

Delårsrapport augusti 2019

Naturbruksförvaltningen



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning och viktigaste händelser.....	4
1.1	Sammanfattning	4
1.2	Viktigaste händelserna	4
2	Regional utveckling	6
2.1	En ledande kunskapsregion.....	6
2.2	En region för alla.....	6
2.3	En region där vi tar globalt ansvar	6
2.4	En region som syns och engagerar.....	6
3	Regiongemensamt arbete	8
3.1	Verksamhetens miljöarbete.....	8
4	Mål och fokusområden.....	9
4.1	Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen.....	9
4.1.1	Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland.....	9
4.1.1.1	Göra Västra Götaland till modell för hållbar landsbygdsutveckling och samspel stad/land.....	9
4.1.1.2	Stärka VGRs arbete med matchningen på arbetsmarknaden.....	9
4.1.1.3	Västra Götalandsregionen ska verka för att stärka innovationskraften i Västra Götaland.....	9
4.1.2	Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska	10
4.1.2.1	Bryta utanförskap och segregation och stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv	10
4.1.3	Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska.....	10
4.1.3.1	Minska verksamheternas avfallsmängder och verka för cirkulära affärsmodeller samt skärpta miljökrav vid upphandlingar	11
4.1.3.2	Bättre möjligheter till livsmedels- och energiproduktion samt stimulera ökad användning av biogas	11
4.2	Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens	11
4.2.1	Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras	11
4.2.1.1	Fortsätta utveckla modellen för lönekarriär och kompetensutveckling.....	11
4.2.1.2	Stimulera uppgiftsväxling, nya arbetssätt och arbetsrotation	12
4.2.1.3	Utveckla arbetsgivarvarumärket.....	12
4.2.2	Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska	12

4.2.2.1	Satsa på ledarskap.....	12
4.2.2.2	Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet.....	13
5	Medarbetare.....	14
5.1	Arbetsgivarvarumärket.....	14
5.2	Chefsförutsättningar.....	14
5.3	Hälsa och arbetsmiljö.....	14
5.4	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys.....	14
5.4.1	Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år.....	14
5.5	Rese- och mötespolicy.....	15
6	Ekonomiska förutsättningar.....	16
6.1	Ekonomiskt resultat.....	16
6.1.1	Resultaträkning för utförare regional utveckling.....	16
6.1.2	Intäktsutveckling.....	17
6.1.3	Kostnadsutveckling.....	17
6.2	Åtgärder vid ekonomisk obalans.....	17
6.3	Eget kapital.....	17
6.4	Investeringar.....	17

Bilagor

Bilaga 1: Bokslutsdokument

1 Sammanfattning och viktigaste händelser

1.1 Sammanfattning

1 Verksamhet

Skolstarten har fungerat bra ute på våra enheter med fler elever i gymnasieskolan jämfört med föregående år. Avhoppet har varit lägre till antalet än tidigare år på grund av stort engagemang från hela verksamheten.

2 Personal

Förvaltningen har fortsatt låg sjukfrånvaro. Ackumulerad sjukfrånvaro i procent ligger på 4,9% i augusti att jämföra med 5,8% vid samma tid föregående år. Högst sjukfrånvaro har yrken inom kök/städ. Arbete pågår inom detta område i syfte att komma vidare i rehabiliteringsprocessen på individnivå. Ett antal sjukskrivningar är inte arbetsrelaterade.

Antalet nettoårsarbetare har ökat med 13 personer till 240 efter augusti månad. Nivån är något lägre jämfört med föregående år.

3 Ekonomi

Förvaltningens resultat under juli uppgår till en vinst på 18,7 mnkr vilket är ca 14,9 mnkr bättre än budget.

Intäkterna för förvaltningen uppgår till 183,1 mnkr vilket är 2,6 mnkr högre än budget, avvikelserna är relaterade till högre intäkter på utbildningar. Vi har även haft ett positivt resultat av virkesförsäljningar där utfallet blivit betydligt bättre med avseende på högre timmerpriser.

Kostnaderna har ackumulerat till maj månad uppgått till 164 mnkr vilket är 12,2 mnkr lägre än budget. Avvikelsen är lägre personalkostnader vilket är relaterat till ett lägre antal anställda kopplat till ett flertal vakanser inom de pedagogiska områdena 6,1 mnkr. Vi har under sommaren varit 20 nettoårsarbetare lägre än budget. Det har under augusti anställts 10 personer och ytterligare 10 vakanser kommer tillsättas inom kort. De administrativa kostnaderna utvecklas positivt vilket är en konsekvens av den ledningsöversyn som genomförts och är 4,9 mnkr lägre än budget.

1.2 Viktigaste händelserna

Veckorna efter semesterperioden har varit intensiva på många sätt för vår verksamhet och det är därför glädjande att kunna konstatera att skolstarten fungerat mycket bra i år och att årets nya gymnasieelever fått en bra inledning på sin studietid inom naturbruk. Många har varit engagerade i planeringen av själva skolstarten för gymnasiet och all personal inom förvaltningen har gjort en bra insats genom att fler har funnits på plats ute i verksamheterna under de första veckorna av terminen. Allt för att våra elever ska få en trygg och bra start. Som ett direkt resultat av detta goda teamarbete visar statistiken att det hittills är väldigt få elever som valt att avbryta sina gymnasiestudier, alternativt byta till annan utbildning vilket är väldigt roligt och ett gott betyg till all personal inom naturbruksförvaltningen.

	2019	2018	2017
IMVNB	7	4	7
IMYNB	3	3	0
Skog	26	33	20
Svenljunga	36	40	27
IMVNB	14	9	14

	2019	2018	2017
IMYNB	3	0	5
Djur	61	69	35
Lantbruk	3	13	24
Trädgård	1	3	2
SKSKO	10	5	13
Sötåsen	92	99	93
IMVNB	13	6	9
IMYNB	0	0	5
Lantbruk	49	35	41
Uddetorp	62	41	55
Naturbruk	190	180	175

Tabellen nedan visar antalet antagna som tackat ja efter svarsperiodens slut. Tabellen tar inte hänsyn till eventuell förändring som skett efter antagningen fram till skolstart.

Arbetet med att ta fram en målbild som sträcker sig fram till och med år 2025 fortsätter. Arbetsgruppen sammanställer under september allt det material som de olika verksamheterna lämnat in. Utgångspunkten är att hitta ett antal områden som förvaltningen gemensamt kommer att fokusera på under de kommande fem åren. Allt för att kunna vara en utbildningsorganisation att räkna med och kunna konkurrera med övriga organisationer som erbjuder utbildningar inom de gröna näringarna. Våra medarbetare kommer att involveras i processen vid flera tillfällen under hösten. I arbetet med att ta fram målbilden är delaktigheten viktig. Den är grunden för att målbilden ska få avsedd effekt på sikt.

Förvaltningen arbetar även med att vidareutveckla det systematiska utvecklingsarbetet. Det handlar om att hela tiden söka möjliga förbättringar. Allt för att våra elever och studerande ska nå lite längre i sin kunskapsutveckling. Målsättningen är att analysen av årets resultat ska återkopplas till verksamheterna och i slutändan påverka hur respektive enhet planerar sin resursfördelning och i förlängningen hur den enskilda pedagogen planerar sin undervisning så att våra elever och studerande ges ännu lite bättre möjligheter att nå målen

2 Regional utveckling

Avsnittet beskriver arbetet utifrån den regionala utvecklingsstrategin Västra Götaland 2020 - strategi för tillväxt och utveckling (VG2020).

2.1 En ledande kunskapsregion

Ett fokuserat utvecklingsarbete ska bidra till hållbar utveckling i regionen. Utveckling av test- och demonstrationsarenor är en av Västra Götalandsregionens prioriteringar. Förvaltningens kunskaps- och kompetenscentrum utvecklar skolornas testmiljöer för att ytterligare attrahera extern forskning till våra skolor. Ett arbete pågår med att undersöka aktuella och potentiella samarbetspartners bild av förvaltningen samt skapa en utvecklingsstrategi för förvaltningens testmiljöer. En initial analys visar en positiv bild av förvaltningen som samarbetspartners och en bild av oss som flexibla och framåtsträvande.

Projektmedel har beviljats från Västra Götalandsregionens utlysning av Klimatväxlingsmedel för att anpassa och testa telepresence-robotar i undervisningen. Dessa och liknande digitala verktyg har stor potential att öka möjligheten att nå ut med utbildningsverksamhet i hela regionen, liksom att säkerställa kompetens i verksamheten på distans. Startar hösten 2019.

2.2 En region för alla

Naturbruksförvaltningen genomför grundutbildningar till yrkeshögskoleutbildningar för regionens medborgare i första hand. Många boende utanför regionen söker våra utbildningar. Våra semidistanskoncept för vuxenutbildning fungerar väl och är attraktiva.

Naturbruksförvaltningen har i samverkan med Angereds folkhögskolan utvecklat integrationsutbildningar på Angereds gård. Det har inneburit att studerande från folkhögskolan fått utbildning främst inom grönyteskötsel och odling av trädgårdsprodukter. Under våren startade en yrkesvuxutbildning inom agroforestry i Naturbruksförvaltningens regi.

2.3 En region där vi tar globalt ansvar

Förvaltningen driver eller är delaktiga i ett flertal projekt inom hållbar livsmedelsproduktion där förvaltningens anläggningar nyttjas som test-, forsknings- och demonstrationsmiljöer. I projekten undersöks möjligheterna för nya grödor och produkter till den svenska marknaden, hur viltkött kan användas i offentliga kök och det demonstreras hur lokala råvaror kan användas i offentliga kök. För att hitta nya grödor och produkter bedrivs det test- och demonstrationsodlingar med vegetabiliska proteiner på Naturbruksskolorna Sötåsen och Uddetorp och det arbetas för att ta fram nya produkter från gröna åkerbönor. Som en del i projektet kring viltkött i offentliga kök deltog ett flertal av förvaltningens personal på utbildningar kring styckning och tillagning av viltkött i höstas. Den nyvunna kunskapen planeras användas vid en temadag på Naturbruksskolan Sötåsen där viltkött ska tillagas på ett antal olika sätt för att sedan serveras i skolmatsalen.

2.4 En region som syns och engagerar

Inom ett EU-finansierat projekt har gymnasieelever och personal möjlighet att åka utomlands för lärandesyfte och erfarenhetsutbyte. Under det första halvåret 2019 genomförde totalt 29 elever sitt arbetsplatsförlagt lärande (APL) i Frankrike, Holland och Tyskland. 12 yrkeslärare åkte till respektive länder för att vidareutveckla gemensamma bedömningsunderlag angående APL. För att säkerhetsställa fortsatt extern finansiering av lärande och erfarenhetsutbyte på

Naturbruksförvaltningen kommer en ansökan att förberedas under senare delen av år 2019. Inom projektet Green Valleys kommer en testanläggning för bioraffinering demonstrera systemlösningar för hur biomassa från jordbrukets gräsmarker kan tillhandahålla hållbart producerade energiprodukter, foder och biomaterial. Vid Århus universitet har ett större bioraffinaderi invigts under sommaren och erfarenheterna därifrån kommer att delas med Naturbruksförvaltningen och övriga projektpartners. I början av sommaren 2019 påbörjades ombyggnationen av lokalen på naturbruksskolan Sötåsen där bioraffinaderiet ska installeras och förväntas färdigställas under början av hösten. Förhoppningen är att anläggningen kan testköras i början av 2020.

3 Regiongemensamt arbete

3.1 Verksamhetens miljöarbete

I början av året beslutade ledningsgruppen en ny miljöplan för Naturbruksförvaltningen. Den är synkroniserad med Västra Götalandsregions miljöplan 2017–2020 och kommer vid behov uppdateras årligen. Förvaltningen har tillsatt en miljösamordnare som skapat en inre organisation med miljöombud som jobbar på de olika skolorna och enheterna. Utbildningar av den gruppen står på programmet under hösten med bl.a. hantering av kemikaliesystemet KLARA. Inventering av kemikalieförråd blir en följd av detta. Det finns ett behov av att uppdatera förvaltningens miljöledningssystem till miljöstandard ISO 14001:2015 från tidigare skolnivå till förvaltningsnivå. Under hösten ska detta arbete påbörjas. Redan tidigare finns certifiering inom ekologisk odling, skog och konventionell mjölkproduktion.

På Uddetorp och Sötåsens jordbruk har blomsterremсор odlats i syfte att få in mer pollinerare i fält. Årets studie visar att det givit ett mycket gott resultat och har även blivit uppmärksammat i media. I projektet har åtgärdsplaner tagits fram för att fortsätta utveckla våra verksamheter för ökad biologisk mångfald. I höst avslutas projektet på Sötåsen-Uddetorp och fortsätter på naturbruksskolan Svenljunga där man under året inventerat insekter och fåglar och därefter avverkat 1,5 ha skog för att kunna plantera in olika typer för biologisk mångfald och viltvårdande åtgärder. Samverkan sker med en lantbrukare som har sin fastighet vid skolan. På Axevalla har man påbörjat ett projekt där målsättningen är att allt grovfoder till hästarna ska produceras på våra enheter. Därtill vill man att eleverna ska kunna få fördjupad kunskap om grovfoderproduktion.

2018 köpte förvaltningen en egen rotfruktstvätt vilket inspirerat en kommun att titta på möjligheterna att köpa egen tvätt och på så sätt möjliggöra inköp av rotfrukter från mindre lokala aktörer. Detta har resulterat i en dialog kring att förstärka vår testmiljö med fler möjligheter till efterbehandling av lokala råvaror.

4 Mål och fokusområden

4.1 Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen

4.1.1 Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland

I projektet kring ökad återföring av träaska har förvaltningen samarbetat med ett flertal organisationer inom skogs- och energisektorn för att undersöka möjligheterna att sprida aska efter att först ha använt askan för att förädla biogas. Flera olika aspekter så som logistik, näringsinnehåll och rent praktiska detaljer har undersökts inom projektet av SLU, Skogsstyrelsen, RISE och andra projektpartners och i slutet av maj genomfördes en demonstrationsdag på Sötåsen då aska spreds på delar av Sötåsens skogsmark och resultat presenterades. Projektet avslutades vid halvårsskiftet.

4.1.1.1 Göra Västra Götaland till modell för hållbar landsbygdsutveckling och samspel stad/land

Pågående projekt och integrationsutbildningar vid Angereds gård är en bro mellan stad och land där olika kulturer samverkar till modeller för hållbarhet och affärsutveckling. Projektet kring modellodling som ska producera grönsaker och utveckla metoder att odla i gränslandet stad-land pågår enligt plan. Projektet avslutas 2021. Flertalet projekt inom hållbar livsmedelsförsörjning pågår i förvaltningen.

4.1.1.2 Stärka VGRs arbete med matchningen på arbetsmarknaden

Samtliga elever och studerande genomför apl eller Lia hos företagare inom den gröna näringen. Apl och Lia ger våra elever och studerande stor kunskap, förankring och ofta ett första sommar jobb under utbildningen eller anställning efter avslutad utbildning. Naturbruksförvaltningen personal får ofta frågor om hjälp med rekrytering från företag. Genom våra kontaktnät med gamla elever hjälper vi ofta till med matchning. Genom våra integrationsutbildningar hjälper vi den gröna näringen. Till kontakter med nya arbetstagare som traditionella lantbruksföretag har haft svårt att nå via sina rekryterings kanaler.

4.1.1.3 Västra Götalandsregionen ska verka för att stärka innovationskraften i Västra Götaland

De två ansökningar till innovationsutlysningar som skickades in under början av året fick avslag. Ett analysarbete pågår för att bedöma möjligheterna inför ny ansökansperiod. Förvaltningens testmiljöer är viktiga för utveckling och innovation och ett arbete pågår med att undersöka aktuella och potentiella samarbetspartners bild av förvaltningen samt skapa en utvecklingsstrategi för förvaltningens testmiljöer.

Nära samverkan sker även fortlöpande med leverantörer och partners inom AI, digital teknik, simulatorbaserad undervisning och digitala verktyg i skolan. Nya partners tillkommer och förfrågningar inkommer om att starta upp nya samarbeten. Arbetet med att tillmötesgå intressenternas förfrågningar bidrar till att positionera Naturbruksförvaltningen och VGR som en ledande aktör i utvecklingen av de gröna näringarna.

4.1.2 Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska

I skoluppdraget ingår att arbeta kompensatoriskt för att minska skillnader och verka för att alla elever och studerande ska ges samma möjlighet att nå målen.

Måluppfyllelse augusti: Förvaltningens utbildningsverksamhet/elevhälsa arbetar med goda resultat avseende stöd till elever/studenter i syfte att kompensera för olika svårigheter och funktionsvariationer

4.1.2.1 Bryta utanförskap och segregation och stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv

Integrationsaktiviteter har genomförts på samtliga skolor. Under året har en längre integrationsutbildning hållits på Sötåsen. I samband med det fick samtliga klasser information om hur det kan vara att komma till Sverige. Integrationsgruppen har också haft vissa aktiviteter tillsammans med eleverna. Andra exempel är friluftsdag och viss undervisning.

Då nya elever och studerande startar sin utbildning inom yrkesvux och på Biologiska Yrkeshögskolan hålls introduktioner där jämställdhets- och värdegrundsfrågor diskuteras. Den gemensam värdegrundsplattformen introduceras

På Angeredes gård har ett aktivt samarbete med Angeredes folkhögskolan utvecklats under läsåret med fokus på integrationsutbildningar. Det har inneburit att studerande från folkhögskolan fått utbildning främst inom grönyteskötsel och odling av trädgårdsgårdsprodukter. Under våren startade en yrkes Vux-utbildning inom agroforestry i Naturbruksförvaltningens regi. Ett flertal utbildningar har under våren varit sökbara, och startar under hösten.

Det finns en förvaltningsgemensam internationaliseringsplan. Alla elever och studerande erbjuds att delta i internationaliseringsprojekt under sin studietid.

Naturbruksförvaltningen har kontinuerliga möten med representanter för de gröna näringarna. Behovs- och intressentinventeringar ligger till grund för utveckling av bl a utbildningar inom yrkes Vux och Yrkeshögskolan. Detta för att svara mot näringens behov av kompetensförsörjning på olika nivåer på kort och lång sikt. Programråd och yrkesråd finns för alla gymnasie- och yrkes Vux-utbildningar. APL har genomförts för samtliga elever. Besök och trepartssamtal genomförs som rutin, APL har också genomförts utomlands. Aktiva ledningsgrupper finns i samtliga yrkeshögskoleutbildningar vid Biologiska Yrkeshögskolan i Skara.

4.1.3 Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska

Naturbruksförvaltningen driver sin fordonsflotta med förnybara drivmedel, samt undersöker kontinuerligt möjligheter till minskad användande av förbränningsmotorer. Eventuella avvikelser som finns härrör från persontransporter där tankning av fordon skett på extern tankstation. Naturbruksförvaltningen kan då inte garantera vilket drivmedel som externpart levererat vid tankning.

El och fjärrvärme köps in enligt VGR:s upphandlingar och till dit hörande miljökrav. Avsteg görs genom egen produktion av värme och el vid Sötåsens biogasanläggning för egen konsumtion.

Byggnationer och reparationer genomförs i samarbete med Västfastigheter (VF) och följer de uppsatta miljömål som råder vid byggnation utifrån VF upphandlingar.

4.1.3.1 Minska verksamheternas avfallsmängder och verka för cirkulära affärsmodeller samt skärpta miljökrav vid upphandlingar

Hushållssopor hanteras enligt kommunallagen via lägeskommun, då Naturbruksförvaltningen inte har egna hygieniserings möjligheter för att kunna producera biogas av restprodukterna. Övrigt restavfall sorteras i möjligaste mån i samverkan med upphandlade parter. Biologiska restprodukter från Naturbruksförvaltningens produktionsanläggningar, används i undervisningen vid odling/produktion av grönsaker, vall, spannmål och skog som organiskt gödselmedel efter kompostering eller rötning.

Återtag av slaktkroppar används i samtliga tre skolkök, egenproducerade grönsaker används i två av tre skolkök, för att kunna leverera till samtliga tre skolkök behövs logistik av livsmedel utvecklas ytterligare.

Upphandlingar sker i samverkan med VGR:s upphandlingsenhet. Naturbruksförvaltningen arbetar successivt med att genomföra ramavtal på samtliga vanligt förekommande förnödenhetsbehov inom Naturbruksförvaltningen.

4.1.3.2 Bättre möjligheter till livsmedels- och energiproduktion samt stimulera ökad användning av biogas

En analys av utvecklingsbehovet för förvaltningens biogasanläggning har genomförts. En ansökan har skickats till Naturvårdsverkets utlysning Klimatklivet för en uppgradering och utveckling av anläggningen. Beslut finns att medverka i en ansökan till Vinnova kring biogasproduktion från fastgödsel.

Naturbruksförvaltningen har svårt att öka livsmedelsproduktionen ytterligare utan ökad miljöpåverkan. Behov av mer åkerareal föreligger utifrån stort intresse på lantbruksinriktningen. Genom ökad åkerareal kan Naturbruksförvaltningen beroende på tidigare driftsförhållande producera mer hållbara livsmedel till låg miljöpåverkan.

Planeringar för uppgradering av Sötåsens biogasanläggning är påbörjad med mål att fastgödsel från häst ska kunna användas samt att fordonsgas ska kunna tankas. Om uppgraderingen genomförs i sin helhet blir Naturbruksförvaltningens biogasanläggning komplett som test och demonstrationsanläggning. Med möjlighet att använda egen torr och våt gödsel vid framställan av rötmaterial till användande av gas till elproduktion, värmeproduktion och fordonsgas.

4.2 Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens

4.2.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras

4.2.1.1 Fortsätta utveckla modellen för lönekarriär och kompetensutveckling

Västra Götalandsregionen har en gemensam lönepolitik som ska bidra till att vi kan rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Förvaltningen gör årligen en lönekartläggning och ser över helheten i lönebilderna i samband med den årliga löneöversynen.

Måluppfyllelse augusti: under september påbörjas en kartläggning av samtliga chefers kompetensutvecklingsbehov. Denna kartläggning görs i en gemensam satsning med folkhögskolorna och andra mindre förvaltningar. Två chefer/rektorer har pågående studier inom den statliga rektorsutbildningen. En gemensam introduktionsutbildning för alla nya

medarbetare i förvaltningen har genomförts.

4.2.1.2 Stimulera uppgiftsväxling, nya arbets sätt och arbetsrotation

Ett närmare samarbete med lärarnas fackliga organisationer har inletts under arbetsnamnet ”attraktiva lärartjänster”. I denna dialoggrupp diskuteras bl. a. frågor som berör lärarnas arbets sätt, ev. möjligheter till uppgiftsväxling, samverkan mellan olika yrkesgrupper för att skapa en god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning för lärarna.

Gruppen medarbetare som arbetar med stödprocesser som inte är kopplade till de pedagogiska arbetsuppgifterna går under arbetsnamnet ”verksamhetsstöd”. Inom denna grupp sker samverkan över yrkesgränserna gällande arbetsuppgifter. Ytterligare initiativ inom detta område är samverkan med Folkhögskolorna gällande våra stödprocesser enligt uppdrag.

Måluppfyllelse augusti: Det pågår ett aktivt och givande arbete i samverkansgruppen ”attraktiva lärartjänster”. Gruppen har tagit fram mallar för uppdragsdialoger med lärarna och diskuterar förbättringar gällande lärarnas arbetsmiljö och arbetsbelastning. Arbetsgivare och fackliga har gemensamt varit på konferens om helhetsperspektiv inom strategisk kompetensutveckling för lärare. Samverkan med folkhögskolorna kommer inledas inom HR genom en gemensam översyn av processer och arbets sätt inom arbetsmiljö och introduktion för nya medarbetare.

4.2.1.3 Utveckla arbetsgivarvarumärket

Västra Götalandsregionen har som mål att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Naturbruksförvaltningens sätt att arbeta med arbetsgivarvarumärket är främst att fokusera på medarbetarnas arbetsmiljö och utveckling. Målet är att få våra medarbetare att vilja stanna kvar hos oss och att vi får sökande med rätt kompetens till våra lediga tjänster. Medarbetare ska tala gott om oss som arbetsgivare.

Måluppfyllelse augusti: Pågår förbättringsarbete gällande introduktion av nyanställda. Översyn av deltidsanställda medarbetare på internaten pågår. Flertalet deltidstjänster är konverterade till heltidstjänster. Andra fokusområden är ökad dialog och delaktighet gentemot medarbetare samt förbättra den interna kommunikationen.

4.2.2 Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska

Västra Götalandsregionens verksamheter ska kännetecknas av arbetsglädje, bidra till ett hållbart arbetsliv och ge förutsättningar för goda levnadsvanor. Under hösten 2019 kommer regionen genomföra medarbetarenkäten vilket kommer ge oss uppdaterad information om medarbetarnas upplevelse av sin arbetsmiljö.

Måluppfyllelse augusti: Förvaltningen har fortsatt låg sjukfrånvaro. Ackumulerad sjukfrånvaro i procent ligger på 4,9% i augusti att jämföra med 5,8% föregående år. Högst sjukfrånvaro har yrken inom kök/städ. Arbete pågår inom detta område i syfte att komma vidare i rehabiliteringsprocessen på individnivå. Ett antal sjukskrivningar är inte arbetsrelaterade. Under senhösten kommer vi arbeta med riktade arbetsmiljöinsatser med stöd av medel från regionen/hälsan och arbetslivet. Samtliga chefer kommer under hösten 2019 ha genomgått samtliga delar i regionens arbetsmiljöutbildning

4.2.2.1 Satsa på ledarskap

Västra Götalandsregionen ska bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. För att lyckas med detta behöver våra chefer rätt organisatoriska förutsättningar. Chefskapet i regionen ska vara baserat på värdegrund, mål/resultat, utveckling och kommunikation. Koncernledningen har

gett förvaltningarna i uppdrag att säkerställa en effektiv ledningsorganisation som följer normtalen för antalet underställda medarbetare, detta uppdrag gäller främst ”linje två chefer”.

Måluppfyllelse augusti: Ledningsöversynen är avslutad och upplevelsen är att den nya organisationen bidrar till bättre förutsättningar för både medarbetare och chefer. I stort sett alla chefer har genomgått regionens arbetsmiljöutbildning dag 1–3. Chefernas behov av kompetensutvecklingsinsatser kommer kartläggas under hösten.

4.2.2.2 Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet

I syfte att vara en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att ständigt arbeta med utveckling och förbättringar. I dialog med de fackliga representanterna kommer HR-funktionen att arbeta med att säkerställa arbetssätt och rutiner i de lokala samverkansråden. Det är i dessa forum och i dialog med närmaste chef som arbetsmiljöfrågor främst ska hanteras. Det finns också planer på att införa ett nytt sätt att fånga upplevd arbetsbelastning på arbetsplatsmöten.

Måluppfyllelse augusti: HR har medverkat vid Uddetorps, Sötåsens och Axevallas lokala samverkansgrupper för att säkra arbetssätt och rutiner. Under hösten 2019 startas även lokal samverkansgrupp i Svenljunga. Denna samverkansgrupp har inte funnits under en period pga avsaknad av fackliga representanter. HR-chef kommer under hösten göra en nulägesanalys/kartläggning av förvaltningens arbetsmiljöarbete och sedan göra en plan för fortsatt arbetsmiljöarbete. Detta arbete sker i samverkan med övriga chefer och fackliga representanter. Kvarstår också att införa metoder för att fortlöpande möta medarbetarnas upplevda arbetsbelastning. Förvaltningen kommer antagligen att få ta del av regionala arbetsmiljöpengar under hösten 2019. Riktade arbetsmiljöinsatser planeras utföras med hjälp av extern konsult.

5 Medarbetare

5.1 Arbetsgivarvarumärket

Västra Götalandsregionen har som mål att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Naturbruksförvaltningens sätt att arbeta med arbetsgivarvarumärket är främst att fokusera på medarbetarnas arbetsmiljö och utveckling. Målet är att få våra medarbetare att vilja stanna kvar hos oss och att vi får sökande med rätt kompetens till våra lediga tjänster. Medarbetare ska tala gott om oss som arbetsgivare. Måluppfyllelse redovisas i kapitel 4 ovan.

5.2 Chefsförutsättningar

Västra Götalandsregionen ska bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. För att lyckas med detta behöver våra chefer rätt organisatoriska förutsättningar. Chefskapet i regionen ska vara baserat på värdegrund, mål/resultat, utveckling och kommunikation. Koncernledningen har gett förvaltningarna i uppdrag att säkerställa en effektiv ledningsorganisation som följer normtalen för antalet underställda medarbetare, detta uppdrag gäller främst ”linje två chefer”. Måluppfyllelse och aktiviteter beskrivs i kapitel 4 ovan.

5.3 Hälsa och arbetsmiljö

Västra Götalandsregionens verksamheter ska kännetecknas av arbetsglädje, bidra till ett hållbart arbetsliv och ge förutsättningar för goda levnadsvanor. Under hösten 2019 kommer regionen genomföra medarbetarenkäten vilket kommer ge oss uppdaterad information om medarbetarnas upplevelse av sin arbetsmiljö. Måluppfyllelse redovisas i kapitel 4 ovan.

5.4 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Antalet nettoårsarbetare uppgår till 240 vilket är 2 mindre än föregående år. Vi har under större delen av 2019 legat på lägre bemanning än jämfört med föregående år. Detta är beroende på att under föregående år fanns ett antal medarbetare under omställning.

Den totala overtiden är drygt 5000 timmar vilket är 10 % högre än motsvarande period föregående år. Vi hade mycket overtid under april och maj vilket var relaterat till EM -skog i Svenljunga.

Vi har under året fördelat om resurser från ledning och central administration till att anställa ett antal mentorer på skolorna, utökad boendestöd på våra internat. Vi har även haft fler elever än budgeterat vilket inneburit fler pedagoger än budget.

5.4.1 Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år

Beskrivning	Personalgrupp	Antal	VÖK-TÖK-KoK	Central	Egen	Ofinans	Extern
Nya eller utökade uppdrag				Finansiering			
Utökat boendestöd		3					
Mentorer		3					
Fler elever		4					
Totalt							

Beskrivning	Personalgrupp	Antal	VÖK- TÖK- KoK	Central	Egen	Ofinans	Extern
Uppgiftsväxling							
Totalt							
Övertagande av verksamhet samt egen regi							
Totalt							
Normal bemanning (10-35 underställda)							
Minskad ledningsorganisation	ledning	-7					
Totalt							
Övrigt							
Administration		-5					
Totalt		-2					

5.5 Rese- och mötespolicy

Förvaltningen försöker i möjligaste omfattning begränsa resor och stimulera till samåkning vid resor med bil. Vid flertalet av våra mötesforum har deltagarna möjlighet att vara med via Skype om de sitter på en annan geografisk plats.

6 Ekonomiska förutsättningar

6.1 Ekonomiskt resultat

Resultatet hittills i år har varit väldigt positivt. Vi har haft en lägre bemanning under en stor del av året. Vi har även haft fler elever än budgeterat vilket har bidragit positivt. Vi har under året fördelat om resurser från ledning och kanslifunktionen till våra skolor.

Omfördelning under året att öka ambitionerna inom ett antal områden kommer medföra högre kostnader samt att vi förstärker inom de pedagogiska områdena och även på våra förstärkta boenden. Vi har nu under sommaren haft lägre kostnader relaterat till semester, vilket är naturligt, detta kommer jämnas ut under hösten. Det ökade överskottet under våren kommer medföra att årets överskott kommer bli positivt med 8 mnkr. Den omfördelning av resurser som genomförts i år har inneburit att vi haft vakanser som har tagit längre tid att tillsätta än väntat. Inför hösten när vakanserna är tillsatta innebär det att förvaltningens ekonomi kommer vara i balans.

6.1.1 Resultaträkning för utförare regional utveckling

Resultaträkning	Periodens utfall					Helårsresultat				
	Utfall samt helårsbedömning	Utfall t.o.m. 1908 mnkr	Budget t.o.m. 1908 mnkr	Utfall t.o.m. 1808 mnkr	Avvikelse utfall/budget mnkr	Förändring utfall/utfall %	Prognos per 1908 mnkr	Budget t.o.m. 1912 mnkr	Utfall t.o.m. 1812 mnkr	Avvikelse prognos/budget mnkr
Driftbidrag från nämnd inom regionen	98,8	98,8	96,9	0,0	2,0%	148,3	148,3	145,4	0,0	2,0%
Statsbidrag	2,4	2,3	2,6	0,1	-6,7%	3,8	3,4	4,6	0,4	-17,3%
Övriga erhållna bidrag	6,1	7,5	16,8	-1,3	-63,7%	7,6	11,2	30,4	-3,6	-74,9%
Biljettintäkter	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
Försäljning av tjänster	64,8	61,9	54,1	3,0	19,9%	98,6	92,8	82,6	5,7	19,4%
Hysesintäkter	2,8	3,6	2,8	-0,8	-0,8%	5,0	5,4	5,4	-0,3	-6,0%
Försäljning av material och varor	7,0	6,3	6,1	0,7	14,5%	10,4	9,5	9,2	0,9	12,6%
Övriga intäkter	1,5	0,2	2,4	1,3	-38,8%	1,4	0,3	4,6	1,2	-68,6%
Verksamheten intäkter	183,5	180,5	181,7	3,0	1,0%	275,1	270,7	282,0	4,4	-2,5%
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-101,3	-107,2	-100,8	5,9	0,5%	-162,8	-166,4	-157,9	3,6	3,1%
Direkta trafik kostnader	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
Verksamhetsanknutna tjänster	-17,2	-15,7	-15,4	-1,5	11,6%	-23,4	-23,5	-24,1	0,2	-2,9%
Material och varor, inkl. förbrukningsmaterial	-11,9	-12,5	-18,6	0,6	-36,1%	-19,6	-18,7	-27,9	-0,9	-29,6%
Lokal- och energikostnader	-19,3	-20,3	-23,3	1,1	-17,1%	-30,3	-30,5	-40,6	0,2	-25,2%
Lämnade bidrag	-0,3	-0,9	0,3	0,6	-176,9%	-0,9	-1,3	-3,9	0,4	-76,0%

Resultaträkning	Periodens utfall					Helårsresultat				
Övriga tjänster, inkl konsultkostnader	-4,9	-4,3	-3,5	-0,6	40,8%	-7,8	-6,4	-6,3	-1,3	22,7%
Övriga kostnader	-6,5	-11,6	-13,3	5,1	-51,4%	-16,3	-17,4	-16,3	1,1	-0,1%
Avskrivningar	-3,3	-3,8	-3,0	0,5	11,5%	-5,3	-5,7	-4,6	0,4	17,1%
Verksamhetens kostnader	-164,6	-176,2	-177,4	11,7	-7,2%	-266,4	-270,0	-281,5	3,6	-5,4%
Finansiella intäkter/kostnader m.m.	-0,5	-0,5	-0,4	0,0		-0,7	-0,7	-0,6	0,0	
Obeskattade reserver	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
Resultat	18,5	3,8	3,9	14,7		8,0	0,1	0,0	8,0	

6.1.2 Intäktsutveckling

Intäkterna för förvaltningen uppgår till 183,1 mnkr vilket är 2,6 mnkr högre än budget, avvikelserna är relaterade till högre intäkter på utbildningar. Vi har även haft positivt resultat av virkesförsäljningar där utfallet blivit betydligt bättre med avseende på högre timmerpriser.

6.1.3 Kostnadsutveckling

Kostnaderna har ackumulerat till maj månad uppgått till 164 mnkr vilket är 12,2 mnkr lägre än budget. Avvikelsen är lägre personalkostnader vilket är relaterat till ett lägre antal anställda kopplat till ett flertal vakanser inom de pedagogiska områdena 6,1 mnkr. Vi har under sommaren varit 20 nettoårsarbetare lägre än budget. Det har anställts 10 nya medarbetare under augusti. Och ytterligare 10 vakanser kommer tillsättas inom kort. De administrativa kostnaderna utvecklas positivt vilket är en konsekvens av den ledningsöversyn som genomförts och är 4,9 mnkr lägre än budget.

6.2 Åtgärder vid ekonomisk obalans

Förvaltningen har under flera år varit under omställning för att nå en långsiktigt ekonomisk balans. Verksamheten har anpassats utifrån de tidigare politiska beslut som är tagna. Under 2019 har det genomförts en ledningsöversyn där det även genomförts en omfördelning av resurser inom verksamheten. Dessa åtgärder kommer bidra till att förvaltningens ekonomi kommer vara balanserad på både kort sikt och längre sikt.

6.3 Eget kapital

Förvaltningens egna kapital var 2,5 mnkr vid 2019 års ingång.

Den budget som ligger för 2019 är i ekonomisk balans vilket innebär att förvaltningens egna kapital bedöms vara på minst samma nivå per den sista december som ingången vid 2019.

6.4 Investeringar

Förvaltningen har hittills investerat för 1,6 mnkr. De största investeringarna är simulator till Axevalla samt utrustningsinvesteringar till verksamheten. Förvaltningen har utöver detta anskaffat två traktorer för 3,4 mnkr, dessa har finansierats via regionens leasing och redovisas inte som investering. I budgeten låg dessa som investering. En stor investering kvarstår och gäller en skotare. Ledtiden för denna är längre än väntat vilket kan innebära att denna skjuts över årsskiftet.