

Datum

2024-10-21

Ärendenr

2024-000150

Verksamhetsplan och budget 2025–2027

Kommunstyrelsen



Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
1.1	Uppdrag.....	3
1.2	Organisation	4
1.3	Styrning och uppföljning	4
2	Förutsättningar	5
2.1	Omvärldsanalys.....	5
2.2	Andra ramverk.....	6
2.2.1	Delregionala utvecklingsstrategin för Skaraborg 2030	7
2.3	Invärldsanalys	7
2.4	Ekonomiska förutsättningar och verksamhetsförändringar	8
2.5	Arbetsgivar- och kompetensförsörjningsfokus.....	8
3	Vision och strategiska mål.....	12
3.1	Strategiskt mål 1	13
3.1.1	Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag	13
3.1.2	Uppföljning.....	13
3.2	Strategiskt mål 2.....	13
3.2.1	Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag	14
3.2.2	Uppföljning.....	14
3.3	Strategiskt mål 3.....	14
3.3.1	Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag	14
3.3.2	Uppföljning.....	15
4	Projekt och uppdrag	15
5	Driftbudget.....	15
6	Investeringsbudget	17



1 Inledning

Syftet med verksamhetsplanen är att vara ett verktyg för planering av verksamhet, tydliggöra mål och strategier samt vara ett stöd för uppföljning av verksamheten. Verksamhetsplanen syftar också till att mål och ambitioner ska samspela med de resurser som nämnden råder över. Likväl ska verksamhetsplanen bidra till en utvecklad framförhållning och beredskap för verksamhetsförändringar som kommer att bli nödvändiga. I samband med att nämnden beslutar om verksamhetsplan och budget beslutar nämnden också om plan för intern kontroll. Syftet med intern kontroll är att främja en fungerande ledning av kommunens verksamhet, att förebygga och hantera risker, att utnyttja möjligheter och starka sidor, att kontinuerligt utveckla verksamheten och att utvärdera verksamhetens resultat.

Verksamhetsplanen redogör för nämndens prioriteringar och målinriktat arbete med sikte på visionen och med utgångspunkt i de strategiska målen.

Verksamhetsplanen ska ta sin utgångspunkt i kommunen som helhet, där varje nämnd har ansvar att bidra till kommunfullmäktiges strategiska mål och koppla till varje nämnds uppdrag och utvecklingsbehov.

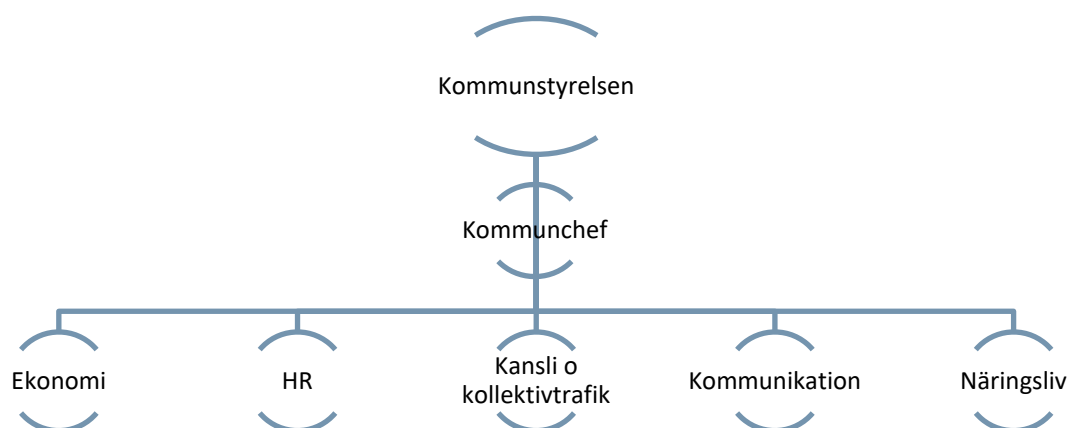
1.1 Uppdrag

Kommunstyrelsen har till uppgift att driva de strategiska lednings- och framtidsfrågorna för Tibro kommun. Kommunstyrelsen har därmed ett övergripande ansvar för uppföljning och utveckling av övriga nämnders verksamhet. Utifrån sitt styrande uppdrag ser kommunstyrelsen också till att kommunfullmäktiges strategiska mål och riktlinjer följs och har uppsikt över den verksamhet som bedrivs i de kommunala bolagen, i gemensam nämnd och i de kommunalförbund som kommunen är medlem i.

Kommunstyrelseförvaltningen stödjer kommunstyrelsen i arbetet med att utveckla Tibro och leda, utveckla och samordna kommunövergripande angelägenheter.



1.2 Organisation



Kommunchefen leder kommunstyrelseförvaltningen och är tillika chef för övriga nämnders förvaltningschefer och är länken till politikerna i kommunstyrelsen.

Kommunstyrelseförvaltningen består av ekonomienhet, HR-enhet, kommunikationsenhet, näringslivsenhet samt kansli och kollektivtrafikkontor. Inom kansliet finns ansvar för nämndadministration, trygghet- och säkerhet, digitalisering och folkhälsa. Förvaltningen har också ansvar för och funktioner inom ledning och styrning. Antalet anställda är cirka 30 personer.

1.3 Styrning och uppföljning

Nämndens uppdrag i stort följs upp med bland annat nyckeltal och analys i respektive nämnd.

Utöver de kommungemensamma uppföljningarna per april och augusti, då både verksamhet och ekonomi rapporteras, så lämnar förvaltningen ekonomiska uppföljningar till kommunstyrelsen i mars och oktober. Vid årets slut lämnar förvaltningen en verksamhetsberättelse med redogörelse av verksamhet och ekonomi för det gångna året.

Uppföljning och utvärdering av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) sker genom årlig uppföljning av SAM.



Kommunstyrelsen har även uppsiktsplikt över övriga nämnders verksamhet och ekonomiska ställning. Kommunstyrelsen bildar sig en helhetsbild av nämndernas arbete och rapporterar vidare till kommunfullmäktige.

2 Förutsättningar

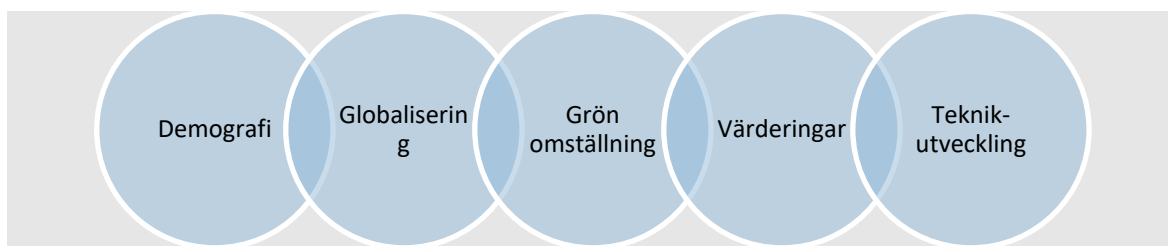
Omvärldsanalys och invärldsanalys syftar till att skapa en gemensam bild av skeenden, trender och utvecklingsmönster som är angelägna för kommunens utveckling.

Omvärldsanalysen stödjer en verksamhetsnära planering där nämnden bryter ner de långa perspektiven till konsekvenser och slutsatser i sina verksamheter. Invärldsanalysen handlar om att ha en grund i fakta om verksamhetens resultat och dess förutsättningar och är en förutsättning för att kunna analysera och prioritera. Nyckeltal och annan kunskap om verksamheten utgör viktiga redskap i invärldsanalysen.

2.1 Omvärldsanalys

Tibro kommun står, liksom andra kommuner, inför stora förändringar med ökade förväntningar på välfärden, minskande antal förvärvsarbetande och fler barn och äldre. Färre ska försörja fler. Ny teknik måste användas för att förbättra kvalitet, hållbarhet och ekonomi. Omvärldens snabba förändring kräver anpassningsförmåga i organisationen för att säkerställa ett hållbart samhälle för nuvarande och framtida generationer. Den lokala nivån blir allt viktigare då kontakter, samverkan och nätverk med näringslivet och civilsamhället - föreningar, nätverk och organisationer - sker lokalt.

Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, pekar på fem viktiga områden som påverkar det kommunala uppdraget fram till år 2035; demografi, globalisering, grön omställning, värderingar och teknikutveckling.



Områdena har bärighet på Agenda 2030 och hållbarhetens tre dimensioner: ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Att möta dessa utmaningar kräver en helhetssyn och nya sätt att arbeta och samarbeta.



I takt med att befolkningen åldras kommer bristen på personal inom flera yrkeskategorier att öka. När arbetskraften inte räcker till går det inte att möta kompetensförsörjningsutmaningen enbart genom att rekrytera fler. Utmaningarna kräver förändrade arbetssätt. Förutom att satsa på att bibehålla medarbetare, tillvarata samt utveckla kompetensen hos befintliga medarbetare kommer andra arbetssätt, välfärdsteknik, samverkan, attityd och organisationskultur vara ständigt aktuellt.



Viktig utgångspunkt – samhällsutmaningen



Med 75% av resurserna lösa 125% välfärd



75 - 125

Omställning Skaraborg påverkar det kommunala uppdraget och likaså näringslivsarbetet i Tibro, vilket kräver beredskap och handlingskraft. Klimatförändringar innebär nya risker och kraven ökar i form av ny lagstiftning på miljö- och klimatområdet både nationellt och från EU. Kommuner och regioner har ett stort ansvar att ställa om till hållbara arbetssätt med ökad samverkan mellan lokal, regional och nationell nivå.

Ökad individanpassning och kunskap bland invånarna driver upp kraven på kommunens tjänster. Valfrihet, snabbhet och individuell service måste erbjudas. Den offentliga kulturen måste förändras och delaktigheten öka. För att klara av att anpassa sig efter nya förutsättningar krävs utvecklat förändringsledarskap. Samarbete och samordning är avgörande, likaså anpassningsförmåga, delaktighet och ständigt lärande. Tillitsbaserad ledning behövs för att möta samhällsutmaningarna.

2.2 Andra ramverk

Olika ramverk påverkar det kommunala uppdraget. Det kan handla om nationella prioriteringar och satsningar.

Civilt försvar och krisberedskap regleras i lagar och förordningar. Därtill bygger ansvar och roller även på grundläggande principer. Alla myndigheter, däribland kommuner, har ett ansvar för att minska sårbarheter och värna samhällets grundläggande skyddsvärden utifrån sitt verksamhetsansvar. Under kommande år kommer ett ökat fokus läggas på befolkningsskydd och försörjningsberedskap och hur det kommunala uppdraget behöver formas utifrån det. Därtill finns behov av fortsatt utveckling av strukturer för kommunens krisledningsförmåga.

Inom Västra Götalandsregionen och Länsstyrelsen i Västra Götaland finns olika strategier som kommunen förväntas bidra till. Exempelvis klimatlöften, miljömål, regional utvecklingsstrategi som i sin tur har brutits ner till en delregional utvecklingsstrategi för Skaraborg.



2.2.1 Delregionala utvecklingsstrategin för Skaraborg 2030

I Skaraborg pågår ett gemensamt omställningsarbete för att möta välfärdsutmaningen, den industriella omvandlingen och målet om en mer hållbar och klimatsmart utveckling. Målet med den gemensamma kraftsamlingen är att stärka den Skaraborgsgemensamma utvecklingsagendan. Målen är att Skaraborg ska växa från 270 000 invånare till 300 000 invånare fram till 2030 och att Skaraborg ska vara en arbetsmarknadsregion. Skaraborgs utvecklingsstrategi utgår från den regionala utvecklingsstrategin för Västra Götaland 2021–2030. Direktionen vid Skaraborgs kommunalförbund antog våren 2022 den delregionala utvecklingsstrategin för Skaraborg 2030 (DRUS 2030). Strategins övergripande mål för 2030 handlar om behovet av att ställa om Skaraborg till ett hållbart och konkurrenskraftigt samhälle.



För att genomföra utvecklingsstrategin har Skaraborgs kommuner bland annat skapat "Omställning Skaraborg". Inom ramen för Omställning Skaraborg finns sju insatsområden; samhällsplanering, etablering, kompetens, platsutveckling, social hållbarhet, strategiska samverkan och finansiering.

2.3 Invärldsanalys

I allt arbete är det viktigt med en strukturerad och planerad medveten kommunikation, såväl internt som externt, för att nå de övergripande målen. Tibro är en, och ska fortsatt utvecklas mot en än mer, attraktiv plats att bo på och verka i, och kommunen som arbetsgivare ska också stärka sin position. Det är viktigt att ha en transparent kultur och en vilja och förmåga att berätta om verksamheten och lyfta allt det som gör Tibro till en positiv plats, en plats som också är i en stark utveckling. Det är därför viktigt med ett kommunikationsarbete som genomsyrar hela verksamheten och som bedrivs på ett strukturerat och planerat sätt.

Tibro deltar på många sätt i den digitaliseringsresa som pågår i samhället. Bland annat genom fortsatt arbete med nationella digitaliseringsinitiativ via Handslaget som drivs av



Sveriges kommuner och Regioner. Handslaget fokuserar på att stärka samarbetet mellan kommuner och accelerera digitaliseringsprocessen inom flera olika områden.

Digitaliseringen ger ökade möjligheter att lösa nuvarande och kommande uppgifter, bland annat genom effektivisering av processer och arbetssätt, men innebär också utmaningar. En sådan är ökad sårbarhet för organisationens informationstillgångar. Den nya tekniken, i kombination med nya lagkrav, ställer krav på ökad medvetenhet och kompetens inom informationssäkerhet hos alla medarbetare.

Kommunen har enligt lag ett särskilt ansvar för att samordna det brottsförebyggande arbetet inom sitt geografiska område. Frågor om trygghet och organiserad brottslighet är högt upp på den nationella agendan. Tibro kommun kommer fortsätta arbetet inom området för att möta samhällsutvecklingen, bland annat i form av förebyggande arbete riktat mot unga och att inom den kommunala rådigheten arbeta med att försvåra för arbetslivskriminalitet och motverka utnyttjandet av välfärdssystemen.

Inom planperioden kommer genomförandet av allmänna val 2026 innebära behov av resurser. Utifrån det nationella säkerhetsläget förväntas fortsatt fokus på säkerhet, både utifrån valgenomförandet och förtroendevaldas situation.

2.4 Ekonomiska förutsättningar och verksamhetsförändringar

Från och med 2025 finns nya ettåriga samverkansavtal mellan kommunerna och Västra Götalandsregionen om det lokala folkhälsoarbetet. För Tibros del innebär förändringen att en funktion som folkhälsostrateg inrättas på kommunstyrelseförvaltningen och att de kommunala folkhälsomedlen utökas till att även innefatta lönekostnader för del av en heltidstjänst, utöver tidigare verksamhetsmedel. Utökningen är en långsiktig politisk satsning för att upprätthålla och fortsätta utveckla det lokala folkhälsoarbetet. Pågående arbete med samverkansavtal från och med 2026 och framåt samt arbetssätt för styrning och dialog mellan kommun och region kommer slutföras under 2025.

2.5 Arbetsgivar- och kompetensförsörjningsfokus

Tibro kommun vill genom sin arbetsgivarpolitik vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare där medarbetare vill, kan och har förutsättningar att göra skillnad för Tibros invånare. För att uppnå detta krävs ett aktivt och systematiskt arbete med särskilt fokus på arbetsmiljöområdet och strategisk kompetensförsörjning.

Genom att tydliggöra verksamhetens mål och uppdrag, syfte och förväntningar både på grupp och individnivå skapas förutsättningar för en trygg och utvecklande arbetsmiljö. Ett



systematiskt, inkluderande och tydligt arbetsmiljöarbete där våra ledare involverar sina medarbetare är avgörande för Tibro kommuns förutsättningar att skapa en hållbar och utvecklande kompetensförsörjning.

Kompetensförsörjningen ska bidra till att säkerställa att rätt kompetens finns på kort och lång sikt. För att nå en hållbar kompetensförsörjning krävs ett tydligt och kommunikativt ledarskap, främjande av medarbetarengagemang samt fokus på lönebildning, hälsa, jämställdhet och mångfald.

Arbetsgivarens förmåga att engagera, utveckla och attrahera medarbetare att vilja arbeta i Tibro kommun är avgörande för att klara att kompetensförsörja kommunens verksamheter. Investeringar i och strategiskt fokus på arbetsmiljöfrågorna är tätt sammankopplade med förutsättningarna att skapa en hållbar och utvecklande kompetensförsörjning. Dessa två huvudområden blir därför avgörande för att Tibro kommun ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, såväl internt som externt.

För att stärka attraktiviteten för kommunens chefer behöver kommunen arbeta än mer främjande och strategiskt med ledarutveckling över tid. Ett kompetensutvecklingspaket behöver ytterligare utvecklas för att bidra till att utveckla ledarskapet i Tibro kommun och ge de verktyg och stöd som behövs för ett tryggt och modigt ledarskap.

Utifrån kompetensförsörjning och rekryteringsmöjligheter behövs satsningar för att behålla och stärka medarbetare, samtidigt som organisationen behöver ställa om både vad gäller innovativa arbetssätt, införande av AI och digitala arbetssätt samt ett effektivt nyttjande av personella resurser. Kommunens medarbetare är nyckelspelare för att nå framgång. Detta förutsätter ett arbetsklimat och en kultur som bygger på förtroende och tillit där varje medarbetares engagemang tas tillvara. Ledarskapet är en viktig nyckel till att skapa engagemang, vilket görs genom att vara tydlig med verksamhetens mål och uppdrag, syftet och förväntningar både på grupp och individnivå samt att som ledare sprida energi, skapa stolthet och tillföra glädje i medarbetarens uppdrag.

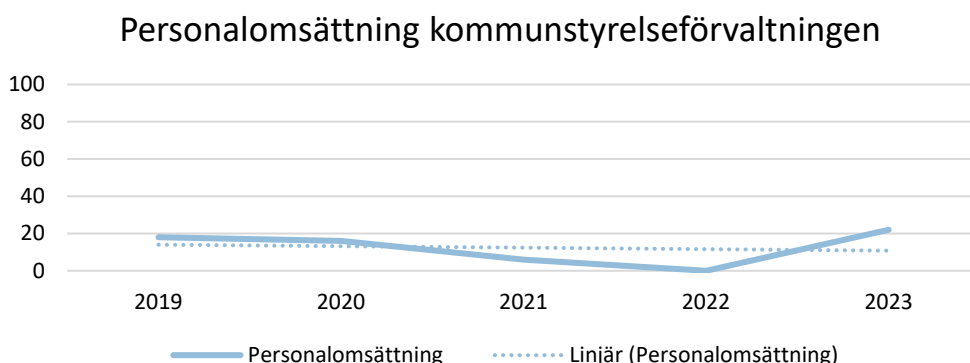


Personalnyckeltal kommunstyrelseförvaltningen

Nyckeltal	2021	2022	2023	2024*
Antal anställda	33	36	35	33
<i>Varav kvinnor</i>			27	25
<i>Varav män</i>			8	7
Andel heltider %	94%	94%	94%	94%
Antal årsarbetare			25	
Personalomsättning %	6%	0%	22%	
Medelålder			45	
<i>Kvinnor</i>			44	
<i>Män</i>			47	
Sjukfrånvaro %	4,4%	5,2%	6,6%	5,7%
Frisknärvaro %		82,9%	89,2%	91,9%
<i>Kvinnor</i>			85%	
<i>Män</i>			91%	
HME		86	86	-

* uppgifter för 2024 avser perioden till och med juni.

Inom kommunstyrelseförvaltningen har antalet anställda varit i princip oförändrat de senaste åren. Historiskt har förvaltningen haft en låg personalomsättning och under 2023 var det en högre personalomsättning jämfört med tidigare år. Det som behöver vara i åtanke är att med få antal anställda i förvaltningen så blir personalomsättningen procentuellt hög vid personalomsättning.



Andel heltider är hög jämfört med övriga förvaltningar i kommunen. De som har lägre sysselsättningsgrad i sitt anställningsavtal är i linje med gällande lagstadgade och avtalsmässiga orsaker till deltidsanställning.

Sjukfrånvaron i kommunen är lägre jämfört med 2023. I jämförelse med övriga femton kommuner i Skaraborg är Tibro kommuns sjukfrånvaro inte längre bland de högsta sjukfrånvarotalen. Kommunstyrelseförvaltningen har en ackumulerad sjukfrånvaro till och med augusti 2024 som uppgår till 5,1% (jfr kommunen 7 %) vilket är en minskning jämfört med samma period föregående år (2023: 6,5 %).

Frisknärvaron har fortsatt att öka under 2024. Frisknärvaron mäter andelen medarbetare som haft mindre än fem sjukfrånvarodagar under perioden, redovisat i procent. Det som är dolt i statistiken är andelen som arbetat till exempel hemifrån trots symtom på sjukdom. Det är därmed viktigt att organisationens chefer fortsätter arbetet med att fånga upp tidiga signaler på ohälsa.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) mäter ledarskap, motivation och styrning. HME är ett mått på hur väl medarbetarnas kompetens tas tillvara. Kommunens mål är att HME-värdet ska öka jämfört med senaste mätningen. Mätningen genomförs årligen under hösten. Det senaste tillgängliga resultatet avser 2023 och uppgick till 86 för kommunstyrelseförvaltningen.



3 Vision och strategiska mål

I visionen tar kommunen avstamp för det långsiktiga arbetet och som genom de strategiska målen visar på prioriteringarna för de kommande åren.

Tibros vision

Tillsammans – Hållbart – Nära

#viärtibro

VI SKAPAR TILLSAMMANS

Vi har en medskapandekultur och samarbetsanda som sticker ut – vi utvecklar Tibro tillsammans. Gemenskap är viktigt för oss och vi vill att du ska vara en del av den. Här finns en stolt hantverkstradition, en entreprenörsanda utöver det vanliga och ett rikt föreningsliv som skapar arbetstillfällen och möten människor emellan. Med engagemang och handlingskraft löser vi framtidens utmaningar. Tillsammans är vi Tibro.

HÅLLBARA VAL

I Tibro nyttjar vi våra gemensamma resurser och tar vara på våra goda förutsättningar för att bidra till ett mer hållbart samhälle.

Vi värnar goda uppväxtvillkor för våra barn och unga – såväl som för kommande generationer. Här ser vi varandra och välkomnar mångfald. Med attraktiva boendemiljöer, goda kommunikationer och utrymme för flexibilitet är det enkelt att göra hållbara livsval. Genom cirkulär ekonomi, lokal produktion, kreativitet och idériakedom lägger vi grunden för en hållbar framtid.

NÄRA LIVSKVALITET

Här är du alltid nära. Nära relationer, nära möten och nära upplevelser. Nära naturen, fritidsområden och vatten. Nära arbete och utbildning, oavsett om du promenerar, pendlar eller ansluter digitalt. Vår goda tillgänglighet och service gör att du alltid kan känna dig trygg, vem du än är och var du än kommer ifrån. Tack vare det nära samhällets fördelar finner vi livskvalitet, både idag och imorgon.

Agenda 2030

Tibro kommuns strategiska mål hänger tätt ihop med Agenda 2030 och har i stora drag samma målsättning. Agenda 2030 består av 17 globala mål för hållbar utveckling ur tre dimensioner, social, ekologisk och ekonomisk dimension. De globala målen syftar till att utrota fattigdomen, stoppa klimatförändringarna och skapa trygga och fredliga samhällen.



3.1 Strategiskt mål 1

Alla är självförsörjande och har en meningsfull vardag

Vi ska medverka till att ge barn och unga goda framtidsförutsättningar. Vi ska stärka samverkan med näringsliv, civilsamhälle, myndigheter och skola/utbildning. Vi ska verka för ett gott näringslivsklimat, stimulera hållbart entreprenörskap och underlätta företagsetableringar för fler arbetstillfällen. Genom att främja kultur, föreningsliv och möten mellan människor ser vi att vi kan bidra till meningsfull tillvaro och minska utanförskapet.

3.1.1 Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag

För 2025–2027 har kommunstyrelsen ett prioriterat utvecklingsområde för att bidra till målet om att alla ska vara självförsörjande och ha en meningsfull vardag.

- Näringslivsklimatet

3.1.2 Uppföljning

Uppföljning görs årligen genom bland annat Svenskt Näringslivs ranking (2024 plats 128) och Insikt.

3.2 Strategiskt mål 2

Tibro är en livskraftig boendekommun

Den upplevda tryggheten ska öka, kvaliteten i förskola/ grundskola ska vara hög och vi ska främja nya sätt för människor att mötas – det ska vara gott att leva hela livet i Tibro. Genom att skapa attraktiva och klimatsmarta boendemiljöer med varierat bostadsutbud ska vi främja Tibro som boendekommun. Vi ska också ge tillgång till meningsfull fritid och naturnära rekreation. Centrala Tibro ska utvecklas till ett levande och grönt centrum där vi tillgängliggör platser och lokaler för såväl invånare som besökare. Vi ska nyttja närheten till större arbetsmarknad och utbildning och möjliggöra hållbart resande, både inom och utanför kommunen.



3.2.1 Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag

Kommunstyrelsen har fyra prioriterade utvecklingsområden för att bidra till målet om att vara en livskraftig boendekommun.

- Omställning Skaraborg
- Trygghet och brottsförebyggande
- Platsutveckling
- Miljömässig hållbarhet

3.2.2 Uppföljning

Angreppssätt och uppföljning kommer under perioden att utvecklas. Uppföljningen görs löpande bland annat genom uppföljning av kommunens åtgärdsplan brottsförebyggande arbete samt av klimatlöften och miljömål.

3.3 Strategiskt mål 3

Vi levererar kvalitativ välfärd med invånaren i centrum

Vårt arbete ska präglas av en aktiv tillitsbaserad dialog som främjar lärande, utveckling och engagemang – hos såväl medarbetare som invånare. För att klara välfärdsuppdraget ska vi inspireras av goda exempel, bygga nätverk och samverka med andra. Vi ska dra nytta av vårt läge i en växande pendlingsregion för att säkra kommunens kompetensförsörjning. Kommunens organisation ska vara långsiktigt hållbar, ur såväl ett hälsoperspektiv som ett ekonomiskt perspektiv. Vi ska nyttja digitaliseringens möjligheter för att skapa effektivitetsvinster och ökad tillgänglighet. Vi ser samtidigt att vi behöver minska vår klimat- och miljöpåverkan när vi utför vårt uppdrag.

3.3.1 Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag

Till det tredje strategiska målet om att leverera kvalitativ välfärd har kommunstyrelsen fyra prioriterade utvecklingsområden.

- Attraktiv och hållbar arbetsgivare
- Digitalisering
- Kommunikation
- Minska Tibro kommunkoncerns klimatavtryck



3.3.2 Uppföljning

Uppföljning görs bland annat genom nedanstående indikatorer samt klimatlöften och miljömål.

Prioriterat utvecklingsområde	Indikatorer	Ingångsvärde	Utfall 2023	Målvärde 2024-2027
Attraktiv och hållbar arbetsgivare	Sjukfrånvaro Kommunstyrelseförvaltningen %	5,2 (2022)	6,6 (2023)	Minska
Attraktiv och hållbar arbetsgivare	HME Kommunstyrelseförvaltningen	86 (2023)	Ingångsvärdet avser 2023	Öka

4 Projekt och uppdrag

Kommunfullmäktige har avsatt 100 tkr till kommunstyrelsen under tre år, 2025–2027, för att förstärka det befintliga arbetet med nya och befintliga företagsetableringar i Tibro.

Arbetet och resultatet redovisas och följs upp i samband med de ordinarie uppföljningarna till kommunstyrelsen och där kommer användningen av det extra tillskottet synliggöras.

5 Driftbudget

Totalt 0,7 mnkr i engångsanslag 2024 (val, utredningar och arbete mot våld i nära relationer) har utgått medan 1,5 mnkr tillkommit som engångsanslag 2025 för förstudier avseende lokalinvesteringar.

Kommunfullmäktiges ansvarsområden överförmyndarverksamhet (0,3 mnkr) och revision (0,5 mnkr) har erhållit 0,8 mnkr i utökad budget från och med 2025.

Kommunstyrelsen har 2025 ett effektiviseringskrav om 0,6 mnkr jämfört med 2024. Samtidigt har riktade medel om 0,6 mnkr tillförts 2025 och framåt för näringslivsprojekt och folkhälsosamordnare (2025 även lokalutredningar).

Medel för drift av Inredia har flyttats från kommunstyrelsen till samhällsbyggnadsnämnden. Detta då näringslivsenheten ej längre bedriver verksamhet i lokalen.

Utöver kompensation för löne- och prisökningar samt förändringar i engångsanslag så är kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens ram oförändrad i plan för 2026. 2027 tillförs kommunstyrelsen 0,7 mnkr.



En större engångspost 2025 är kostnaden för att se över designen och funktionaliteten på kommunens webbsida. Budgeten bedöms vara i balans vid ingången av 2025 men förutsätter att en till två tjänster är vakanta under del av året.

Tabell: budgetfördelning per verksamhetsområde, tkr (tusen kronor)

Verksamhetsområde (tkr)	Budget 2024	Budget 2025	Plan 2026	Plan 2027
Kommunfullmäktige	4 395	4 940	5 690	5 265
Kommunstyrelsen	20 530	20 570	40 140	60 090
varav lönerrevision *	15 000	14 850	34 300	54 075
Folkhälsoråd	170	370	620	640
Räddningstjänsten Skaraborg	9 300	9 200	9 430	9 665
Miljösamverkan Östra Skaraborg	1 380	1 400	1 435	1 470
Kommunstyrelseförvaltningen	40 250	41 095	40 410	40 545
S:a nämnd	76 025	77 575	97 725	117 675
* Ackumulerade medel för löneökningar som fördelas mellan samtliga nämnder				

Tabell: fördelning budgetansvariga, tkr

Enhet (tkr)	Budget 2024	Budget 2025	Förändring
1000 Kommunfullmäktige	1 200	1 245	45
1010 Revision	815	1 315	500
1020 Överförmyndare	2 070	2 370	300
1030 Valnämnd	310	10	-300
2000 Kommunstyrelse	20 530	20 570	40
2010 Folkhälsoråd	170	370	200
2020 Räddningstjänsten Skarab.	9 300	9 200	-100
2030 Miljösamv. Östra Skarab.	1 380	1 400	20
2110 Kommunledning	9 415	10 975	1 560
2120 Kansli	3 950	4 090	140
2130 Personalenhet	7 070	7 305	235
2140 Ekonomienhet	7 520	7 590	70
2150 Trygghet och säkerhet	300	300	0
2160 Kommunikationsenhet	5 045	5 825	780
2170 Näringslivsenhet	4 410	3 020	-1 390
2180 Digitalisering	2 540	1 990	-550
S:a nämnd	76 025	77 575	1 550



6 Investeringsbudget

Kommunstyrelsen har inga investeringsprojekt utpekade i investeringsplanen för år 2025–2027. Kommunstyrelsen förfogar dock över anslaget KS oförutsett som uppgår till 400 tkr per år under planperioden. Anslagets funktion är att kommunstyrelsen ska kunna besluta om mindre tillkommande investeringar under året samt besluta om mindre budgettillskott i pågående projekt.

Tabell: investeringar, tkr

Projekt	Projektansvarig	Budget 2025	Plan 2026	Plan 2027
KS oförutsett	Kommunstyrelsen	400	400	400
Summa		400	400	400