



**Västra Mälardalens
Kommunalförbund**



Tertialrapport Jan-april 2022

Västra Mälardalens kommunalförbund

Antagen av förbundsledningen den 11 maj 2022

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	Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning.....	7
2.2	Händelser av väsentlig betydelse.....	7
2.3	Väsentliga personalförhållanden.....	8
2.4	Styrning och uppföljning.....	10
2.5	God ekonomisk hushållning- Uppföljning och analys av ekonomimålet.....	16
2.6	Ekonomisk ställning.....	17
3	Ekonomisk redovisning	19
3.1	Driftredovisning (tkr).....	19
3.2	Investeringsredovisning (tkr).....	20
4	Ord och begrepp	22

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 drygt 50 000 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

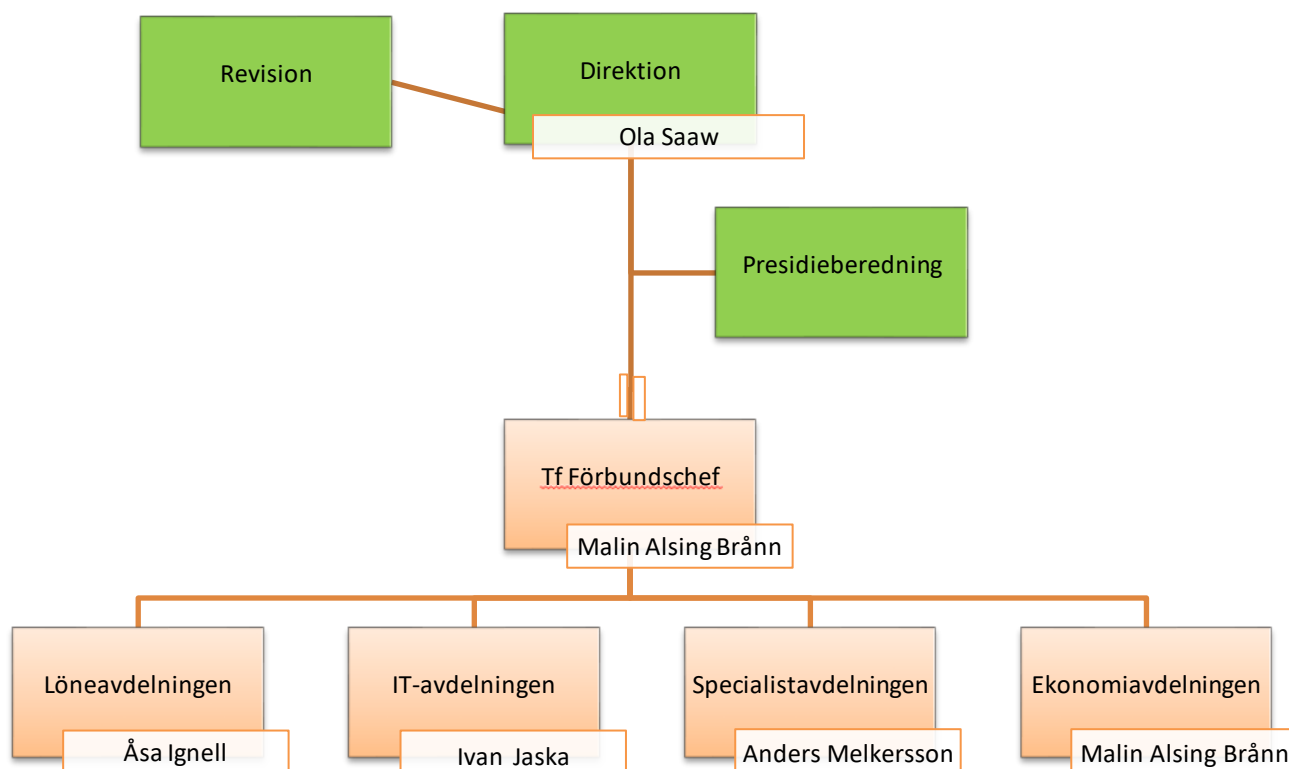
Alla medarbetare ska känna stolthet i att arbeta i Västra Mälardalens Kommunalförbund. Det når vi genom att ha **uppdragsgivarna i fokus**, ha **respekt** för varandra, visa **engagemang** och genom att allas gemensamma insatser bidrar till ett gott resultat för **helheten**.

Västra Mälardalen

50 000 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 året haft fyra sammanträden. 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 ekonomi-och kvalitetschef.

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. För närvarande är Ekonomi- och kvalitetschef tillförordnad förbundschef under tiden som rekrytering av ordinarie tjänst pågår.

Våra verksamhetsområden är:

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

1.3 Direktionens 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 Madelene Fager (C), Kungsör Suzana Jessen (SD), Surahammar

Revisorer

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

2 Förvaltningsberättelse

2.1 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

- Resultat för jan-april uppgår till 1 500 tkr och med en årsprognos på +600 tkr.
- Nyupplåning av medel till årets investeringar ska göras under maj månad med 25 000 tkr
- Av VMKF's tre övergripande mål så har ett helt uppfyllts och ett mål har delvis uppfyllts och ett kan inte bedömas.
- En momsgranskning av VMKF's kund- och leverantörsfakturor är inledd under april månad och kommer att vara klar under kvartal tre.

2.2 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.
- Etapp 1 av mjuk infrastruktur (datalager) är påbörjad och planering för etapp 2 (e-tjänsteplattform) och etapp 3 (E-arkiv) pågår
- Upphandling av ett modernt ärendehanteringssystem är påbörjat, där omvärldsbevakning genomförts och kravställning pågår
- Avvecklingsaktiviteter och övertagandeplanering kopplat till KÖL-samverkan pågår och rekrytering ny upphandlare med controllerfunktion pågår
- Projekt avveckling av skanningsverksamheten av pappersfakturor pågår.
- VMKF's Säkerhetssamordnare är utsedd till Säkerhetsskyddschef och krisberedskapssamordnaren till biträdande.
- 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.
- Kommundirektörerna i KAKS har med inspel från VMKF arbetat med dem "sex prioriterade områden" som respektive KF beslutat om under 2021. Områdena bottnar från den översyn som KPMG gjorde 19/20. Dem prioriterade områdena är bland annat att se över VMKF's grunduppdrag, hämta kunskaper och erfarenheter från andra förbund och bolag, utreda associationsform. En slutrapport går upp för information till direktion i maj och därefter beslut i respektive kommun.
- Rekryteringsprocessen av förbundschef kommer att färdigställas under maj månad.

Gemensamma projekt tillsammans med medlemskommunerna:

- Digitalt beslutsstödsystem (BI) implementeras inom VMKF och KAK.
- 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 är påbörjad av Upphandlingsenheten.
- Skolsystem implementerat och klart, det återstår några restpunkter innan leveransgodkännande

2.3 Väsentliga personalförhållanden

Personalöversikt

Det finns sammanlagt 67,17 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-mars i procent av arbetad tid var 7,10 % (5,32 % för samma period 2021) vilket är en ökning från föregående år. 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 och en minskning för män (föregående år var förhållandet omvänt). Kvinnor under 29 år har inte haft någon sjukfrånvaro under denna period.

Personalnyckeltal	2022 jan-mars	2021 jan-mars
Lönekostnader (Mnkr) 1)	9,76	9,08
Tillsvidareanställda män 2) *	28,00	26,67
Tillsvidareanställda kvinnor 2) *	38,00	35,67
Visstidsanställda män 2) *	0,00	1,00
Visstidsanställda kvinnor 2) *	1,67	1,00
Årsarbetare* (antalet arbetade timmar/normal arbetstid inom branschen)	67,17	65,58
Sjukfrånvaro i procent av total arbetstid	7,10%	5,32
- varav män totalt	4,15%	6,36
- varav < 29 år	5,41	5,11
- varav 30- 49 år	3,93	1,29
- varav > 50 år	4,04	10,52
- varav kvinnor totalt	9,23%	4,53
- varav < 29 år	0,00	0,00
- varav 30-49 år	7,96	6,59
- varav > 50 år	11,32	2,57
Långtidssjukfrånvaro andel av total frånvaro ≥ 60 dagar	36,09%	28,97
Frisknärvaro (max 5 sjukdagar/år) i procent	20,00	10,00
Frisknärvaro (ingen sjukdag) i procent	64,00	75,71

1) Enligt SCB:s definition: lön, pensionskostnader, sociala avgifter, exklusiva skattefria traktamenten.

2) Siffrorna anges som årssnitt

*exkl deltidsbrandmän

Frisknärvaro

Frisknärvaron har under året uppgått till 64 procent. Frisknärvaro beräknar andel medarbetare som inte har någon sjukfrånvaro under året. Samma period föregående år var frisknärvaron på 75,71 %. Den minskat från samma period föregående år med drygt 9 %.

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. Arbetssättet för medarbetarenkäten bygger på medarbetarens engagemang, delaktighet samt egna förslag på förbättringar.

Kompetensutveckling

Under år 2021 inleddes en ledar- och medarbetarutvecklingsinsats tillsammans med HR-specialist Magnus Tångring från Kungsörs kommun. 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.

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 fortsätta att vara i fokus. Att möjliggöra distansarbetsplats i hög utsträckning tror vi kan vara en av framgångsfaktorerna för att rekrytera och behålla medarbetare.

2.4 Styrning och uppföljning

Tertialrapporten innehåller en översiktlig och sammanfattande redogörelse för perioden 1 januari 2022 till och med 30 april 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. Under slutet av 2022 beräknas Hypergene som är ett nytt digitalt beslutsstödsystem vara implementerat för chefer i syfte att använda till årets alla uppföljningar.

En årsplanering för året 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.

VMKF's mål har under 2021 kopplats samman med förbundets lönekriterier och vad som genererar en löneutveckling på ett tydligare sätt. Fortsatt utveckling av kriterierna kommer att göras under hösten 2022.

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.

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

RISKMOMENT	RISKBEDÖMNING			STYRDOKUMENT OCH KONTROLL				
	Risk	Påverkan	Sannolikhet	Riskklass	Kontrollmoment	Kontrolleras av	Uppföljning/metod	Frekvens
Ogiltiga avtal, ramavtal i Inköpscentralen	allvarig	mindre	medel	Kontroll av avtal	Upphandlare	Stickprov	1 ggr/kvartal	Avdelningschef Specialistavdelningen
Avsaknad av information och kommunikation med medlemskommuner framförallt förvaltningar	allvarig	medel	Hög	Följa upp så att kommunikeringen fungerar	Kvalitetschef	På uppföljning av BAS:en 2 ggr/årigen	1 ggr/årigen	Förbundschef
Att dataskyddsförordningen inte följs som kan innebära felhantering av personuppgifter. All information ska säkerhetsklassas på varje avdelning	allvarig	medel	Hög	Att all information där VMKF är informationsägare är säkerhetsklassad. Att säkerhetspolicyn är "levande".	Förbundschef	Stickprov	2 ggr/årigen	Förbundschef
Att service och kvalitetsmålet inte uppnås på grund av sena leveranser inom IT- och teletrustning	mindre	trolig	medel	Följa upp leveranser och information till verksamheter om ev förseningar	IT-chef	Dialog	1 ggr/kvartal	IT-chef
Att inte chefer som har ansvar för lönehantering får utbildning i Personec och anställningsguiden samt att genomförda utbildningar dokumenteras.	mindre	medel	medel	Uppföljning av felaktigheter	Lönehandläggare	Stickprov	2 ggr/årigen	HR- och lönechef
Att inte attestreglementet följs	mindre	medel	medel	Behörighetskontroll Ekonomisystem, Genomföra stickprov inom attest	Ekonom	Stickprov	2 ggr/årigen	Ekonomichef

Uppföljning av internkontroll

En uppföljning av internkontrollen kommer att göras i samband med delårsrapporten jan-aug. Arbeta pågår för närvarande i olika takt.

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.

		Antal
	Målet är uppfyllt	1
	Målet är delvis uppfyllt med minst 80 %	1
	Målet bedöms inte vara uppfyllt	
	Målet har inte kunnat bedömas	1

Kvalitet och servicemålet har inte mätts under årets första månader. I dagsläget är därmed underlaget för tunt för att kunna göra en kvalificerad prognos av målet. 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 är 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 tertialet uppgår till +1500 tkr, prognosen för året är att det blir ett positivt resultat på + 600 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	

Kvalitet och servicemålet har inte mätts under årets första månader. I dagsläget är därmed underlaget för tunt för att kunna göra en kvalificerad prognos av målet.

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.

En kort beskrivning av utmaningar och styrkor

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.

Upphandlingsverksamheten blir mer komplext och tidskrävande över åren. Antalet upphandlingar ökar och nya lagkrav har tillkommit. Medlemskommunernas verksamheter efterfrågar mer stöd från upphandlingsenheten. Stödet kan till exempel gälla framtagande av kravställningar inför upphandling eller handfast stöd vid enklare upphandlingar. Det har också framkommit från medlemskommunerna att de önskar att upphandlingsenheten tar ett större ansvar för projektledningen av större upphandlingar. Upphandlingsenheten ser över sina arbetsprocesser för att på ett bättre sätt möta medlemskommunernas efterfrågan.

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.

I budget och verksamhetsplanen för år 2022 framgår att varje avdelning ska komma med konkreta aktiviteter på hur avdelningen ska automatisera manuella processer vilket också har sammanställts i en handlingsplan.

Ett projekt som startades upp under 2021 med syfte om att förenkla och förtydliga 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. Kundfakturor är sedan tidigare elektroniska och ett intensivt arbete pågår med att enbart motta elektroniska fakturor för att på sikt avveckla skanningsverksamheten. Det intensiva arbetet har gett resultat då antalet pappersfakturor har sjunkit, detta i sin tur har lett till lägre kostnader för medlemskommunerna som betalar ett styckpris per pappersfaktura.

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 och implementeringen av ekonomidelen leveransgodkändes under april 2022. Implementation av Personaldelen och kvalitetsdelen har pågått under våren och kommer leveransgodkännas under maj/juni.

Införandet av en mjuk infrastruktur på VMKF och i medlemskommunerna är inlett. Detta omfattar e-tjänsteplattform, ett e-arkiv samt e-signering.

Ett modernt ärendehanteringssystem ska införas där självservice och möjlighet till digitala kontakter med IT och Löneavdelningen kommer att bland annat möjliggöras via chattbot.

Sammantagen bedömning

Den samlade bedömningen inom *service och kvalitet* är att målet inte kunnat bedömas. Nöjd kundindexenkäter kommer att skickas ut till medlemskommunernas alla medarbetare under året. Den första enkäten som kommer att skickas ut är telefonienkäten och skickas ut i början på maj. Enkäten för bostadsanpassning har under april månad skickats ut till dem som sökt bostadsanpassning.

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	
		att sjukfrånvaron ska understiga 4,0 %.	7,1 % för jan-apr 2022	

Resultatet 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-mars månad blev 68,6/100. Under april månad sjönk dock värdet till 64/100 och påverkade därmed snittet till 67,5/100. Kvinnor har ett betydligt lägre resultat i jämförelse med männen, 61 jämfört med 69 under den senaste mätningen. Svarsfrekvensen per april 2022 är 88 %.

Det som framgår i undersökningen är att medarbetarna upplever en mycket hög gemenskap och delaktighet (79), och känner sig respekterade i arbetsgruppen, och att vi har ett inkluderande bemötande och samtalsklimat gentemot varandra.

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 (65) och arbetsbelastningen (65). 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 (58) och entusiasm (58).

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 särskilt följts upp och arbete pågår.

Sjukfrånvaron har ökat inom förbundet och är även högre än samma period föregående år.

Sammantagen bedömning


Den samlade bedömningen inom *medarbetarmålet* är att målet delvis är uppfyllt. Dels med anledningen av att medarbetarundersökningen är uppfylld men att sjukfrånvaron till viss del är uppfylld. VMKF är en attraktiv arbetsplats och har friska medarbetare.

Medarbetare känner en stor gemenskap till varandra vilket är något som syns i den månatliga medarbetarenkäten. Att trivas på sitt arbete bidrar till att produktiviteten ökar, vilket är en faktor i ett framgångsrikt målarbete och attraktiviteten hos VMKF. Ett fortsatt intensivt arbete behöver fortgå för att fortsatt höja resultatet. Sjuktalet är inom rimlig nivå.

De områden som behöver stärkas är tydlighet och entusiasm.

2.5 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 + 1500 tkr	
	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.

Samman tagen bedömning

Den sammantagna bedömningen är att målet är helt uppfyllt och prognosticeras att helt uppnås vid årets slut. Periodens resultat uppgår till 1500 tkr vilket överträffar VMKF's finansiella mål. VMKF är kostnadseffektiva men behöver fortsatt se över arbetssätt och effektivitet.

2.6 Ekonomisk ställning

Budgetföljsamhet

Verksamheternas totala budgetavvikelse uppgår till +1360 tkr och Direktionens och revisionens totala budgetavvikelse uppgår till +-0 tkr. Den samlade finansförvaltningen uppvisar ett positivt resultat på 139 tkr.

Driftredovisning

Ekonomisk uppföljning sker regelbundet med större uppföljningar med prognos och balansomslutning per 31 aug och 31 dec. För perioden januari till och med april 2022 redovisas en positiv budgetavvikelse på 1 500 tkr. Vakanta tjänster inom upphandling, krisberedskap, systemtekniker samt förbundschefstjänst bidrar till den positiva avvikelsen. Årsprognosen för VMKF beräknas bli + 600 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 negativ budgetavvikelse med -5 tkr.

Verksamheter

IT

IT-avdelningen visar en positiv avvikelse jämfört mot budget med 552 tkr. Orsaken till det positiva resultatet beror på försenade leveranser inom IT-utrustning som medför att avskrivningar för PC på bordet och Datacenter inte påbörjats. Detsamma gäller för Skolsystemet där leveransgodkännandet inte skett vilket medfört att licenskostnader uteblivit. En vakant tjänst som systemtekniker bidrar till positivt utfall inom personalkostnader.

Specialistavdelningen

Specialistavdelningen visar en positiv avvikelse med 753 tkr. Vakanta tjänster inom både upphandling och krisberedskap bidrar till den positiva avvikelsen.

Löneavdelningen

Löneavdelningen visar en negativ avvikelse jämfört mot budget på 27 tkr. Årsprognosen beräknas att bli +-0.

Ekonomi- och skanningsverksamheten

Ekonomiavdelningen och skanningsverksamheten redovisar totalt sett en negativ avvikelse jämfört mot budget med 42 tkr. Orsaken till det är kostnader för konsult i samband med rådgivning inom moms. Årsprognosen beräknas bli +-0.

Övergripande administration

Den övergripande administrationen redovisar en positiv avvikelse jämfört mot budget på 124 tkr. Under perioden har Förbundchefstjänsten varit vakant och genererat en nettobesparing på ca 200 tkr efter att ekonomiavdelningen utökats tillfälligt med 25 % tjänst samt att 50 % ekonomichef belastats. Kostnader för förstudie inom E-handel samt Löneavdelningen har belastat övergripande administration och kommer att öka intäktssidan med 150 tkr när fakturering skett. Gemensamma kompetensutvecklingsinsatser för samtliga anställda på VMKF har hittills belastat ID:et med 70 tkr.

Finansförvaltning

Under finansförvaltningen budgeteras bland annat arbetsgivaravgifter, pensionskostnader och kostnader för försäkringar och räntor. Finansförvaltningen redovisar en avvikelse jämfört mot budget på +139 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. Ersättnings storlek bestäms dels av sjuklönekostnaden, dels av arbetsgivarens totala lönekostnader. För perioden jan-apr 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. De anställda som har ett intjänande av förmånsbestämd ålderspension kvarstår i KAP-KL, men kommer att bli erbjudna att gå över till AKAP-KR.

Räddningstjänstens omställningskostnader för perioden jan-apr uppgår till 191 tkr avseende hyreskostnad för brandstationen i Arboga. Den totala budgeten för omställningskostnader uppgår till 2 000 tkr för 2021-2023. Under 2021 nyttjades 1321 tkr av denna budget.

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 kommer att tas under maj månad för att täcka årets investeringar.

Investeringsredovisning

Investeringarna för perioden januari till april uppgår till ett belopp av 11 791 tkr för de fyra kommunkoncernerna. Budgeten för året uppgår till 45 000 tkr. Beslut om investeringsbudget togs under december månad 2021.

Se investeringsredovisning under avsnitt 3.2.

3 Ekonomisk redovisning

3.1 Driftredovisning (tkr)

Område	Intäkter				Kostnader				Budgetavvikelse		Netto-	Års-
	Utfall	Justerad Budget	Beslutad	Budget	Utfall	Justerad Budget	Beslutad	Budget	Intäkter	Kostnader	avvikelse	prognos
	Innev år (jan-apr)	helår 2022	Budget	jan-april	Innev år (jan-apr)	helår 2022	Budget	jan-april	Innev år			2022
Direktion	41	123	123	41	36	123	123	41	0	5	5	
Revision	49	147	147	49	54	147	147	49	0	-5	-5	
IT/Tele	30 018	91 533	79 477	30 499	28 625	91 533	79 477	29 658	-481	1 033	552	
Specialistavdelningen	4 512	14 867	13 425	4 954	3 658	14 867	13 425	4 853	-442	1 195	753	
Löneavdelning	5 111	15 896	15 566	5 296	5 043	15 896	15 566	5 200	-185	157	-27	
Ekonomiavdelning inkl skanning	1 269	3 922	3 550	1 307	1 308	3 922	3 550	1 304	-38	-4	-42	
Förbundschef	575	1 725	1 725	575	445	1 725	1 725	569	0	124	124	600
Verksamheter	41 485	127 943	113 743	42 631	39 078	127 943	113 743	41 584	-1 146	2 506	1 360	600
Finansförvaltning	287	771	0	257	131	721	-50	240	30	109	139	0
			-8 779				-8 779					
Summa VMKF	41 862	128 984	105 234	42 978	39 299	128 934	105 184	41 914	-1 116	2 615	1 500	600
Budgeterat resultat												

3.2 Investeringsredovisning (tkr)

Investeringsredovisning (Tkr)		2022		
	Års budget	Budget jan-april	Utfall jan-april	Avvikelse (utfall/Års budget)
Köping kommunkoncern				
93000 PC på bordet	2 290	1 844	364	1 926
93015 Mac på bordet Köping	1 018	87	539	479
93016/93017 IPAD på bordet Köping	5 784	2 550	995	4 789
93036 Kopiatorer Köping	1 640	863	215	1 425
93064 Chromebook Köping	1 184	0	0	1 184
Telefoni	1 229	410	480	749
	13 145	5 754	2 593	10 552
Arboga kommunkoncern				
93011 PC på bordet Arboga	1 266	396	36	1 230
93063/93018 Mac Arboga elev/personal	1 879	26	11	1 868
93019/93021 IPAD Arboga pers	1 467	657	8	1 459
93037 Kopiatorer Arboga	659	136	116	543
Telefoni	691	230	303	388
	5 962	1 445	474	5 488
Kungsör kommunkoncern				
93005 PC på bordet Kungsör		479	38	-38
93057 IPAD på bordet Kungsör	1 683	1 303	0	1 683
93038 Kopiatorer Kungsör	997	523	42	955
93062 Leasing Chromebook Kungsör	384	0	29	355
Telefoni	422	141	75	347
	3 486	2 446	184	3 302
Surahammar kommunkoncern				
93012 PC på bordet Surahammar	313	113	59	254
93022 Mac på bordet Surahammar	3 732	496	514	3 218
93023 IPAD på bordet Surahammar	1 322	277	11	1 311
93039 Kopiatorer Surahammar	223	12	0	223
Telefoni	461	154	137	324
	6 051	1 052	721	5 330
VMKF				
93003 PC på bordet VMKF	252	113	85	167
93054 Kopiatorer VMKF	0	0	0	0
93001 IT-infrastruktur 5år - Server	6 500	1 000	2 187	4 313
93055 IT-infrast 6år - Accesspunkt	5 600	3 600	3 722	1 878
93056 IT-infrastruktur 8år - Nätprod	1 820	560	199	1 621
93013 Lagervaror IT	0	0	1 181	-1 181
93072 Skolsystem	1 920	0	0	1 920
	16 092	5 273	7 374	8 718

Telefoni för vmkf, rtmd, vmmf	174	0	46	128
PC på bordet vmmf, VME, AVAAB, KBAB, KKTAB, KFAB, AKTAB	705	0	264	441
PC på bordet RTMD	0	0	3	-3
IPAD på bordet VME, RTMD	0	0	48	-48
Kopiatorer KBAB	0	0	84	-84
	879	0	445	434
Summa färdigställda investeringar exkl finansiell leasing och gåvor	45 615	15 970	11 791	33 824

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.