. Det har i samband med kvalitetsdialoger men även inkommit inrapporterade avvikelser kopplat till kvalitet. Några exempel på avvikelser är inkomna ärenden till Löneavdelningen som inte blivit hanterade inom utsatt handläggningstid och många anställningar i anställningsguiden. Vid samtliga avvikelser sätts alltid åtgärder för att förhindra uppkommen situation igen. Olika punktinsatser har genomförts för att komma i fas med handläggningstider. Detta kan påverka nöjdhetsindex och målvärdet i negativ riktning. Det har även funnits vakanser i verksamheterna vilket påverkar förutsättningar för att leverera god service.

Sedan tidigare genomförda översyn av KPMG samt genom synpunkter från medlemskommunerna så vet vi att det finns ett visst gap mellan den beställning/uppdrag som givits till VMKF och förväntningarna från medlemskommunernas förvaltningar och på VMKF's leveranser. Detta gäller i stor utsträckning förväntningarna på förbundets kvalitet och service och tillgänglighet samt utvecklingsarbete.

I budget och verksamhetsplanen för år 2022 framgår att varje avdelning ska komma med konkreta aktiviteter för att förbättra service (NKI) vilket har sammanställts i en handlingsplan.

Fokusområde digitalisering

Samtliga avdelningar påbörjade aktiviteter för att digitalisera processer, som också var ett riktat fokusområde för 2022. Ett av syftena med fokusområdet är att leverera tjänster som är i framkant och på så vis höja måluppfyllelsen på kundnöjdhet. Under hösten kommer ett internt innovationsteam att rullas igång under ledning av IT-chef.

Ett projekt som startades upp under 2021 med syfte om att förenkla, förtydliga och digitalisera anställningsprocessen som helhet från upprättande av avtal, via avtalssignering till digital arkivförvaring. KPMG har under projektets gång varit projekt- och processledare. Uppstart av digital signering och digitalt arkiv har skett under våren 2022.

Ekonomiavdelningen fortsätter resan från manuell till elektronisk ekonomiadministration. Kundfakturer är sedan tidigare elektroniska och ett intensivt arbete pågår med att enbart motta elektroniska fakturer för att på sikt avveckla skanningsverksamheten. Det intensiva arbetet har gett resultat då antalet pappersfakturer har sjunkit, detta i sin tur har lett till lägre kostnader för medlemskommunerna som betalar ett styckpris per pappersfaktura. I snitt per månad inkommer 1500 pappersfakturer (jan-aug) jämfört mot samma period föregående år då antalet var 3500 pappersfakturer per månad.

Under slutet av 2020 inleddes ett gemensamt samarbete mellan VMKF och Köping, Arboga, Kungsör -kommunerna (KAK) kring en gemensam upphandling av ett digitalt beslutsstödsystem. Styrgruppen, som består av VMKF och KAK ekonomichefer och av IT-chef på VMKF beslutade om en projektplan samt gjorde en riskanalys under våren. Under förra sommaren blev upphandlingen klar, och utfallet blev ATEA som leverantör och deras beslutsstödsystem Hypergene. Under hösten 2021 riggades dem olika delprojektgrupperna. Implementation av ekonomi, personal och verksamhetsdelen har pågått under våren med leveransgodkännande innan och strax efter sommaren.

Införandet av en mjuk infrastruktur på VMKF och i medlemskommunerna är inlett. Detta omfattar E-tjänsteplattform, ett E-arkiv samt E-signering. Etapp 1 av mjuk infrastruktur (datalager) är påbörjad och rekrytering inför etapp 2 av E-tjänsteutvecklare är genomförd. Planering för etapp 3 (E-arkiv) pågår och vid införandet av ett E-arkiv så kommer en IT-arkivarie/E-arkivarie att vara samordnande och driva arbetet framåt. Rekrytering av IT-arkivarie/E-arkivarie pågår.

Ett modernt ärendehanteringssystem ska införas där självservice och möjlighet till digitala kontakter med IT och Löneavdelningen kommer att bland annat möjliggöras via chattbot. Upphandlingen av systemet är påbörjad, där omvärldsbevakning genomförts och kravställning pågår.

Uppdateringar av information på medlemswebben med målet att ha en ”levande medlemswebb”. Pågående internt arbete med processutveckling och förbättring av rutiner pågår för att möta aktiviteten om bättre återkoppling till kunder.

Under hösten kommer E-tjänsteplattformen att vara införd vilket innebär utökade möjligheter att automatisera och digitalisera processer och manuella flöden.






Sammantagen bedömning

Den samlade bedömningen inom *service och kvalitet* är att målet inte kunnat bedömas. Nöjd kundindexenkäter har skickats ut till några av verksamheterna och resterande enkäter kommer att skickas ut till medlemskommunernas alla medarbetare under hösten. Underlaget är för tunt för att kunna bedömas i nuläget. Kvalitetsdialoger med företrädare i medlemskommunerna har inletts innan sommaren avseende lönetjänster.

Prognosen är att specialistavdelningen även detta år kommer uppfylla servicemålet men att IT-avdelningen och Löneavdelningen hamnar på goda värden men under målvärde, detta kommer sammantaget att resultera i ett målvärde för NKI under målvärdet och att målet delvis kommer att uppnås.

Uppföljning och analys av medarbetarmålet

VMKF ska vara en attraktiv arbetsplats med friska medarbetare

Perspektiv	Övergripande mål	Mätbart mål	Resultat	Måluppfyllnad
Medarbetare	VMKF ska vara en attraktiv arbetsplats med friska medarbetare.	att höja resultatet för medarbetarenkäten till minst indexvärde 70/100	indexvärde 70/100	
		Motivationsindex, HME, ska uppgå till 80	HME-enkät i nov	
		Ledarskapsindex, HME, ska uppgå till 85	HME-enkät i nov	
		Styrningsindex, HME, ska uppgå till 80	HME-enkät i nov	
		att sjukfrånvaron ska understiga 4,0 %	5,96 % för jan-juli	

Resultatet för medarbetarundersökningen uppnåddes redan under årets första månad med ett resultat på 70. Målet är därmed uppfyllt. Däremot så är utmaningen att hålla ett högt snitt under årets alla månader. Snittet mellan perioden januari-juni månad blev 66,8/100. Kvinnor har ett betydligt lägre resultat i jämförelse med männen, 62 jämfört med 73 under den senaste mätningen. Svarsfrekvensen per juni 2022 är 84 %. Nästa mätning görs under september månad.

Det som framgår i undersökningen är att medarbetarna upplever en mycket hög gemenskap och delaktighet (82), och känner sig respekterade i arbetsgruppen, och att vi har ett inkluderande bemötande och samtalsklimat gentemot varandra. Att trivas på sitt arbete bidrar till att produktiviteten ökar, vilket är en faktor i ett framgångsrikt målarbete och attraktiviteten hos VMKF.

Under senare delen av föregående år inleddes digitala fredagsfrukostar med information varannan fredag. Medarbetarna har visat sin uppskattning till den typen av regelbunden information om vad som händer och vad som är på gång, vilket var ett enkelt beslut från ledningen om att fortsätta med fredagsfrukostar under år 2022.

Ytterligare två områden med högre resultat i medarbetarenkäten är effektiviteten (68) och arbetsbelastningen (64). Med effektivitet menas medarbetarna känner att de har dem praktiska förutsättningar, kunskaper och befogenheter som behövs för att utföra arbetsuppgifter på ett bra sätt, samt möjlighet att få hjälp vid behov. Vad som dock är lågt är tydlighet (61) och entusiasm (62).

Upplevda utvecklingsområden inom området tydlighet är bättre planering och framförhållning av förändringsarbete och projekt samt tydlighet i förväntningar av uppdrag. Arbete med att bättre planera och även följa upp pågående projekt och förändringar har genomförts där man tydligare använder antagen projektmodell (med framtagande av bland annat projektledare och projektdirektiv) i syfte att höja resultatet på de grupperingar som ligger lägst.

Respektive avdelning har under året haft ett antal aktiviteter planerade för att höja resultatet i medarbetarenkäten. De avdelningar som minskat resultatet av medarbetarenkäten eller där resultatet är lägre än VMKF's genomsnitt har utarbetat handlingsplan med åtgärder som särskilt följs upp.



Sjukfrånvaron har ökat inom förbundet (5,96 %) jämfört mot föregående år samma period (3,90 %) och är även högre än samma period föregående år. Verksamheter med högt sjukfrånvarotal följs särskilt upp.

Sammantagen bedömning

Den samlade bedömningen inom *medarbetarmålet* är att målet delvis är uppfyllt. Resultatet av medarbetarundersökningen har uppfyllt målnivån, men sjukfrånvaron är inte uppfyllt vilket sammantaget blir att målet delvis är uppfyllt. Resultat av HME-undersökning saknas då den genomförs under november månad. Prognosen är att målet helt kommer att uppnås.

2.7 God ekonomisk hushållning- Uppföljning och analys av ekonomimålet

Inom VMKF har vi en stabil och långsiktig ekonomi och vi strävar efter att använda våra resurser effektivt

Perspektiv	Övergripande mål	Mätbart mål	Resultat	Måluppfyllnad
Ekonomi	VMKF har en stabil och långsiktig ekonomi och strävar efter att använda resurser effektivt.	Ett positivt resultat på + 50 tkr	Ett positivt resultat på 5 967 tkr per augusti	
	personella och materiella resurser ska användas så effektivt som möjligt	Kartlägga och förbättra fem processer som idag är ineffektiva	Fler än fem processer är identifierade	

VMKF ska ha en budget i balans och enligt kommunallagen ska kommunerna/förbundet ha en ”god ekonomisk hushållning i sin verksamhet”. Förbundet ska visa 50 tkr i överskott enligt budget. Ur ett *verksamhetsperspektiv* innebär detta att kommunmedlemmar ska få ut mesta möjliga verksamhet av sina skattepengar. Ur ett *finansiellt perspektiv* innebär god ekonomisk hushållning att förbundet har kontroll över sin ekonomi på såväl kort som lång sikt. En tillräcklig ekonomisk buffert ska finnas för att möta naturliga svängningar i intäkter och kostnader, utan behov av neddragningar i verksamheten.

Sammantagen bedömning

Den sammantagna bedömningen är att målet är helt uppfyllt och prognosticeras att helt uppnås vid årets slut. Periodens resultat uppgår till 5 967 tkr vilket överträffar VMKF's finansiella mål. VMKF är kostnadseffektiva men behöver fortsatt se över arbetssätt och effektivitet.

2.8 Ekonomisk ställning

Budgetföljsamhet

För perioden januari till augusti redovisar verksamheterna en total positiv budgetavvikelse på 4315 tkr, Direktionens och revisionens totala budgetavvikelse uppgår till plus 49 tkr. Den samlade finansförvaltningen uppvisar ett positiv avvikelse mot budget på 1254 tkr. Totalt sett redovisas en nettoavvikelse med 4584 tkr exklusive interna poster.

Driftredovisning

Ekonomisk uppföljning sker regelbundet med större uppföljningar med prognos och balansomslutning per 30 april, 31 augusti och 31 december. För perioden januari till och med augusti 2022 redovisas en positiv budgetavvikelse på 4 584 tkr. Vakanta tjänster som varit inom upphandling, krisberedskap, IT samt vakant förbundscheftjänst bidrar till den positiva avvikelsen.

Årsprognosen för VMKF beräknas bli + 2 400 tkr.

Driftbudgeten beslutades av Direktionen den 15 december 2021 med diarienummer 2021/54. När budgeten sedan lades så justerades budgeten något då det exempelvis blev högre intäkter inom IT-verksamheten.

Kommentarer per verksamhet

Direktion och revision

Direktionen visar en budgetavvikelse med +5 tkr och Revisionen redovisar en budgetavvikelse på +44 tkr. Orsak till det är bland annat att kostnad för granskning av delårsbokslut inte är med.

Verksamheter

IT

För perioden januari till och med augusti 2022 redovisas ett resultat på 2 325 tkr. Orsaken till det positiva resultatet beror på försenade leveranser inom IT-utrustning som medför att avskrivningar för PC och Datacenter inte påbörjats. Detsamma gäller för Skolsystemet där leveransgodkännandet inte skett vilket medfört att licenskostnader uteblivit. Flera tjänster inom IT och telefoni har under året tillfälligt varit vakanta, för tillfället är alla tjänster utom en systemtekniker nu tillsatta. Vakanserna har gett ett positivt utfall om 1100 tkr inom personalkostnader. IT-avdelningen prognosticerar ett resultat på 1300 tkr, vilket till största delen är hänfört vakanta tjänster.

Specialistavdelningen

Specialistavdelningen visar en positiv avvikelse med 1 900 tkr. Tjänster som varit vakanta inom både upphandling och krisberedskap är den huvudsakliga orsaken till den positiva avvikelsen. Nu är tjänsterna tillsatta och det positiva utfallet kommer att minska. En konsult inom krisberedskap som varit inne under våren kommer att få fortsätta en tid under hösten för att komma i kapp med arbetet inom kontinuitetsarbete. Överskottet beräknas därför krympa under resterande del av året och en prognos på 400 tkr beräknas.

Löneavdelningen

Löneavdelningen visar en negativ avvikelse jämfört mot budget på 7 tkr. Årsprognosen beräknas att bli +0. Intäkten som Löneavdelningen debiterar per gjord lön så kallat ”Lön på konto” ger något lägre intäkter än förväntat. Den negativa avvikelsen mot budget har dock hållits tillbaka då avdelningen har haft vakans och längre sjukskrivning.

Ekonomi- och skanningsverksamheten

Ekonomiavdelningen och skanningsverksamheten redovisar totalt sett en positiv avvikelse jämfört mot budget med 71 tkr. Ekonomichef har delvis belastat övergripande administration kostnadsmässigt och utökning av ekonomitjänst har istället gjorts. Kostnader för konsult i samband med rådgivning inom moms har belastat. En momsgranskning av VMKF's kund- och leverantörfakturor är inledd under april månad och kommer att vara klar under hösten. Årsprognosen beräknas bli +100 tkr.

Övergripande administration

Den övergripande administrationen redovisar en positiv avvikelse jämfört mot budget på 26 tkr. Sedan oktober 2021 tills 1 juni har tjänsten som förbundschef varit vakant och tillförordnad chef har varit ekonomichefen som då delat sin tjänst. Det har genererat en nettobesparing på ca 250 tkr efter att ekonomiavdelningen utökats tillfälligt med 50 % tjänst. Gemensamma kompetensutvecklingsinsatser för samtliga anställda på VMKF har hittills belastat den övergripande administrationen med 250 tkr. Årsprognosen beräknas bli +100 tkr.

Finansförvaltning

Under finansförvaltningen budgeteras bland annat arbetsgivaravgifter, pensionskostnader och kostnader för försäkringar och räntor. Finansförvaltningen redovisar en avvikelse jämfört mot budget på +1 254 tkr. Orsaken till det positiva utfallet är lägre arbetsgivaravgifter än budgeterat och andra budgeterade personalrelaterade poster (800 tkr).

På grund av coronapandemin har riksdag och regering infört tillfälliga regler för sjuklönekostnader. Kompensation ges till arbetsgivare för den del av sjuklönekostnaden som överstiger det normala vilket innebär att staten ersätter arbetsgivarna för högre sjuklönekostnader än vad som kan anses normalt. För perioden jan-aug månad har 90 tkr återbetalats.

I december 2021 kom SKR och de fackliga organisationerna överens om en modernisering av det kommunala pensionssystemet. Det nya pensionsavtalet AKAP-KR kommer att gälla för i princip alla anställda och innebär högre pensionsavgifter från och med 2023. Redan i år har pensionskostnaderna stigit kraftigt på grund av den höga inflationen. Pensionskostnaderna är dubbelt så höga än föregående år. Enligt prognosen som gjorts utifrån KPA:s senaste beräkningar (per augusti -22) förväntas pensionskostnaderna uppgå till 2 000 tkr vilket är 1 000 tkr högre än föregående år, jämfört mot budget redovisas en negativ avvikelse på -200 tkr.

Räddningstjänstens omställningskostnader för perioden jan-aug uppgår till 345 tkr avseende hyreskostnad för brandstationen i Arboga. Den totala budgeten för omställningskostnader uppgår till 2 000 tkr för 2021–2023. Under 2021 nyttjades 1 321 tkr av denna budget och kvar av budgeten återstår 334 tkr.

Årsprognosen för finansförvaltningen beräknas bli + 500 tkr.

Likviditet

Behovet från kommunerna av IT-utrustning ökar för varje år och därmed banklånen. VMKF har ingen egen likvid för att täcka dessa stora årliga investeringar och upplåning av medlen måste ske. Ett ärende om utökat borgensåtagande för medlemskommunerna från 100 000 tkr till 150 000 tkr beslutades om i respektive medlemskommun under 2021. Ett banklån på 25 000 tkr togs under maj månad för att täcka årets investeringar. Under hösten har VMKF två lån som kommer att lösas in varav det ena löstes i slutet av augusti och var på 2 400 tkr det andra löses i slutet av oktober och är på 2 625 tkr.

Investeringsredovisning

Investeringarna för perioden januari till augusti uppgår till ett belopp av 24 485 tkr för de fyra kommunkoncernerna. Beslutad budget för året uppgår till 45 000 tkr men justerad budget uppgår till 45 600 tkr. Beslut om investeringsbudget togs under december månad 2021.

Se investeringsredovisning under avsnitt 3.6.

2.9 Balanskravsresultat

Enligt Kommunallagen (KL) och Lagen om kommunal bokföring och redovisning (LKBR) gäller ett balanskrav för kommunerna. Kortfattat innebär balanskravet att kostnaderna för ett visst räkenskapsår inte får överstiga intäkterna. Om så ändå är fallet, ska det negativa resultatet återställas inom tre år.

Balanskravsresultatet för delåret 2022 är uppfyllt då resultatet uppgår till 5967 tkr. Prognosen är att vi även uppfyller balanskravsresultatet i årsbokslutet då resultatet är prognostiserat till 2400 tkr. Eftersom balanskravet är uppnått behöver inte medlemskommunerna återställa något underskott.

	Prognos 2022	2021
Årets resultat enligt resultaträkningen	2400	1579
Reducering av samtliga realisationsvinster	0	0
Realisationsvinster enligt undantagsmöjlighet	0	0
Realisationsförluster enligt undantagsmöjlighet	0	0
Orealiserade vinster och förluster i värdepapper	0	0
Återföring av orealiserade vinster och förluster i värdepapper	0	0
Årets resultat efter balanskravsjusteringar	2400	1579
Reservering av medel till resultatutjämningsreserv	0	0
Användning av medel från resultatutjämningsreserv	0	0
Årets balanskravsresultat	2400	1579

3. Ekonomisk redovisning

3.1 Resultaträkning (tkr)

	Not	2022 jan-aug	2021 jan-aug	Budget 2022	Helårs- prognos
Verksamhetens intäkter	3	71 433	65 897	105 234	105 650
Verksamhetens kostnader	4,5	-56 706	-51 556	-79 197	-90 859
Av- och nedskrivningar	6	-19 333	-15 631	-25 543	-29 000
Verksamhetens nettokostnader		-4 606	-1 290	494	-14 209
Skatteintäkter/Kommunbidrag*	7	11 042	6 145	0	15 902
Generella stadsbidrag och utjämning		0	0	0	0
Verksamhetens resultat		6 436	4 855	494	1 693
Finansiella intäkter	8	1	0	0	2
Finansiella kostnader	9	-470	-441	-444	705
Resultat efter finansiella poster		5 967	4 414	50	2 400
Extraordinära poster		0	0	0	
Årets resultat		5 967	4 414	50	2400

*I budget 2022 finns kommunbidraget under verksamhetens intäkter

3.2 Balansräkning (tkr)

	Not	2022 jan-aug	2021 jan-aug	2021
TILLGÅNGAR				
Anläggningstillgångar				
Mark, byggnader och tekniska anläggningar	10	3 992	0	0
Maskiner och inventarier	11	76 698	75 021	75 790
Finansiella anläggningstillgångar	12	5 482	5 203	4 979
Summa anläggningstillgångar		86 172	80 223	80 769
Omsättningstillgångar				
Fordringar	13	25 687	23 416	21 777
Kassa och bank	14	24 933	20 656	9 866
Summa omsättningstillgångar		50 620	44 072	31 643
SUMMA TILLGÅNGAR		136 792	124 295	112 412
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER				
Eget kapital	15			
Årets resultat		5 588	4 009	1 579
Övrigt eget kapital		5 967	4 414	4 009
Summa eget kapital		11 555	8 423	5 588
Avsättningar				
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	16	14 788	14 716	14 285
Summa avsättningar		14 788	14 716	14 285
Skulder				
Långfristiga skulder	17	72 370	70 200	49 105
Kortfristiga skulder	18	38 079	30 956	43 434
Summa skulder		110 449	101 156	92 539
SUMMA EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER		136 792	124 295	112 412
PANTER OCH ANSVARSFÖRBINDELSER				
Panter och därmed jämförliga säkerheter		0	0	0
Ansvarsförbindelser		0	0	0

3.3 Noter

STRUKTUR PÅ NOTER

Not 1	Redovisningsprinciper
Not 2	Uppskattningar och bedömningar
Not 3–9	Noter till resultaträkningen
Not 10–18	Noter till balansräkningen
Not 19	Leasing

Not 1 Redovisningsprinciper

God redovisningssed

VMKF följer lagen om kommunal bokföring och redovisning (2018:597) och tillämpar rekommendationer från Rådet för kommunal redovisning (RKR).

Rättvisande bild

Syftet med den finansiella redovisningen är att den ska ge en rättvisande bild av resultat och finansiella ställning. Väsentliga poster för bokslutet har periodiserats, vilket innebär att utgifter kostnadsförts den period då förbrukningen skett och inkomster intäktsförts den period då intäkterna generats.

Intäkter

Periodiseringsprincipen innebär att transaktioner och händelser ska bokföras när de inträffar och att inkomster och utgifter tas upp de räkenskapsår som de är hänförliga till.

Värderings och omräknings principer

I resultaträkningen har en omräkning av 2020 års jämförelsesiffror gjorts, då vissa interna intäkter och kostnader ingick i resultatet. Jämförelsesiffror för år 2020 har även uppdaterats i noterna till balans- och resultaträkning då vi uppdaterat de olika indelningarna av intäkter/kostnader och fodringar/skulder.

Materiella anläggningstillgångar

Med anläggningstillgångar avses objekt med en ekonomisk livslängd om minst tre år och med en total utgift över ett halvt prisbasbelopp exklusive moms.

Anläggningstillgångar har i balansräkningen upptagits till anskaffningsvärdet efter avdrag för planenliga avskrivningar. I anskaffningsvärdet för en anläggningstillgång ska, utöver inköpspriset, utgifter som är direkt hänförliga till förvärvet räknas in.

Avskrivningar

Förbundet tillämpar linjär avskrivningsmetod, det vill säga lika stora belopp varje år. De avskrivningstider som tillämpas har vägledning av RKR:s förslag om maximitider som grund för de egna bedömningarna av tillgångens nyttjandeperiod. Materiella anläggningstillgångar skrivs av planerligt efter tillgångarnas ekonomiska livslängd. Avskrivningarna påbörjas månaden efter anläggningen tas i bruk. Följande avskrivningstider tillämpas:

Personbilar	5 år
PC	5 år
MAC personal	5 år
MAC elev	3 år
iPad	4 år
Chromebook Kungsör	3 år
Chromebook Köping	4 år
Kopiatorer	4 år
IT-infrastruktur - Server	5 år
IT-infrastruktur - Accesspunkter	6 år
IT-infrastruktur - Nätprodukter	8 år
Tele/datatekn.	3 år
Telefoni som tjänst	3 år
Inventarier	10 år

Förbundet tillhandahåller IT-utrustning och telefoni till våra fyra medlemskommuner och till olika kommunala bolag. Även förbundet Räddningstjänsten Mälardalen köper tjänsten IT och telefoni. Detta medför att VMKF investerar i stora summor av datorer, iPads och telefoner. Kommunerna, bolagen och förbund betalar en summa per produkt varje månad. Investeringarna sker i olika projekt, inköp av produkter läggs på ett specifikt projekt och skrivs av under bestämda avskrivningstider. Skillnad görs på om det är en personaldator eller en elevdator, då en elevdator har en kortare livslängd.

Semesterlöneskuld

I skulden ingår okompenserad övertid och jour- och beredskap samt upplupna arbetsgivaravgifter. Detta redovisas som en kortfristig skuld.

Pensioner

Pensionsskuldens förändring, det vill säga avsättning för avgiftsbestämd respektive förmånsbestämd ålderspension, efterlevandepension samt finansiell kostnad, har redovisats bland verksamhetens kostnader liksom löneskatten för denna del. Ränteuppräkningskostnaden har redovisats som en finansiell kostnad. Den avgiftsbestämda ålderspensionen har avsatts maximalt och redovisats bland verksamhetens kostnader liksom löneskatten.

Avsättningar och eventalförpliktelser

Avsättning är en skuld som för VMKF är oviss vad gäller förfallotidpunkt eller belopp. Avsättningarna har tagits upp till det belopp som bedöms krävas för att reglera förpliktelsen på balansdagen. Som eventalförpliktelse redovisas förpliktelser som härrör från inträffade händelser, men inte redovisas som en skuld eller en avsättning eftersom det är svårt att bedöma om utbetalning kommer att krävas, eller att storleken av utbetalningen inte kan beräknas med tillräcklig säkerhet.

Leasing

VMKF är leasegivare då förbundet levererar IT- och telefoniutrustning till våra medlemskommuner inklusive koncernbolag/förbund mot en månatlig leasingavgift. Dessa leasingavtal klassificeras som operationella, då de ekonomiska riskerna och fördelarna med ägandet finns hos VMKF. Intäkterna redovisas linjärt över leasingperioden.

Som leasetagare klassificeras VMKF's leasingavtal som operationella, då avtalen inte ger några ekonomiska risker eller fördelar för VMKF.

I not 19 (leasing) framkommer våra kostnader avseende operationella leasingavtal, och dessa kostnader är hyra av kontorsfastighet och brandstationen i Arboga. VMKF har även tre leasingavtal på kaffemaskiner.

Övrigt

VMKF använder kontoplanen Kommun-Bas 13.

Not 2 Uppskattningar och bedömningar

Jämförelsestörande poster är resultat av händelser eller transaktioner som inte är extraordinära, men som är viktiga att uppmärksamma vid jämförelser med andra perioder.

Inga poster har bedömts vara jämförelsestörande 2022.

Not 3 Verksamhetens intäkter	2022	2021
Försäljning	354	962
Taxor och avgifter	0	33
Bidrag och kostnadsersättningar från staten	274	329
Försäljning av verksamhet/entreprenad och konsulttjänster	69 431	62 678
Övriga verksamhetsintäkter	1 374	1 895
Summa verksamhetens intäkter	71 433	65 897
Not 4 Verksamhetens kostnader		
Personalkostnader exklusive pensionskostnader	24 520	24 179
Pensionskostnader	1 323	890
Lokalhyror samt övriga fastighetskostnader	1 970	1 870
Inköp av material och varor	687	696
Inköp av tjänster	23 856	19 742
Övriga verksamhetskostnader	4 350	4 179
Summa verksamhetens kostnader	56 706	51 556
Not 5 Kostnader för räkenskapsrevision		
Kostnader för räkenskapsrevision	27	27
Kostnad för övrig revision	27	0
Summa total kostnad för revision	54	27
Not 6 Av- och nedskrivningar		
Avskrivning maskiner och inventarier	19 333	15 631
Nedskrivning anläggningstillgångar	0	0
Summa avskrivningar	19 333	15 631
Not 7 Skatteintäkter/kommunbidrag		
Kommunbidrag förbundsmedlem:		
Köping	4 770	2 561
Arboga	3 034	1 867
Kungsör	1 903	1 182
Surahammar	1 276	535
Skinnskatteberg	59	0
Summa skatteintäkter/kommunbidrag	11 042	6 145
Not 8 Finansiella intäkter		
Ränteintäkter avseende rörelsekonto samt kundfordringar	1	0
Summa finansiella intäkter	1	0
Not 9 Finansiella kostnader		
Räntekostnader på lån	217	168
Ränta på pensionsavsättning	246	266
Övriga finansiella kostnader	7	7
Summa finansiella kostnader	470	441

Not 10 Mark, byggnader och tekniska anläggningar	2022	2021
Pågående arbeten	3992	0
Not 11 Maskiner och inventarier		
Ingående anskaffningsvärde	176 223	144 552
Inköp	20 493	24 095
Försäljning	-784	-2 058
Utrangeringar	0	-50
Utgående anskaffningsvärde	195 932	166 539
Ingående ack. avskrivningar	-100 433	-77 823
Försäljningar	-174	-1 886
Utrangeringar	0	-50
Årets avskrivning	-18 627	-11 759
Utgående ack. avskrivningar	-119 234	-91 518
Utgående redovisat värde	76 698	75 021
Not 12 Finansiella anläggningstillgångar		
Fordran medlemskommuner		
Pensionsåtagande:		
Köping	2 627	2 608
Arboga	1 350	1 378
Kungsör	828	857
Surahammar	677	360
Summa fordran medlemskommuner	5 482	5 203
Not 13 Fordringar		
Kundfordringar	14 453	10 820
Övriga kortfristiga fordringar	1457	3878
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	9777	8718
Summa fordringar	25 687	23 416
Not 14 Kassa och bank		
Checkräkning	24 933	20 656
Summa kassa och bank	24 933	20 656
Not 15 Eget kapital		
Ingående eget kapital	5588	4009
Årets resultat	5967	4414
Summa eget kapital	11 555	8 425

Not 16 Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		
Löneskatt	2 887	2 873
Förmånsbaserad ålderspension + övr.	10 674	9 861
Särskild avtalspension SAP-R	1 227	1 982
Summa avsättningar pension och liknande förpliktelser	14 788	14 716
Pensionsförvaltning		
Avsättning för pensioner inkl. löneskatt	14 788	14 716
Totala förpliktelser	14 788	14 716
Långsiktig pensionsfordran	-5 482	-5 203
Summa återlånade medel	9 306	9 513
Not 17 Långfristiga skulder		
Långfristig upplåning i banker och kreditinstitut	72 370	70 200
Kapitalförfall andel av lån		
0-1 år, %	4	0
1-3 år, %	29	25
3-5 år, %	67	75
Summa långfristiga skulder	72 370	70 200
Not 18 Kortfristiga skulder		
Kortfristiga skulder till banker och kreditinstitut	8 265	6 165
Leverantörsskulder	11 282	11 983
Momsskulder	3 129	3 660
Personalens källskatt	708	652
Upplupna semesterlöner	1 219	1 232
Upplupna sociala avgifter	1 553	1 341
Övriga interimsskulder	10 652	4 836
Övriga kortfristiga skulder	1 271	1 087
Summa kortfristiga skulder	38 079	30 956
Not 19 Leasing		
Ej uppsägningsbara operationella leasingavtal, minimileaseavgifter		
Årets kostnader	1 898	1 772
Betalningar inom 1 år	2 677	2 684
Betalningar senare än 1 år men inom 5 år	5 361	5 461

3.4 Driftredovisning (tkr)

Område	Intäkter					Kostnader					Budgetavvikelse		Netto- avvikelse
	Utfall	Justerad	Budget	Budget	Utfall	Utfall	Justerad	Budget	Budget	Utfall	Intäkter	Kostnader	
	Innev år	Budget 2022	2022	jan-aug	jan-aug 2021	Innev år	Budget 2022	2022	jan-aug	jan-aug 2021	Innev år (bud-utfall)		
Direktion	82	123	123	82	89	77	123	123	82	85	0	5	
Revision	98	147	147	98	93	54	147	147	98	10	0	44	
IT/Tele	59 821	91 533	79 477	60 997	51 786	57 221	91 533	79 477	60 721	50 156	-1 176	3 500	2 324
Specialistavdelningen	11 630	14 867	13 425	9 907	9 719	9 766	14 867	13 425	9 943	9 095	1 723	177	1 900
Löneavdelning	11 215	15 896	15 566	10 593	9 155	11 277	15 896	15 566	10 648	8 868	622	-629	-
Ekonomiavdelning inkl skanning	2 516	3 922	3 550	2 614	2 753	2 469	3 922	3 550	2 637	2 665	-97	168	7
Förbundschef	2 368	1 725	1 725	1 150	2 740	2 349	1 725	1 725	1 157	2 581	1 218	-1 192	2
Administration	87 551	127 943	113 743	85 261	76 153	83 082	127 943	113 743	85 107	73 365	2 290	2 025	4 315
Finansförvaltning	555	1 601	0	514	1 057	-733	1 551	-50	480	-483	41	1 213	1 254
Avgår: interna poster	-5 812		-8 779	-5 922		-5 971		-8 779	-7 117		110	-1 134	-1 024
Summa VMKF	82 475	129 814	105 234	80 032	77 393	76 509	129 764	105 184	78 650	72 977	2 441	2 153	4 584
Budgeterat resultat													

3.5 Investeringsredovisning (tkr)

Investeringsredovisning (Tkr)	2022				2021		
	Års budget	Budget jan-aug	Utfall jan-aug	Avvikelse (utfall/Års budget)	Års budget	Budget jan-aug	Utfall jan-aug
Köping kommunkoncern							
93000 PC på bordet	2 290	1 977	578	1 712	6 876	4 584	2 444
93015, 93046 Mac på bordet Köping	1 018	3 855	3 682	-2 664	7 210	4 807	5 359
93016/93017 IPAD på bordet Köping	5 784	4 735	2 389	3 395	3 937	2 625	2 076
93036 Kopiatorer Köping	1 640	1 186	330	1 310	1 911	1 274	996
93064 Chromebook Köping	1 184	0	0	1 184	0	0	0
93065 Telefoni	1 229	819	697	532	1 074	716	0
	13 145	12 572	7 676	5 469	21 008	14 005	10 875
Arboga kommunkoncern							
93011 PC på bordet Arboga	1 266	518	101	1 165	1 976	1 317	940
93063/93018 Mac Arboga elev/personal	1 879	1 879	1 197	682	3 480	2 320	2 143
93019/93030 IPAD Arboga pers	1 467	931	737	730	1 654	1 103	1 114
93037 Kopiatorer Arboga	659	326	347	312	411	274	294
93066 Telefoni	691	461	399	292	578	385	0

	5 962	4 115	2 781	3 181	8 099	5 399	4 491
Kungsör kommunkoncern							
93005 PC på bordet Kungsör		539	40	-40	1 820	1 213	694
93057/93021 IPAD på bordet Kungsör	1 683	1 444	37	1 646	1 258	839	368
93038 Kopiatorer Kungsör	997	772	215	782	308	205	73
93062 Leasing Chromebook Kungsör	384	384	414	-30	376	251	376
93067 Telefoni	422	282	156	266	0	0	0
	3 486	3 421	862	2 624	3 762	2 508	1 511
Surahammar kommunkoncern							
93012 PC på bordet Surahammar	313	209	105	208	754	503	421
93022 Mac på bordet Surahammar	3 732	3 689	1 498	2 234	1 193	795	1 085
93023 IPAD på bordet Surahammar	1 322	380	27	1 295	569	379	92
93039 Kopiatorer Surahammar	223	12	8	215	309	206	64
93068 Telefoni	461	307	212	249		0	
	6 051	4 597	1 850	4 201	2 825	1 883	1 662

	2022				2021		
	Års budget	Budget jan-aug	Utfall jan-aug	Avvikelse (utfall/Års budget)	Års budget	Budget jan-aug	Utfall jan-aug
VMKF							
93003 PC på bordet VMKF	252	131	171	81	195	130	58
93024 Mac på bordet VMKF	0	0	0	0	0	0	0
93025 IPAD på bordet VMKF	0	0	5	-5	0	0	11
93054 Kopiatorer VMKF	0	0	0	0	84	56	109
93069 Telefoni VMKF	0	0	30	-30	0	0	0
93001 IT-infrastruktur 5år - Server	6 500	3 300	3 992	2 508	600	400	0
93055 IT-infrast 6år - Accesspunkt	5 600	4 600	3 998	1 602	4 059	2 706	1 801
93056 IT-infrastruktur 8år - Nätprod	1 820	1 400	199	1 621	600	400	481
93013 Lagervaror IT	0	0	1 329	-1 329	0	0	42
93072 Skolsystem	1 920	1 344	768	1 152	0	0	0
93076 Möbler/Invent	0	0	52	-52	0	0	0
	16 092	10 775	10 544	5 548	5 538	3 692	2 502
Telefoni för RTMD, VMMF	174	0	57	117	0	0	0
PC på bordet VMMF, VME, AVAAB, KBAB, KKTAB, KFAB, AKTAB, RTMD	705	0	296	409	0	0	0
PC på bordet RTMD	0	0	56	-56	0	0	0
IPAD på bordet VME, RTMD, KFAB	0	0	102	-102	0	0	0

Kopiatorer KBAB, VME, VMMF	0	0	260	-260	0	0	0
	879	0	771	108	0	0	0
Summa färdigställda investeringar exkl finansiell leasing och gåvor	45 615	35 479	24 485	21 130	43 652	27 488	21 041

4. Ord och begrepp

Avskrivningar är planmässig värdenedsättning av anläggningstillgångar. Driftredovisningen belastas för den värdeminskning som anläggningarna genomgått genom att de utnyttjas under året.

Avsättningar är förpliktelser som på balansdagen är säkra eller sannolika till sin förekomst men ovissa till belopp eller till tidpunkt för infriande.

Balansräkningen visar totala tillgångar, skulder, avsättningar och eget kapital på bokslutsdagen.

Balanskrav lagkrav att intäkterna varje år ska överstiga kostnaderna.

Driftredovisning beskriver utfallet i förhållande till budgeterade kostnader och intäkter.

Finansieringsanalys är den översiktliga sammanfattningen av hur årets driftverksamhet, dvs. den löpande verksamheten, investeringsverksamheten och finansieringsverksamheten, där bl. a. låneverksamhet ingår, har bidragit till likviditetens förändring. Den visar hur förbundet fått in pengar och hur de har använts under året. Här behandlas ut- och inbetalningar till skillnad från resultaträkningen som innehåller kostnader och intäkter.

Investeringsredovisning beskriver hur investeringsutgifterna och inkomsterna har fördelat sig under året.

Kapitalkostnader är benämningen för internränta och avskrivning.

tkr = tusentals kronor.

Kortfristiga skulder lån och skulder som förfaller till betalning inom ett år.

Långfristiga skulder förfaller senare än ett år efter räkenskapsårets utgång.

Omsättningstillgång är summan av likvida medel och kortfristiga fordringar. Kan på kort sikt omsättas i likvida medel.

Resultaträkningen redovisar samtliga intäkter och kostnader samt hur det egna kapitalet har förändrats under året.