



sydnärkes utbildningsförbund

Alleskolan **Allevux**

Årsredovisning 2023

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
Direktionens ledamöter	3
Förbundets uppdrag och verksamhet	4
Programförklaring	4
Förvaltningsberättelse	5
Händelser av väsentlig betydelse	5
Förväntad utveckling	6
Elevtalsutveckling	7
Gymnasieskolan	7
Anpassad gymnasieskola	7
Allévux	7
Uppföljning av förbundets Internkontroll	8
Väsentliga personalförhållanden	9
Anställda	9
Snittålder	9
Syssetsättningsgrad för månadsanställda	9
Arbetsmiljö och hälsa	10
Sjukfrånvaro	10
Hälsofrämjande arbetet	10
Lönebildning	11
Jämställdhet	11
God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning	11
Uppföljning av verksamhetsmålen	12
1. Alla behöriga sökande erbjuds i möjligaste mån studieplats på sitt förstahandsval på de program som erbjuds i förbundets egen regi	12
2. De utbildningar som erbjuds motsvarar i hög grad elever och arbetsmarknadens efterfrågan	12
3. Medarbetare har goda förutsättningar att erbjuda alla elever undervisning av hög kvalitet	12
4. Elever upplever trygghet, studiero och trivsel	14
5. Andelen gymnasieelever med examen inom fyra år är högre än för riket	16
6. Alla elever inom anpassade gymnasieskolan når sina mål	16
7. Andelen elever med godkända betyg inom vuxenutbildningen är högre än för riket	16
8. Utveckla samverkan med medlemskommunernas grundskolor	17
9. Alléskolan och Allévux är det självklara valet för ungdomar och vuxna	17
Uppföljning finansiella mål	18
Samlad bedömning god ekonomisk hushållning	18

Bedömning av balanskravsresultatet	19
Ekonomi.....	20
Driftredovisning (tkr).....	20
Investeringsredovisning (tkr).....	21
Resultaträkning.....	22
Balansräkning	23
Kassaflödesanalys.....	24
Noter.....	24
Bilaga 1 - Betyg läsåret 2022/2023 - Matematik.....	32
Bilaga 2 - Betyg läsåret 2022/2023 - Svenska/ svenska som andraspråk.....	33
Bilaga 3 - Betyg läsåret 2022/2023 - Engelska	34
Bilaga 4 Medarbetare.....	35

Direktionens ledamöter

Ordinarie ledamöter

Theres Andersson, S, Hallsberg, ordförande
Linda Wallgren, C, Laxå vice ordförande
Johanna Martin, M, Askersund, andre vice ordförande
Ronny Larsson, S, Askersund
Catharina Pisoni Söderblom, SD, Askersund
Andreas Zakrisson, M, Hallsberg
Erik Storsveden, L, Hallsberg
Therese Magnusson, S, Laxå
Clara Dahlin, V, Laxå

Ersättare

Hans Karlsson, S, Hallsberg
Paul Särnholm, C, Laxå
Calill Ohlson, M, Askersund
Siv Ahlstrand, S, Askersund
Kjell Johansson, C, Askersund
Sören Pettersson, V, Hallsberg
Emma Gustafsson, S, Hallsberg
Kristina Johansson, S, Laxå
Bo Rudolfsson, KD, Laxå

Revisorer

Roland Karlsson, Laxå, ordförande
Solveig Samuelsson, Askersund
Roger Edström, Hallsberg

Förbundets uppdrag och verksamhet

Kommunalförbundet Sydnärkes Utbildningsförbund bildades 1999 av kommunerna Askersund, Hallsberg, Kumla och Laxå. 1 juli 2008 lämnade Kumla förbundet.

Av Förbundsordningen framgår att det i uppdraget ingår att tillhandahålla gymnasial utbildning för såväl ungdomar som vuxna, och omfattar gymnasieskola, anpassad gymnasieskola, grundläggande och gymnasial vuxenutbildning, anpassad gymnasieskola för vuxna, svenska för invandrare samt uppdragsutbildning. Förbundets uppdrag omfattar samtliga utbildningar som bedrivs i egen regi men också de utbildningar som köps hos andra utbildningsanordnare, såväl kommunala som fristående.

Förbundets styrelse, direktionen, representeras av tre ordinarie ledamöter från vardera medlemskommun och lika många ersättare. Presidiet utgörs av ordförande, vice ordförande och andre vice ordförande, en ledamot från vardera medlemskommun.

Programförklaring

Sydnärkes Utbildningsförbund ska vara en huvudaktör i medlemskommunernas långsiktiga utvecklingsarbete. Genom nära samverkan med medlemskommunerna, regionens arbetsliv och andra utbildningsanordnare, en omfattande omvärldsorientering och aktivt internationellt utbyte ska de utbildningar som förbundet erbjuder motsvara såväl lokala, REGIONALA som globala kompetenskrav i mötet med framtiden.

Förbundets utbildningar måste vara de självklara valen för regionens ungdomar, vuxna och arbetsgivare. Med flexibel och behovsanpassad organisation och stimulerande studiemiljöer ska förväntningarna på förbundet överträffas. Förbundets ledstjärna är framåtanda!

Verksamheten ska präglas av utvecklingsvilja, engagemang och högsta kvalitet. Studerande och personal ska uppleva att initiativkraft och kreativitet är vägledande. Förbundet ska inom sitt verksamhetsområde vara länets mest eftertraktade arbetsplats.

Förvaltningsberättelse

Händelser av väsentlig betydelse

Verksamheten har under flera år brottats med ekonomiska utmaningar och många effektiviseringsåtgärder har vidtagits i syfte att få en ekonomi i balans. Verksamhetens "egna" kostnader har minskat stadigt trots pris- och löneökningar, däremot så har kostnaden för köp av skolplats ökat.

Arbetet med budgeten 2023 har inte varit något undantag. På grund av världsläget och den höga inflationen som bidragit till kraftigt ökade pensionskostnader, räntekostnader, löneöversyn och interkommunala ersättningar så har förbundet behövt budgetera med en intäktsförstärkning på 18,1 mnkr för att få en budget i balans.

Prognoser visar på att det är under en tvåårsperiod som kostnaderna kopplade till den ökade inflationen kommer att påverka vår verksamhet för att sedan återgå till en mer normaliserad nivå.

Det ekonomiskt ansträngda läget har även påverkat förbundets likviditet som ätits upp av negativa resultat samt uteblivna ersättningar från Migrationsverket. Efter domslut i högsta förvaltningsdomstolen så har nu medel börjat att betalas ut från Migrationsverket. Vi ser dock att vi trots detta inte får full täckning på de ansökningar som gjorts utan i snitt betalas cirka 75 % av schablonersättningen per elev ut. Vi fortsätter vår process gentemot Migrationsverket i de fall där vi anser oss blivit felbehandlade. Förbundets ansträngda likviditet har medfört att större investeringar har finansierats via leasing och medlemskommunerna har förskotts debiterats under året.

Under året har förbundets tidigare förbundsdirektör gått i pension och en ersättare rekryterats. Den nya förbundsdirektören tillträdde sitt uppdrag första augusti. Ett arbete har under hösten initierats via uppdrag från direktionen till förbundsledningen att framarbete en ekonomisk plan för mandatperioden men även en verksamhetsplan för 2024.

Ett antal mycket allvarliga säkerhetshändelser har inträffat runt om i Sverige de senaste åren kopplade till utbildningsområdet. Det får en direkt påverkan för våra verksamheter då mycket fokus har lagts på säkerhetsarbete. Det är både det hårda arbetet kring skalskydd och såsom det mjuka i form av policys, rutiner och övningar. På samma vis påverkar kriget i Ukraina oss på flera sätt.

Vi ser en fortsatt utveckling med ett ökande antal elever på det individuella programmet (IM) och vi har i dagsläget ca 170 elever inskrivna från våra medlemskommuner. Även om förbundet genomför ett lyckat arbete kring dessa elever under deras tid på gymnasiet så innebär detta en stor ekonomisk påfrestning för förbundets verksamhet. Skulle, till exempel, majoriteten av dessa elever delta i ett nationellt högskoleförberedande program skulle kostnaden minska.

Förbundet har en, över tid, stabil andel elever från medlemskommunerna som väljer att förlägga sina gymnasiestudier inom förbundets verksamhet. Det är cirka 70 % av eleverna som studerar vid Alléskolan. Anmärkningsvärt är att kostnaden för den interkommunala ersättningen (IKE) däremot ökar varje år och tros fortsätta på liknande sätt. Anledningen till detta är att de program som eleverna väljer, hos en annan utbildningsanordnare, har en generellt högre IKE än de program som finns inom förbundet. Ett arbete har påbörjats med att söka samarbetspartners kring de program

som vi inte kan erbjuda eleverna för att på så sätt både utöka utbudet inom förbundet men även hitta mer kostnadseffektiva lösningar.

Elevstatistik	Vt-19	Ht-19	Vt-20	Ht-20	Vt-21	Ht-21	Vt-22	Ht-22	Vt-23	Ht-23
Antal ungdomar på Alléskolan (Inkl AG)	1 503	1 438	1 443	1 437	1 392	1 389	1 383	1 380	1 373	1 379
-antal ungdomar från andra kommuner	577	565	500	583	564	569	554	583	572	574
-antal ungdomar från medlemskommuner	896	844	918	831	805	794	801	774	778	782
-antal ungdomar från andra kommuner (AG)	13	14	10	8	8	9	10	6	6	9
-antal ungdomar från medlemskommuner (AG)	17	15	15	15	15	17	18	17	17	14
Antal ungdomar i andra skolor (inkl AG)	314	328	323	341	336	359	346	360	377	393
-antal ungdomar i kommunala skolor	198	214	210	203	197	209	219	219	213	222
-antal ungdomar i fristående skolor	111	109	108	132	133	145	121	134	157	160
-antal ungdomar i andra skolor (AG)	5	5	5	6	6	5	6	7	7	11
Antal ungdomar totalt från medlemskommuner	1 210	1 172	1 241	1 172	1 141	1 153	1 147	1 134	1 155	1 175
Andel av medlemskommunernas ungdomar som väljer allé	75%	73%	75%	72%	72%	70%	71%	70%	69%	68%

Förväntad utveckling

Sydnärkes Utbildningsförbund bedriver verksamhet som påverkas av vad som sker i vår omvärld oavsett om det är förändringar i vårt närområde som konjunktur, invandring eller svängningar i konjunkturer. På samma sätt påverkas vi även av skeenden som sker utanför Sveriges gränser såsom konflikter och krig i vårt närområde men också övriga konflikthårdar i världen.

Vi ser även en förändrad demografiutveckling med mindre kullar av elever i framtiden och ökade pensionsavgångar inom vår egen verksamhet. Även om vi i närtid fortfarande ser en ökning av elevkullarna inom gymnasieskolan och den anpassade gymnasieskolan. Vi ser även en ökande andel elever som har extra utmaningar vilket ställer höga krav på vår verksamhet. Då arbetskraften minskar i samhället i stort de kommande tio åren kommer det att ställa utmaningar till gällande kompetensförsörjning.

Det finns även förändringar som sker i de lagar som påverkar vår verksamhet såsom exempelvis arbetet kring dimensioneringen av både gymnasieskolan och vuxenutbildningen. En omställning har initierats för att matcha utbildningsutbudet och arbetsmarknadens behov. Även utbildningspolitiken, där bland annat högre krav på vuxenutbildning, införandet av ämnesbetyg inom gymnasiet och komvux samt statsbidrag för yrkesvux ingår, är av stor betydelse för Sydnärkes Utbildningsförbund.

Utifrån förbundets ekonomiska situation är det en utmaning att följa våra underhållsplaner, avseende lokaler, vilket i förlängningen kan medföra ett eftersatt underhåll. En regelbunden dialog och planering sker för ett effektivare nyttjande av våra lokaler.

Elever med ofullständig gymnasiebehörighet - Antalet ungdomar utan fullständig behörighet till gymnasiet riskerar även fortsättningsvis att vara högt, och innebär stora kostnader till följd av omfattande stödinsatser. Att ett stort antal ungdomar inte har gymnasiebehörighet innebär även att gymnasieutbildningen för många elever blir fyra år eller längre istället för tre. Grundskolorna i kommunerna vidtar omfattande åtgärder i syfte att öka målpuppfyllelsen, vilket skulle innebära att fler ungdomar erhåller gymnasiebehörighet.

Elevtalsutveckling

Gymnasieskolan

Förbundet har ansvar för samtliga gymnasieelever som är bosatta i medlemskommunerna oavsett om dessa studerar på Alléskolan eller i en annan skola. Populationen i åldersgruppen 16-20 år kommer att öka med cirka 10 procent under de kommande åren vilket medför att förbundets kostnader därmed kommer att öka.

Kostnaden för köpta gymnasieutbildningar ökade med drygt nio miljoner kronor 2023, vilket är en utveckling som sannolikt kommer fortsätta under de kommande åren. Värt att poängtera är att det är den specifika kostnaden per program, i många fall, som är kostnadsdrivande.

En hög andel av skolans elever kommer från andra kommuner än medlemskommunerna, och uppgick vid periodens slut till 42% av skolans totala 1 386 elever. De externa kommunerna från vilka eleverna kommer betalar interkommunal ersättning. Detta är i ekonomiskt hänseende av en stor vikt då vi ser att vi attraherar en större mängd elever till oss i jämförelse med de som, från medlemskommunerna, väljer en annan utbildningsanordnare vilket i sin tur genererar högre intäkter.

Anpassad gymnasieskola

Antalet elever med omfattande resursbehov är stort och tenderar att öka, vilket medför stora lokalanpassningar och stora personella resurser. För elever som är boende i en annan kommun än i Askersund, Hallsberg och Laxå erhåller förbundet interkommunal ersättning. I förekommande fall tecknas avtal som reglerar ersättning för extra stödsatser.

Allévux

Antalet elever från medlemskommunerna är stabilt jämfört med föregående år.

SFI

Den 1 augusti 2022 tillkom det en ny lagtext om sammanhållen utbildning. Elever ska erhålla ytterligare åtta timmar läroledd undervisning och vi erbjuder detta.

En utmaning med SFI är vår kö. Under läsåret har kön varit runt 15-25 elever. I början på läsåret 23/24 beslutades att Ukrainare får läsa SFI och det finns cirka 25 Ukrainare i våra medlemskommuner som kan vara aktuella för studier.

Gymnasiet Allévux

Allévux köper distansundervisning för gymnasiet via NTI. Eleverna kan komma till Allévux och studera från den nystartade studiehallen. I studiehallen kan eleven låna dator, få en lugn plats att sitta samt pedagogiskt stöd. Under 23/24 kommer vi utveckla studiehallen genom att förlänga öppettiderna och erbjuda ett tyst lärum.

Yrkesutbildning

Vi vill utveckla samarbetet med näringslivet och kommuner gällande vilken kompetens som efterfrågas hos våra elever. Vi startar en kombinationsutbildning inom SFI och vård inför höstterminen-24. Direktionen har beslutat att starta ett Yrkesvuxcenter som finns i hus G på Alléskolans område. Denna åtgärd möjliggör en bra grundorganisation för att utveckla yrkesutbildningar på Allévux i framtiden.

Uppföljning av förbundets Internkontroll

Rutin/system	Kontrollmoment	Uppföljning
Attestrutiner	Avstämning mot attestlista, leverantörsfaktura	Genomfört utan anmärkning. Revideras vid behov. Som exempel kan nämnas då medarbetare påbörjar/avslutar sin tjänstgöring.
Bisyssla	Kontroll att alla anmält om de har, eller inte har, en bisyssla	Genomfört utan anmärkning. Uppföljning sker i samband med de medarbetarsamtal som all personal erbjuds.
Rutin för fördelning av arbetsmiljöuppgifter följs	Kontroll att rutinerna följs av samtliga som fördelats arbetsmiljöuppgifter	Genomfört utan anmärkning. Rutinen för fördelning av arbetsmiljöuppgifter har reviderats under hösten 2023 och ny fördelning har skett.
Rehabilitering	Kontroll att handlingsplan tas fram för de som är sjukskrivna längre än 30 dagar	Genomfört utan anmärkning.
Rehabilitering	Kontroll av genomförda samtal vid upprepad korttidsfrånvaro	Genomfört med anmärkning. Rutinen har setts över och information till cheferna har getts vid ledningsgrupp under hösten 2023.
Frånvaro i Personec	Kontroll att frånvaron stäms av mot skoladministrationens rapportering	Genomfört med anmärkning. Rutinen sågs över under hösten 2023 och har ännu inte satt sig helt.
Handhavande av mediciner	Kontroll att våra rutiner följer Hälso- och sjukvårdslagen. Kontrollen genomförs fyra gånger per läsår av medicinskt ledningsansvarig skolsköterska.	Genomfört utan anmärkning enligt plan. Kontrollen dokumenteras i "Egenkontroll för läkemedelshantering 2023/24". Det som kontrolleras är: <ul style="list-style-type: none"> • att de lokala rutinerna följs och att nya upprättas • att kylskåpets temperaturmätningar är gjorda • att alla läkemedel är inlåsta • hållbarhet för läkemedel

Väsentliga personalförhållanden

Förbundets 289 medarbetare arbetar för och bidrar på olika sätt till att förbundets utbildningar ska vara de självklara valen för regionens ungdomar och vuxna. För att uppnå det krävs att förbundet är en attraktiv arbetsgivare som kan trygga personal-och kompetensförsörjningen på kort- och lång sikt och som skapar en bra studie- och arbetsmiljö för såväl elever som medarbetare. I denna del redovisas förhållanden inom området medarbetare och hur förbundet arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Anställda

Vid mättilfället 31 december hade Sydnärkes utbildningsförbund 289 anställda, varav 55 % kvinnor och 45 % män. Jämfört med föregående år har antalet anställda ökat med 1 person och antalet årsarbetare minskat med 1 person. Antalet helårsarbetare, som är baserat på antalet arbetade timmar under året, där hänsyn tas till föräldraledigheter, studie- och tjänstledigheter samt sjukfrånvaro, har ökat med 3 helårsarbetare. Antalet tillsvidareanställda uppgick den 31 december till 252, vilket är en minskning med 8 tillsvidareanställda jämfört med föregående år.

Antal månadsanst	Kvinnor	Män	Totalt 2023	Totalt 2022	Årsarb 2023	Årsarb 2022	Helårs arb 2023	Helårs arb 2022
Totalt	160,0	129,0	289,0	288,0	285	286,0	275,0	272,0
Andel	55,0	45,0						

Snittålder

De anställdas genomsnittsålder var vid mättilfället 49 år. Snittåldern för män och kvinnor är densamma som den totala genomsnittsåldern. Den totala genomsnittsåldern har ökat med ett år jämfört med föregående år.

Sysselsättningsgrad för månadsanställda

Vid mättilfället hade nästan 96% av förbundets månadsavlönade medarbetare en heltidsanställning. Det är en minskning jämfört med föregående år då drygt 98% av de månadsavlönade hade en heltidsanställning. Fördelningen av andelen heltidsanställda mellan kvinnor och män vid mättilfället är relativt likvärdig.

Antal anställda	Heltid	Deltid	Totalt	Andel heltid
Kvinnor	154,0	6,0	160,0	96,3%
Män	123,0	6,0	129,0	95,3%
Totalt	277,0	12,0	289,0	95,8%

Arbetsmiljö och hälsa

Sjukfrånvaro

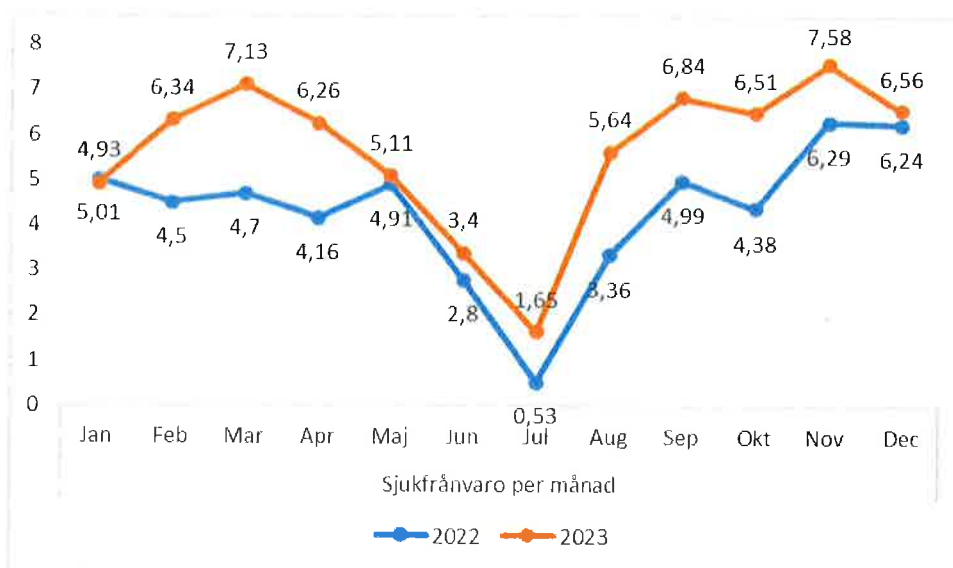
Den totala sjukfrånvaron för 2023 blev 5,67 %, vilket är en ökning med 1,34 procentenheter.

En förändring jämfört med föregående år är att andelen långtidssjukfrånvaro har ökat, från 34,64 % förra året till 52,44% av den totala sjukfrånvaron 2023. Av förbundets ca 32 400 sjukfrånvarotimmar, avsåg ca 17 000 timmar av dessa bestod av långtidssjukfrånvaro. 2022 hade förbundet ca 25 000 sjukfrånvarotimmar varav ca 8 700 timmar var långtidssjukfrånvaro. Detta betyder att det är en större andel av de totala sjukfrånvarotimmarna 2023 som kommer från långtidssjukfrånvaro, d.v.s. sjukfrånvaro över 60 dagar.

Den totala sjukfrånvaron har ökat för både kvinnor och män, där kvinnorna står för den största ökningen. En ökning av sjukfrånvaron har även skett i alla tre ålderskategorier, där den största förändringen är för gruppen <29 år och >50 år.

Sjukfrånvaro i % av arbetad tid	2023	2022	>60 dagar	Kvinnor	Män	<29 år	30-49 år	>50 år
Totalt	5,67	4,33	52,44	7,68	2,95	22,13	3,52	6,78

Diagrammet nedan visar den totala sjukfrånvaron per månad för år 2023 och föregående år. Under en större andel av månaderna är sjukfrånvaron högre än föregående år. Det är endast i januari, maj och december som sjukfrånvaron är i nivå med förra året.



Hälsofrämjande arbetet

Under hösten 2023 påbörjade förbundets chefer att genomföra temperaturmätning på APT vid ett antal tillfällen. Temperaturmätning är ett sätt att arbeta förebyggande genom att mäta den psykosociala arbetsmiljön här och nu. Medarbetarna besvarar 10 olika frågor där sedan valda delar diskuteras i grupp. Frågorna berör bland annat om medarbetaren får stöd och feedback av sin

chef, om arbetsbelastningen är ok, trygghet på arbetsplatsen och om samarbetet med kollegorna är bra.

Lönebildning

Sydnärkes Utbildningsförbund arbetar sedan flera år efter en lönepolicy. Lönepolitik är en viktig del av Sydnärkes Utbildningsförbunds samlade personalpolitik. En tydlig och gemensam lönepolitik bidrar till att verksamheten når sina mål och lever upp till medborgarnas krav på verksamheten.

Lönepolitiken grundar sig på de centrala löneavtalens grundläggande principer för lönesättning och ska bidra till att skapa en gemensam arbetsgivarpolitik för förbundet som upplevs som konsekvent, förståelig, tydlig och rättvis av medarbetarna. En väldefinierad lönepolitik är en av förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Löneöversynen 2023 genomfördes enligt dialogmodellen chef-medarbetare för samtliga fackliga organisationer. Löneöversynen genomfördes utifrån lönepolicyn med förhållningssättet "hela lönen". Hela lönen handlar om att hela medarbetarens lön i förhållande till prestation är i fokus istället för lönepåslaget i förhållande till prestationen. Det möjliggör för förbundet som arbetsgivare att på ett tydligare sätt arbeta med önskad lönebild och använda lönen som ett styrmedel.

Resultatet av löneöversynen 2023 för månadsavlönade blev 3,4% där Kommunals avtal med en siffergaranti gav 4,1%.

Jämställdhet

Varje år gör Sydnärkes Utbildningsförbund en lönekartläggning utifrån kraven i Diskrimineringslagen med syfte att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. I lönekartläggningen för 2023 var 281 månadsanställda med och det resulterade i 37 grupper av lika arbete och av dessa skedde en analys av 12 lika arbeten och en analys av 12 likvärdiga arbeten. Vid analysen framkom inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Lönekvoten är dock 97,8% vilket innebär att mäns snittlön är högre än kvinnors i förbundet.

God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

Kommuner och kommunalförbund ska enligt kommunallagen ha en god ekonomisk hushållning i all sin verksamhet. Vad god ekonomisk hushållning är behöver utgå från den egna situationen och de egna förutsättningarna för ekonomi och verksamhet. Enligt kommunallagen ska budgeten innehålla finansiella och verksamhetsmässiga mål av betydelse för god ekonomisk hushållning och dessa ska följas upp i delår och årsredovisning och utvärderas för att bedöma om målen för god ekonomisk hushållning har uppnåtts.

Uppföljning av verksamhetsmålen

För att konkretisera ovanstående Programförklaring beslutade förbundsdirektionen i december 2022 om nedanstående nio verksamhetsmål:

1. Alla behöriga sökande erbjuds i möjligaste mån studieplats på sitt förstahandsval på de program som erbjuds i förbundets egen regi.

Målet är uppfyllt när....

- minst 90 procent av de behöriga eleverna kommer in på sitt förstahandsval

Vårt utbud av program är samma som tidigare år och stora ansträngningar görs för att säkerställa att våra elever kommer in på sitt förstahandsval. Vid slutlig antagning i juni hade 92% av de behöriga eleverna erbjudits sitt förstahandsval. För att kunna klara av detta med en sund ekonomi görs många synergi aktiviteter i form av samläsningar, blockläsning och sammanslagningar av mindre grupper.

Bedömning: Målet är uppfyllt.

2. De utbildningar som erbjuds motsvarar i hög grad elevers och arbetsmarknadens efterfrågan.

Målet är uppfyllt när....

- minst 90 procent av eleverna kommer in på sitt förstahandsval
- våra utbildningar motsvarar arbetsmarknadens behov

Samtliga yrkesprogram samt naturvetenskapliga programmet genomför programråd där diskussioner sker mellan näringslivet/grundskola och förbundet kring utformning av programmen för att de ska vara relevanta gentemot arbetsmarknadens behov. Vi ser dock en möjlighet till ytterligare utveckling. En begränsande faktor är idag utbudet av platser för arbetsplatsförlagt lärande (APL) vilket krävs för en examen. Ett framtida arbete behöver ske både gällande utbud av program men även en större samverkan kring skapandet av ytterligare APL-platser.

Omvärldsbevakning för att kartlägga framtida kompetenskrav och behov på arbetsmarknaden genomförs genom ett etablerat och gott samarbete med företag och organisationer erbjuds samtliga elever på yrkesprogram APL, arbetsplatsförlagt lärande. En hög andel av skolans elever på yrkesprogrammen erhöll arbete efter studentexamen.

Alléskolan är sedan flera år certifierade i Teknik-, samt Vård- och omsorgscollege. Ett syfte med det regionala samarbetet i college är att kartlägga branschernas behov för att skolan på ett bra sätt ska möta dessa.

Bedömning: Målet är uppfyllt.

3. Medarbetare har goda förutsättningar att erbjuda alla elever undervisning av hög kvalitet.

Målet är uppfyllt när....

- Lokaler ger en god lärmiljö för våra elever
- Lärare upplever att förbundet ger förutsättningar för kompetensutveckling

En god lärmiljö för såväl elever som medarbetare har hög prioritet inom förbundet. Att förbundet äger den absoluta merparten av de lokaler samt har fastighetsförvaltningen inom den egna organisationen har stor betydelse och möjliggör snabba åtgärder samt en långsiktighet gällande underhåll och investeringar.

Elever har tillgång till uppehållsrum av varierad storlek och beskaffenhet för enskilda studier i avskild miljö och/eller arbete i grupp. Att sänka ljudnivån genom exempelvis ljudabsorbenter är prioriterat för att uppnå en god lärmiljö.

I delar av verksamheten har eleverna tillgång till höj- och sänkbara skrivbord och planen är att fler klassrum ska utrustas med detta. Arbetsmiljöronder genomförs regelbundet i samtliga lokaler tillsammans med elevernas skyddsombud. Då undervisningen i hög grad är digitaliserad är en stabil datakommunikation av stor betydelse. Förbundets IKT-enhet ansvarar för att erhålla en fungerande datakommunikation i alla delar. Som exempel kan nämnas att det i förbundets lokaler finns drygt 200 accesspunkter, varav merparten bytts ut under året. Skolans samtliga klassrum är utrustade med projektorer för uppkoppling mot dator och Chromebook.

Gällande kompetensutveckling så har medarbetare deltagit i kompetensutveckling i form av såväl kortare kurser som längre utbildningar. Lärare i yrkesämnen som saknar formell lärarbehörighet erbjuds att på arbetstid delta i en treårig universitetsutbildning på deltid för att erhålla behörighet. Ett flertal lärare har deltagit i såväl spets- och branschanknutna utbildningar som ämnesrelaterade kurser. Medarbetare har vidare deltagit i befattningsutbildningar såsom rektorsprogrammet.

Vi ser, vid en jämförelse med riket i stort via skolverkets skolenkät 2023, att vi har elever som, i stort sett, upplever att vi har en bra verksamhet i förbundet.

Indexvärde 0-10, ett högt indexvärde indikerar en positiv uppfattning

Område	Pojkar Alléskolan	Pojkar riket	Flickor Alléskolan	Flickor riket
Studiero	6,5	6,5	5,7	6,1
Utmaningar i undervisningen	6,8	6,2	6	5,8
Stimulans	6,7	6	6	5,2
Inflytande	6,1	5,6	5,5	5,1
Område	Alléskolan	Riket		
Information om utbildningen	6,4	5,6		
Stöd	7,2	6,6		
Kritiskt tänkande	6,4	6,1		
Bemötande av lärare	8	7,5		

Alléskolan är känd för sina utbildningar som genom individanpassad undervisning ger hög måluppfyllelse. Med tvärprofessionell kompetens bidrar även vår elevhälsa till undervisning som ger hög måluppfyllelse samt till att undanröja hinder för utveckling.

Elevhälsan kännetecknas av bredd i kompetens som alla bidrar på olika sätt i verksamheten. De sprider evidensbaserad, uppdaterad forskning, beprövad erfarenhet och arbetar på individ-, grupp- och organisationsnivå. Detta bidrar till skolutveckling.

Elevhälsan har en vilja att samverka med undervisande lärare och att dela med sig av sin kunskap. Det finns ett paraplyperspektiv och ger handledning till lärare kring anpassningar, digitala verktyg och tillgänglighet.

Lärares skattning i skolenkäten 2023

Vi ser, i jämförelse med riket i stort, att vår personal skattar arbetsmiljön på skolan högre eller i paritet med övriga riket vilket är en viktig faktor för att erbjuda alla elever undervisning av hög kvalitet.

I undersökningen menas med begreppen samverkan (kollegialt lärande, samplanering samt organisatoriska förutsättningar), jämställdhet (samma möjligheter oavsett könsidentitet), pedagogiskt ledarskap (skolledning, systematisk kvalitetsarbete, utvecklingsinsatser), uppföljning (uppföljning av kunskapsresultat, elevernas trygghet, elevernas studiero).

Område	Ped. pers. Alléskolan	Ped. pers. Riket
Samverkan	6,8	6,6
Jämställdhet	8,2	8,2
Pedagogiskt ledarskap	7,1	6,9
Uppföljning	7,6	7,5

Bedömning: Målet är uppfyllt.

4. Elever upplever trygghet, studiero och trivsel.

Målet är uppfyllt när....

- 100% av eleverna uppger att de känner sig trygga på skolan, har studiero på lektionerna och trivs på Alléskolan & Allévux, både med vald utbildning och med klass

Att erbjuda en utbildning som genomsyras av trygghet och studiero är ett av skolans viktigaste mål, med ett ständigt pågående utvecklingsarbete. Elevernas upplevelse gällande trygghet och trivsel utvärderas på olika sätt och i dialog med medarbetare. Under året har skolans ordningsregler uppdaterats liksom planen gällande hot och våld.

Samtliga elever inom gymnasieskolan har getts möjlighet att medverka i undersökningen "Min skolmiljö".

Trygghet. Resultatet gällande elevers upplevelse av hur stor andel som känner sig helt trygga på skolan har förbättrats avsevärt under året.

2021: 44 % av eleverna känner sig helt trygga

2022: 74 % av eleverna känner sig helt trygga

Trivsel. Gällande området Trivsel så har alternativen ändrats något från 2021 till 2022, och är därför inte helt jämförbara.

2021: 81 % trivs väldigt bra eller bra på Alléskolan.

2022: 78 % trivs bra och 20 % trivs ganska bra på Alléskolan.

Resultatet visar att 98 % av skolans elever under 2022 trivdes bra eller ganska bra på skolan. Insatser och åtgärder för att nå målsättningen att alla elever ska uppleva trygghet och studiero kommer att fortgå i samverkan mellan elever och personal.

Gällande verksamheten inom Allévux är resultaten följande för 2021 och 2022:

2021: 91 % av eleverna trivs/trivdes helt eller till stor del på Allévux. När det gäller bemötande från lärare och övrig personal var 90 % av eleverna helt eller till stor del nöjda. Avslutningsvis var 91 % av eleverna helt eller till stor del nöjda med hur lärarna stöttar och uppmuntrar eleverna för att de ska kunna nå sina mål.

2022: 90 % av eleverna vid Allévux trivs helt eller till stor del. 79 % anser att Allévux erbjuder en pedagogisk stimulerande miljö. Eleverna är också till 90 % nöjda med hur deras mål med sin utbildning mötts. Över 80% av eleverna är nöjda med sina lärares insatser för att eleverna ska kunna stimuleras och nå målen. Eleverna upplever också att distansundervisningen har gått bra.

I skolenkäten 2023 (besvaras av elever i åk 2) ser vi i jämförelse resultat mellan pojkar och flickor en skillnad. Pojkarna är generellt tryggare och upplever större studiero än flickorna. När det gäller trygghet så är pojkarna även tryggare än riket i stort.

Indexvärde 0-10, ett högt indexvärde indikerar en positiv uppfattning

Område	Pojkar Alléskolan	Pojkar riket	Flickor Alléskolan	Flickor riket
Trygghet	8,9	8,7	7,7	8
Studiero	6,5	6,5	5,7	6,1
	Elever åk 2, Alléskolan		Riket	
Hur nöjd är du med din skola?	8,1		6,9	

Genom ungdomsundersökningen Liv & hälsa ung 2023 får vi kunskap om ungdomars livsvillkor, levnadsvanor och hälsa. Frågorna i undersökningen handlar bland annat om hälsa och psykiskt välbefinnande, fritid och delaktighet, skolan, fysisk aktivitet och kost samt alkohol-, tobaks- och narkotikavanor.

Svarsfrekvens: 63 %, antal elever: 429 varav 272 svar (gymnasiet), 87 %, antal elever: 23 varav 20 svar (anpassad gymnasieskola)

Årskurs 2 i gymnasiet

Område	Alléskolan flickor	Länet flickor	Alléskolan pojkar	Länet pojkar	Alléskolan totalt	Länet totalt
Trivs i skolan	79	77	82	88	80	82
Trygg i skolan	89	91	97	96	94	93

Ett arbete med att utveckla vårt mentorsuppdrag har initierats och till stor del genomförts. Rektor beskriver mentorsuppdraget och plan för närvarofrämjande arbete vid arbetsplatsträffar (APT) samt samarbetar tillsammans med mentor och elevhälsan gällande hur mentorsuppdraget ska implementeras. En viktig aspekt är att mentor har klassråd/mentorstid och för mentorssamtal löpande med sina elever.

För att öka tryggheten (Säker skola) har passerkort, låsta ytterdörrar samt digitala system införts för att säkra vår verksamhet. Övningar, riktlinjer och fortsatt arbete inom säkerhetsområdet är ständigt pågående.

Bedömning: Målet är delvis uppfyllt.

5. Andelen gymnasieelever med examen inom fyra år är högre än för riket.

Målet är uppfyllt när....

- Andelen gymnasieelever med examen inom fyra år är högre än för riket

Resultat	2022 Alléskolan	2023 Alléskolan	2023 Riket
Examen 4 år	63%	59%	59%
Examen 4 år, högskoleförberedande	82%		
Examen 4 år, yrkesprogram	77%		
Examen 4 år, introduktionsprogram	26%		

Bedömning: Målet är till hög grad uppfyllt.

6. Alla elever inom anpassade gymnasieskolan når sina mål.

Målet är uppfyllt när....

- Alla elever uppnår sina egna uppsatta mål i studieplanen

Under läsåret har anpassade gymnasieskolan arbetat utifrån lokala mål för att nå det övergripande målet, vilket innebär att undervisningen följer och omfattar aktuellt ämnes- eller ämnesområdes syfte samt det centrala innehållet.

Om en lärare uppmärksammar att en elev riskerar att inte nå kunskapskraven ges eleven stöd i form av extra anpassningar inom ramen för den ordinarie undervisningen. Om en lärare, trots extra anpassningar av den ordinarie undervisningen, befarar att en elev inte kommer att nå kunskapskraven, anmäls detta till rektorn.

Betyg sätts i relation till kunskapskraven. Läraren utnyttjar vid betygssättningen all tillgänglig information om elevens kunskaper i förhållande till de nationella kunskapskraven i varje kurs och allsidigt utvärdera varje elevs kunskaper.

Samtliga elever inom anpassade gymnasieskolan har inte nått sina uppsatta mål under året.

Bedömning: Målet är delvis uppfyllt.

7. Andelen elever med godkända betyg inom vuxenutbildningen är högre än för riket.

Målet är uppfyllt när....

- Andelen godkända elever på Allévux kurser är högre än för motsvarande kurser i jämförelse med riket

Uppföljning och jämförelse med riket är svår att göra då omfattningen av kurser är omfattande, och då antalet elever per kurs varierar stort. Några nationella uppgifter för 2023 finns ännu inte publicerade varför uppgifter från 2022 använts. Uppgifterna är här hämtade från SIRIS, Skolverkets Internetbaserade Resultat- och kvalitetsinformationssystem:

Allévux: Andel elever med slutförd kurs och godkända betyg, 65,7%,

Riket: Andel elever med slutförd kurs och godkända betyg, 65,1%

Bedömning: Målet är uppfyllt.

8. Utveckla samverkan med medlemskommunernas grundskolor.

Målet är uppfyllt när...

- Det finns en skriftlig plan som är implementerad gällande kontinuerligt samarbete mellan Alléskolan och våra medlemskommuners grundskolor samt anpassade grundskolor

Under våren 2023 genomfördes diskussioner med samtliga medlemskommuner kring formerna för ett utökat samarbete. Detta samarbete ska ske på samtliga nivåer och inbegripa både samordning, synergier och kvalitetsutveckling.

Ett antal elevaktiviteter har planerats och genomförts såsom byggkollo, teknikdag, Cookies & Code (samarbete med teknikcollege) samt samarbete mellan våra medlemskommuners grundskolor och Alléskolan gällande gymnasiestudier för högpresterande. Diskussioner förs även gällande att skapa nätverk mellan Allévux samt Arbetsmarknadsenheterna och integrationsenheterna gällande en föränderlig arbetsmarknad.

Nätverk för våra lärare ska starta genom olika ämnesnätverk. Inför framtiden ses möjligheten till digitala träffar (föreläsning- diskussion) över som en del av en kompetensutveckling både bland förbundets och medlemskommunernas medarbetare.

Studie- och yrkesvägledarna (SYV) i medlemskommunerna grundskolor kommer att kunna delta i planering av Alléskolans framtidsdag och framtidsvecka. En övergripande SYV-plan från Alléskolan presenteras på en SYV träff med SYV i grundskolan. Förbundet kan även erbjuda information från SYV på Alléskolan till elever i grundskolan om vad gymnasiet innebär.

Huvudmännen kan även, genom skolchefer, skapa förutsättningar för nätverk där rektorer kan träffas på så sätt att rektorer på gymnasiet träffar rektorer i grundskolan och samtalar om i vilka områden samarbete skall ske och hur det ska ske.

Bedömning: Målet är delvis uppfyllt.

9. Alléskolan och Allévux är det självklara valet för ungdomar och vuxna.

Målet är uppfyllt när...

- 90% av våra medlemskommuners elever väljer de utbildningar som Alléskolan (gymnasiet och anpassad gymnasieskola) samt Allévux erbjuder.

Vi ser att antalet sökande till förbundets verksamheter är stabilt över åren. Noterbart är även att vi har en stor andel inresande elever från våra kranskommuner. Kvoten mellan inresande elever och utresande elever från våra medlemskommuner är positiv. Vi ser även att våra medarbetare uppskattar Sydnärkes Utbildningsförbund som arbetsgivare.

Av samtliga elever inom Sydnärkes Utbildningsförbund som under året bodde i någon av medlemskommunerna valde cirka 70% Alléskolan. En orsak till att elever väljer annan skola än

Alléskolan är att alltfler elever redan under grundskoletiden valt annan skola än i hemkommunen. Företrädesvis är det kommunala eller fristående skolor i Örebro kommun. En stor andel av de elever som går i grundskolan i Örebro väljer att gå även sin gymnasieutbildning där.

Gällande vuxenutbildningar som erbjuds i egen regi studerade under året 92% av vuxenstuderande i Askersund, Hallsberg och Laxå vid Allévux.

Bedömning: Målet är uppfyllt gällande vuxenutbildning och delvis uppfyllt gällande gymnasieskola.

Uppföljning finansiella mål

Förbundet har fastställt tre finansiella mål som är av betydelse för god ekonomisk hushållning. Målen omfattas av balanslikviditet, soliditet samt finansiering av egna investeringar.

Av de fastställda målen uppfylls målet för finansiering av egna investeringar och målet för balanslikviditet uppfylls delvis medan målet för soliditet uppfylls inte.

Tabell över finansiella mål år 2019-2023

Finansiella mål	Utfall 2023	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall 2020	Utfall 2019
Balanslikviditet*	116%	135%	133%	121%	122%
Soliditet**	-0,3%	7,0%	8,8%	11,2%	15,6%
Investeringar	3 138	3 651	3 345	3 347	2 566

*Mål minst 120%

**Mål minst 10%

Samlad bedömning god ekonomisk hushållning

Av de fastställda verksamhetsmålen är 55% helt uppfyllda och de övriga målen är i hög grad eller delvis uppfyllda. Av de finansiella målen är ett av tre mål uppfyllda. Den samlade bedömningen är att målen för god ekonomisk hushållning till övervägande del uppfylls.

Av de fastställda verksamhetsmålen är 55% helt uppfyllda och de övriga målen är i hög grad eller delvis uppfyllda.

Mål	Bedömning
Alla behöriga sökande erbjuds i möjligaste mån studieplats på sitt förstahandsval på de program som erbjuds i förbundets egen regi	Uppfyllt
De utbildningar som erbjuds motsvarar i hög grad elevers och arbetsmarknadens efterfrågan	Uppfyllt
Medarbetare har goda förutsättningar att erbjuda alla elever undervisning av hög kvalitet	Uppfyllt
Elever upplever trygghet, studero och trivsel	Delvis uppfyllt
Andelen gymnasieelever med examen inom fyra år är högre än för riket	I hög grad
Alla elever inom anpassade gymnasieskolan når sina mål	Uppfyllt
Andelen elever med godkända betyg inom vuxenutbildningen är högre än för riket	Uppfyllt
Utveckla samverkan med medlemskommunernas grundskolor	Delvis uppfyllt
Alléskolan och Allévux är det självklara valet för ungdomar och vuxna	Delvis uppfyllt
Balanslikviditet på minst 120%	Delvis uppfyllt
Soliditet soliditet på minst 10%	Ej uppfyllt
Sjävfinansieringsgrad 100%	Uppfyllt

Bedömning av balanskravsresultatet

Förbundet redovisar ett negativt balanskravsresultat på -19 036 tkr. Medlemskommunerna är informerade om den ekonomiska situationen och förbundet har via direktionen fått i uppdrag att ta fram en ekonomisk plan för att få en budget i balans under mandatperioden.

Under året har förbundet fått rätt att söka ersättning från Migrationsverket och den fordran som är uppbokad har nu börjat behandlas. Det finns fortfarande stor osäkerhet kring Migrationsverkets bedömning avseende ersättning för extraordinära kostnader som Förbundet har ansökt hos Migrationsverket om. Totalt rör det sig om ersättning för utbildningskostnader under perioden 2017-2022 på närmare 30 mkr som ännu inte har behandlats eller där det finns tvister och som en försiktighetsåtgärd så har inte hela fordran bokats upp.

Balanskravet framgår av kommunallagen 11 kap 5-6 §§ och innebär att intäkterna ska överstiga kostnaderna. För avstämning av om balanskravet kan anses vara uppfyllt justeras årets resultat bland annat med eventuella realisationsvinster och realisationsförluster.

Belopp i tkr	2023	2022
Årets resultat enligt resultaträkningen	-19 036	-4 093
- reducereing av samtliga realisationsvinster		
+ justering för realisationsvinster enligt undantagsmöjlighet		
- justering för realisationsförluster enligt undantagsmöjlighet		
+/- orealiserade vinster och förluster i värdepapper		
-/+ återföring av orealiserade vinster och förluster i värdepapper		
= Årets resultat efter balanskravsjusteringar		
- reservering av medel till resultatutjämningsreserv		
+ användning av medel från resultatutjämningsreserv		
Balanskravsresultat	-19 036	-4 093
Synnerliga skäl		4 093
Balanskravsresultat att reglera	- 19 036	0

Förbundet behöver återställa det uppkomna resultatet inom en treårsperiod och Direktionen har med anledning av det ekonomiska läget gett förbundet i uppdrag att ta fram en ekonomisk plan för att ha en budget i balans vid mandatperiodens slut.

Ekonomi

Driftredovisning (tkr)

Förbundet redovisar ett underskott på -19 036 tkr, som kan härledas till inflationen och ökade kostnader för pensioner och räntor som orsakat en obalans i budgeten. Förbundet har på grund av dessa faktorer överbudgeterat intäktssidan med 18 mnkr för att få en budget i balans då det i budgeten tagits höjd för den höga inflationen och dess påverkan på ränta, pensioner, interkommunala ersättningar med mera.

TOTALT	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall
	2023	2023	2023	2022
Medlemsbidrag	203 540	-203 540	-407 080	201 344
Övriga intäkter	124 924	-143 639	-268 563	119 566
Kostnader	-347 500	347 179	694 679	-325 003
Netto	-19 036	0	19 036	-4 093

Förbundets intäkter har ökat med 3% jämfört med 2022 medan kostnaderna ökat med 6%.

Enhet	Utfall	Budget	Avvikelse
REKTORSOMR 1	27 232	27 048 -	184
REKTORSOMR 2	17 721	18 825	1 104
REKTORSOMR 3	25 399	25 925	526
REKTORSOMR 4	21 428	22 356	928
REKTORSOMR 5	22 124	21 695 -	429
REKTORSOMR 6	23 857	23 552 -	305
REKTORSOMR 7	15 590	16 489	899
REKTORSOMR VUX	1 402	2 312	910
GEM VHT/ UTV CHEF	- 3 135 -	3 367 -	232
ELEVHÄLSA	12 019	12 735	716
SKOLADMINISTRATION	8 629	9 816	1 187
SERVICE-/FASTIGHETS ENHETEN	40 021	41 349	1 328
PERSONALENHETEN	4 016	4 178	162
EKONOMI- & IT	- 200 500 -	225 445 -	24 945
DIREKTION	3 233	2 532 -	701
Totalt		0	- 19 036

Den stora avvikelsen på ekonomi och IT beror till stor del på obalansen i budgeten och den budgeterade intäktsposten på 18 mnkr för att få en budget i balans men även på en uppökning av pensionskostnader då PO-pålägget varit för lågt.

De interkommunala kostnaderna ökar med 11% vilket är en effekt av att fler av medlemskommunernas elever väljer andra skolor och att den interkommunala ersättningen kraftigt räknats upp hos samtliga huvudmän till följd av inflationen. De interkommunala intäkterna avviker med -1,5 mnkr mot budget och kostnaderna överstiger budget med 600 tkr.

Statsbidragen avviker mot budget med -2,7 mnkr vilket till största del är hänförligt till vuxenutbildningen och lärling som varit förknippade med kostnader om de erhållits. Fordran som

förbundet har på Migrationsverket är också en bidragande orsak till avvikelsen då del av fordran fått skrivas av till följd av beslut i Kamrarrätten vilket fick en negativ resultatpåverkan på närmare 700 tkr.

Kostnaderna för elevresor har ökat med 8% och här är förbundets handlingsutrymme begränsat då det är regionen som styr prisbildningen och här har inflationen haft en stor inverkan på kostnadsutvecklingen.

De externa lokalkostnader har ökat med 7% och den största ökningen står idrottsanläggningen för och utöver detta så har räntekostnaden som till stor del avser fastighetslån ökat med 377%.

Måltidskostnaderna ökar med 4% jämfört med föregående år och överskrider budget med 500 tkr. I och med att storköket på Alléskolan hyrs ut till den kommunala måltidsverksamheten som även producerar mat till de kommunala skolorna så kan inte förbundet påverka måltidsutbudet i önskad utsträckning för att kunna effektivisera verksamheten vilket är en fördyrande omständighet. Den kommunala grundskolan som är mer lagstyrd när det gäller måltidsverksamhet kan däremot dra stordriftsfördelar av samarbetet.

Personalkostnaderna har ökat med 14,8 mnkr varav 5,4 mnkr är hänförliga till årets löneöversyn samt helårseffekter av föregående år. Utöver löneökningar så har inflationen haft en stor påverkan på pensionskostnaderna som ökat med 12,8 mnkr. Så trots en kraftig höjning av personalomkostnadspåslaget med 6 %-enheter för att täcka för de ökade pensionskostnaderna samt en högre löneökning än normalt så har personalkostnaderna endast ökat med 8% i jämförelse med föregående år.

Förbundet har över tid arbetat med att genom olika insatser och åtgärder effektivisera verksamheten för att uppnå en budget i balans. Målsättningen är att förbundet ska ha en ekonomi i balans, men på grund av omständigheter som förbundet inte råder över såsom det rådande världsläget och den höga inflationen så uppnås inte detta 2023.

Investeringsredovisning (tkr)

Förbundets investeringsprojekt	Budget 2023	Utfall 2023	Avvikelse
Gemensam IT-utrustning	150	0	150
Undervisningsutrustning	1 313	1 123	190
Fastigheter	2 000	2 015	-15
Ofördelat	537	0	537
Summa årets utförda investeringar	4 000	3 138	862

Investeringsbudgeten var inte helt in-tecknad och har heller inte förbrukats fullt ut. De större inköpen av undervisningsutrustning består av ett tungt släp och en fräsmaskin. Fastighetsinvestering består till stor del av kostnader hänförliga till fönsterbyten på Hus B.

Resultaträkning

RESULTATRÄKNING belopp i tkr	Not	Utfall 2023	Budget 2023	Utfall 2022
Verksamhetens intäkter	2	327 566	347 179	320 431
Verksamhetens kostnader	3	-330 790	-331 016	-312 332
Avskrivningar	4	-11 009	-11 348	-11 156
Verksamhetens nettokostnader		-14 233	4 815	-3 056
Finansiella intäkter		898	600	479
Finansiella kostnader		-5 701	-5 415	-1 515
Periodens resultat		-19 036	0	-4 093

Balansräkning

BALANSRÄKNING belopp i tkr	Not	2023-12-31	2022-12-31
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	7	402	654
Materiella anläggningstillgångar			
Mark, byggnader, och tekniska anläggningar	8	168 576	174 738
Maskiner och inventarier	9	7 841	9 301
Summa anläggningstillgångar		176 819	184 692
Omsättningstillgångar			
Fordringar	10	49 132	60 430
Kassa och Bank		15 291	14 623
Summa omsättningstillgångar		64 423	75 053
Summa tillgångar		241 243	259 745
Eget kapital, avsättningar och skulder			
Eget kapital		18 367	22 460
Periodens resultat		-19 036	-4 093
Summa eget kapital	11	-669	18 367
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	12	492	297
Summa avsättningar		492	297
Skulder			
Långfristiga skulder	13	185 700	185 700
Kortfristiga skulder	14	55 720	55 381
Summa skulder		241 420	241 081
Summa eget kapital, avsättningar och skulder		241 243	259 745
Panter och ansvarsförbindelser			
Pensionsförpliktelser	15	58 786	58 003
Övriga ansvarsförbindelser		26 193	17 027
Summa panter och ansvarsförbindelser		84 979	75 030

Kassaflödesanalys

Belopp i tkr	Not	2023-12-31	2022-12-31
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Årets resultat	-	19 036	4 093
Justering för ej likviditetspåverkande poster	16	11 205	11 206
<i>Medel från verksamheten före förändring av rörelsekapital</i>			
Minskning/ökning av kortfristiga fordringar		11 294	11 746
Ökning av kortfristiga skulder		338	7 821
Kassaflöde från den löpande verksamheten		3 801	3 188
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Investering i materiella anläggningstillgångar	-	3 137	4 481
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		-	-
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-3 137	-4 481
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Nyupptagna lån		-	1 200
Amortering av långfristiga skulder		-	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		0	1 200
Likvida medel vid årets början		14 623	14 716
Likvida medel vid årets slut		15 287	14 623
Årets kassaflöde		663	-93

Noter

Not 1 Redovisningsprinciper

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med lag om kommunal bokföring och redovisning och Rekommendationer från Rådet för kommunal redovisning (RKR).

Gränsdragning mellan kostnad och investering

Tillgångar avsedda för stadigvarande bruk eller innehav med en nyttjandeperiod om minst 3 år klassificeras som anläggningstillgång om beloppet överstiger gränsen för mindre värde. Gränsen för mindre värde har satts till 20 tkr och gäller för samtliga anläggningstillgångar.

Intäkter

Inkomster redovisas till det värde förbundet erhållit eller kommer att erhålla. EU- och statsbidrag redovisas enligt det aktuella bidragets villkor och restriktioner. Ett bidrag som är villkorat intäktsredovisas när villkoren bedöms vara uppfyllda och det bedöms vara säkert att bidraget kommer att erhållas. Interkommunala ersättningar intäktsförs i huvudsak månadsvis i samband med fakturering.

Kostnader

Avskrivning och avskrivningsmetod

Avskrivning av materiella anläggningstillgångar görs för den beräknade nyttjandeperioden med linjär avskrivning baserat på anskaffningsvärdet exklusive eventuellt restvärde. På tillgångar i form av mark och pågående arbeten görs inga avskrivningar.

Avskrivningstider

Följande avskrivningstider tillämpas:

Immateriella anläggningstillgångar	5 år
Byggnader	15-80 år
Markanläggningar	20 år
Byggnadsinventarier	10-20 år
Maskiner och inventarier	5-10 år
Fordon	7-10 år

Principer för bedömning av nyttjandeperioden

En samlad bedömning av nyttjandeperioden för respektive tillgångstyp görs. Omprövning av nyttjandeperioden sker om det finns omständigheter som pekar på att det är nödvändigt, avskrivningstiden för byggnadsinventarier har med anledning av detta justerats från 10 år till 10-20 år.

Anläggningstillgångar

Anskaffningsvärde

Förbundet köpte befintligt fastighetsbestånd från Hallsbergs kommun år 2012. Samtliga byggnader har under 2016 bedömts genom att det samlade anskaffningsvärdet för byggnaderna delats upp på respektive byggnad utifrån deras respektive andel av total yta och även med beaktande av ålder. Merparten av respektive byggnadsvärde har hänförs till dess stomme. För byggnadsbeståndet tillämpas komponentavskrivning sedan år 2016. Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde. Ränteutgifter aktiveras inte. Förbundet tillämpar konsekvent huvudmetoden och redovisar ränteutgifter som kostnad i resultaträkningen det räkenskapsår de hänförs till.

Avsättningar

Principer för värdering av avsättningar

En avsättning redovisas i balansräkningen när förbundet har en befintlig legal förpliktelse som en följd av en inträffad händelse, och det är troligt att ett utflöde av ekonomiska resurser kommer att krävas för att reglera förpliktelsen samt att en tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras.

Avsättningar för pensioner inklusive särskild löneskatt avser anställda födda 1937 eller tidigare som intjänat pension efter 1998. Avsättningar för pensioner är beräknad av KPA Pension enligt RIPS med tillägg för löneskatt 24,26%. Aktualiseringsgraden uppgår till 98 %.

Skulder

Principer för värdering av finansiella skulder

Långfristiga finansiella skulder ska enligt RKR 7 värderas till upplupet anskaffningsvärde med tillämpning av effektivräntemetoden. Då samtliga lån har kvartalsvis räntedebitering uppskattas det bokförda värdet av långfristiga skulder vara detsamma som upplupet anskaffningsvärde.

Ansvarsförbindelse för pensioner

Förpliktelser för pensionsåtaganden är beräknade av KPA enligt RIPS och redovisas enligt den så kallade blandmodellen i enlighet med lag om kommunal bokföring och redovisning.

Pensionsförpliktelse avser upparbetad pension till och med 1997 inklusive löneskatt. Efter Kumla kommuns utträde ur förbundet betalas enligt avtal 37,45% av de årliga pensionsutbetalningarna.

Not 2 Verksamhetens intäkter (tkr)	2023	2022
Försäljningsintäkter	1 004	898
Hyror	2 584	1 958
Medlemsbidrag	203 540	201 344
Bidrag från staten	16 439	18 886
Övriga bidrag	740	806
Försäljning av verksamhet och konsulttjänster	104 263	96 539
Summa verksamhetens intäkter	328 570	320 431

Not 3 Medlemsbidrag (tkr)	2023	2022
Askersunds kommun	70 649	67 632
Hallsbergs kommun	102 747	99 988
Laxå kommun	30 144	33 724
Summa medlemsbidrag	203 540	201 344

Not 4 Verksamhetens kostnader (tkr)	2023	2022
Bidrag och transfereringar	2 024	2 228
Köp av verksamhet/tjänster	86 486	82 183
Personalkostnader	200 094	185 255
Lokalkostnader	25 014	25 171
Förbrukningsmaterial/-inventarier/lärverktyg	9 022	10 430
Övriga kostnader	7 986	6 953
Förlust av avyttring/utrangering av anläggningstillgångar	0	112
Summa verksamhetens kostnader	330 626	312 332

Not 5 Revisionsarvode (tkr)	2023	2022
Sammanlagd kostnad för revisorernas granskning av bokföring, delårsrapport och årsredovisning	165	80

Not 6 Avskrivningar (tkr)	2023	2022
Immateriella anläggningstillgångar	251	251
Byggnader och tekniska anläggningar	8 176	8 079
Maskiner och inventarier	2 582	2 826
Summa avskrivningar	11 009	11 156

Not 7 Immateriella anläggningstillgångar (tkr)	2023-12-31	2022-12-31
Ingående anskaffningsvärde	1254	1254
Inköp		
Försäljningar		
Utrangeringar		
Överföringar		
Utgående anskaffningsvärde	1254	1254
Ingående ackumulerade avskrivningar	-601	-350
Försäljningar		
Utrangeringar		
Avskrivningar	-251	-251
Utgående ackumulerade avskrivningar	-852	-601
Utgående redovisat värde	402	653

Not 8 Mark, byggnader och tekniska anläggningar (tkr)	2023-12-31	2022-12-31
Ingående anskaffningsvärde	238 520	236 095
Inköp	2 014	2 789
Försäljningar	-	-
Utrangeringar	-	-364
Överföringar	-	-
Utgående anskaffningsvärde	240 534	238 520
Ingående ackumulerade avskrivningar	-63 781	-55 953
Försäljningar	-	-
Utrangeringar	-	251
Avskrivningar	-8 176	-8 079
Utgående ackumulerade avskrivningar	-71 957	-63 781
Utgående redovisat värde	168 577	174 739

Linjär avskrivning tillämpas för samtliga anläggningstillgångar utom för mark och pågående arbeten.

Not 9 Maskiner och inventarier (tkr)	2023-12-31	2022-12-31
Ingående anskaffningsvärde	31 519	29 827
Inköp	1 121	1 692
Försäljningar	-	-
Utrangeringar	-	-
Överföringar	-	-
Utgående anskaffningsvärde	32 640	31 519
Ingående ackumulerade avskrivningar	-22 218	-19 393
Försäljningar	-	-
Utrangeringar	-	-
Avskrivningar	-2 582	-2 825
Utgående ackumulerade avskrivningar	-24 800	-22 218
Utgående redovisat värde	7 840	9 301

Linjär avskrivning tillämpas för maskiner och inventarier.

Not 10 Fordringar (tkr)	2023-12-31	2022-12-31
Kundfordringar	21 826	20 953
Mervärdesskatt	1 653	1 948
Förutbetalda kostnader	2 418	5 265
Upplupna intäkter	22 497	30 480
Elevdatorer	382	1 726
Övriga post	356	58
Summa fordringar	49 132	60 430

Not 11 Eget kapital (tkr)	2023-12-31	2022-12-31
Ingående eget kapital enligt fastställd balansräkning	18 368	22 461
Årets resultat	-19 036	-4 093
Utgående balans	- 668	18 368

Not 12 Avsättningar för pensioner (tkr)	2023-12-31	2022-12-31
Redovisat värde vid periodens början	297	359
Ränta- och basbeloppsuppräknig	30	8
Pensionsutbetalningar	-50	-43
Nya efterlevandepensioner	201	
Övrig post	14	-27
Redovisat värde vid periodens slut	492	297

Not 13 Finansiella skulder (tkr)	2023-12-31	2022-12-31
Aktuella lånskulder		
Kommuninvest	185700	185700
Förbundet har sju amorteringsfria lån, fyra med fast ränta och tre med rörlig ränta.		
Räntebindningstid och ränta på låneskuld	2023	2022
Genomsnittlig räntebindningstid	1,4 år	1,0 år
Genomsnittlig ränta	2,95%	0,48%
Lånens förfallostruktur	2024	2025
Kommuninvest	52 mnkr	50 mnkr

Not 14 Kortfristiga skulder (tkr)	2023-12-31	2022-12-31
Leverantörsskulder	5 556	8 915
Semester- och ferielöneskuld	13 299	13 154
Anställdas skatter och arbetsgivaravgifter	6 105	6 025
Pensionsavgifter, avgifts- och förmånsbestämd	5 073	5 762
Särskild löneskatt	1 407	1 408
Övriga upplupna kostnader	1 378	2 240
Förutbetalda intäkter	17 455	17 281
Övriga kortfristiga skulder	5 447	596
Summa skulder	55 720	55 381

Not 15 Panter och ansvarsförbindelser (tkr)	2023-12-31	2022-12-31
Pensionsförpliktelser		
Ingående pensionsförpliktelse inklusive lönskatt	58 003	59 706
Ränte- och basbeloppsuppräknig	4 934	1 699
Övrig post	254	696
Årets utbetalningar	-4 405	-4 098
Utående pensionsförpliktelse inklusive lönskatt	58 786	58 003

Under året har pensioner utbetalats motsvarande 4 405 tkr. Pensionsförpliktelseerna beräknas sjunka till 47 086 tkr år 2028-12-31. Pensionsutbetalningarna under motsvarande period beräknas till 23 831 tkr inklusive löneskatt. Aktualiseringsgraden uppgår till 98%.

Övriga ansvarsförbindelser

Hyses- och leasingavtal

Hysesavtal som förfaller inom ett år	12 582	11 092
Hysesavtal som förfaller mellan ett till fem år	13 611	5 935
Summa övriga avriga ansvarsförbindelser	26 193	17 027

Aktuella hyresavtal är lokaler såsom Sydnärkehuset, del av Cityhuset, Östra Storgatan 1 och 13. Förbundet hyr även lägenheter av Fastighetsbolaget Harven Centrum på Västra Storgatan 5 i Hallsberg samt indrottslokaler av Hallsbergs kommun. Lägenheterna används som elevboende och som förbundet i sin tur hyr ut i andra hand till elever. Övriga hyresavtal avser bilar, lastbil, kopiatorer, wifi utrustning, datorer till elever och personal samt kaffemaskiner.

Not 16 Justering för ej likviditetspåverkande poster (tkr)	2023-12-31	2022-12-31
Avskrivningar	11 009	11 156
Förändring i avsättning för pensioner	195	-62
Förlust uttrangerade anläggningstillgångar	0	112
Summa	11 204	11 206

Sydnärkes Utbildningsförbund

Hallsberg 2024-03-01



Theres Andersson
Ordförande



Johanna Martin
Vice ordförande



Paul Särholm

Andre vice ordförande



Thomas Karlsson
Förbundsdirektör

Bilaga 1 - Betyg läsåret 2022/2023 - Matematik

Övergripande Alléskolan							
Kurs	Kön	A	B	C	D	E	F/-
Matematik Gr	Flickor	0	0	0	0	16	3
	Pojkar	0	0	1	6	18	8
	Totalt	0	0	1	6	34	11
Matematik 1a	Flickor	1	2	7	4	53	10
	Pojkar	0	4	12	22	100	9
	Totalt	1	6	19	26	153	19
Matematik 1b	Flickor	2	7	11	10	8	2
	Pojkar	4	2	11	1	14	3
	Totalt	6	9	22	11	22	5
Matematik 1c	Flickor	2	4	2	3	3	0
	Pojkar	6	10	8	7	2	0
	Totalt	8	14	10	10	5	0
Matematik 2a	Flickor	0	0	0	3	11	10
	Pojkar	0	0	1	3	8	7
	Totalt	0	0	1	6	19	17
Matematik 2b	Flickor	1	0	6	6	18	9
	Pojkar	0	0	5	6	13	6
	Totalt	1	0	11	12	31	15
Matematik 2c	Flickor	0	1	2	7	4	0
	Pojkar	3	2	15	6	6	1
	Totalt	3	3	17	13	10	1
Matematik 3b	Flickor	0	0	1	0	3	0
	Pojkar	0	0	0	0	0	0
	Totalt	0	0	1	0	3	0
Matematik 3c	Flickor	1	1	0	7	5	0
	Pojkar	3	3	14	3	9	1
	Totalt	4	4	14	10	14	1
Matematik 4	Flickor	0	2	0	2	6	3
	Pojkar	2	4	3	4	7	4
	Totalt	2	6	3	6	13	7
Matematik 5	Flickor	1	0	0	2	6	1
	Pojkar	2	2	2	4	4	0
	Totalt	3	2	2	6	10	1
Matematik - spec.	Flickor	0	0	0	0	0	1
	Pojkar	0	0	2	1	5	1
	Totalt	0	0	2	1	5	2

Bilaga 2 - Betyg läsåret 2022/2023 - Svenska/ svenska som andraspråk

Övergripande Alléskolan

Kurs	Kön	A	B	C	D	E	F/-
Svenska 1	Flickor	13	9	38	25	30	3
	Pojkar	8	9	25	32	110	18
	Totalt	21	18	63	57	140	21
Svenska som andraspråk 1	Flickor	0	0	2	1	8	0
	Pojkar	1	0	1	4	12	4
	Totalt	1	0	3	5	20	4
Svenska 2	Flickor	6	8	38	26	17	6
	Pojkar	8	5	13	21	33	13
	Totalt	14	13	51	47	50	19
Svenska som andraspråk 2	Flickor	0	2	6	5	4	6
	Pojkar	2	0	3	2	5	6
	Totalt	2	2	9	7	9	12
Svenska 3	Flickor	4	7	25	19	23	4
	Pojkar	5	4	19	7	32	7
	Totalt	9	11	44	26	55	11
Svenska som andraspråk 3	Flickor	0	1	3	3	4	2
	Pojkar	1	0	2	0	5	4
	Totalt	1	1	5	3	9	6

Bilaga 3 - Betyg läsåret 2022/2023 - Engelska

Övergripande Alléskolan

Kurs	Kön	A	B	C	D	E	F/-
Engelska Gr	Flickor	0	0	2	1	8	0
	Pojkar	0	0	1	3	22	5
	Totalt	0	0	3	4	30	5
Engelska 5	Flickor	7	10	22	15	38	2
	Pojkar	18	27	64	35	65	7
	Totalt	25	37	86	50	103	9
Engelska 6	Flickor	3	10	22	21	26	6
	Pojkar	9	16	23	25	24	4
	Totalt	12	26	45	46	50	10
Engelska 7	Flickor	0	2	4	5	6	0
	Pojkar	1	5	10	9	7	1
	Totalt	1	7	14	14	13	1

Bilaga 4 Medarbetare

Förbundets 289 medarbetare arbetar för och bidrar på olika sätt till att förbundets utbildningar ska vara de självklara valen för regionens ungdomar och vuxna. För att uppnå det krävs att förbundet är en attraktiv arbetsgivare som kan trygga personal- och kompetensförsörjningen på kort- och lång sikt och som skapar en bra studie- och arbetsmiljö för såväl elever som medarbetare. I denna del redovisas förhållanden inom området medarbetare och hur förbundet arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Anställda

Vid mättilfället 31 december hade Sydnärkes utbildningsförbund 289 anställda med månadslön, varav 55 % kvinnor och 45 % män. Jämfört med föregående år har antalet anställda ökat med 1 person och antalet årsarbetare minskat med 1 person. Medelantalet anställda i förbundet under perioden 2023-01-01 tom 2023-12-31 var 289.

Antalet helårsarbetare, som är baserat på antalet arbetade timmar under året, där hänsyn tas till föräldraledigheter, studie- och tjänstledigheter samt sjukfrånvaro, har ökat med 3 helårsarbetare. Antalet tillsvidareanställda uppgick den 31 december till 252, vilket är en minskning med 8 tillsvidareanställda jämfört med föregående år.

Antal månad sanst	Kvinno r	Män	Totalt 2023	Totalt 2022	Årsarb 2023	Årsarb 2022	Helårs arb 2023	Helårs arb 2022
Totalt	160	129	289	288	285	286	275	272
Andel	55 %	45 %						

Snittålder

De anställdas genomsnittsålder var vid mättilfället 49 år. Snittåldern för män och kvinnor är densamma som den totala genomsnittsåldern. Den totala genomsnittsåldern har ökat med ett år jämfört med föregående år.

Nedan presenteras antalet anställda per åldersgrupp.

	<= 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år=>
Kvinnor	2	25	46	65	22
Män	4	17	39	41	28
Totalt	6	42	85	106	50

Sysselsättningsgrad för månadsanställda

Vid mättilfället hade nästan 96% av förbundets månadsavlönade medarbetare en heltidsanställning. Det är en minskning jämfört med föregående år då drygt 98% av de månadsavlönade hade en heltidsanställning. Fördelningen av andelen heltidsanställda mellan kvinnor och män vid mättilfället är relativt likvärdig.

	Heltid	Deltid	Totalt	Andel heltidsanställda
Kvinnor	154	6	160	96,3 %
Män	123	6	129	95,3 %
Totalt	277	12	289	95,8 %

Personal- och kompetensförsörjning

Att arbeta med kompetensförsörjning är en viktig strategisk fråga för förbundet. Det handlar om ett kontinuerligt arbete för att trygga kompetensförsörjningen på såväl kort som lång sikt, i ett läge där det är hög konkurrens om potentiell arbetskraft. Förbundet behöver attrahera, behålla och utveckla medarbetare för att möta verksamhetens nuvarande och framtida behov. En viktig del i det arbetet är förbundet som varumärke, dvs. att på olika sätt arbeta för att förbundet ska vara den mest attraktiva arbetsplatsen för befintliga medarbetare men även för att locka till sig nya potentiella medarbetare.

Den genomsnittliga utbildningsnivån för förbundet är 3,5 år.

Under 2023 har 49 rekryteringar utannonserats. 29 av dessa rekryteringar är avslutade och tillsatta och 18 rekryteringar är avslutade utan att någon tillsättning har skett. Det är främst rekryteringar av lärtjänster som har blivit avslutade utan tillsättning, bland annat inom ämnen som svenska, svenska som andraspråk, engelska men också olika yrkeslärare.

Rekrytering	Antal rekryteringar	Avslutade och tillsatta rekryteringar	Avslutade rekryteringar utan tillsättning	Ej avslutade rekryteringar	Andelen tillsatta rekryteringar
Totalt	50	29	18	3	59 %

Attrahera

Under 2023 var det 472 personer som sökte någon av de utannonserade tjänsterna, varav 271 kvinnor, 193 män och 8 där kön inte uppgetts. Under 2023 har HR-enheten tillsammans med kommunikatören reviderat texterna för utannonserade tjänster för att göra dessa mer attraktiva och för att få en mer mångfald av sökande till förbundet.

Rekrytera

De flesta kandidater söker förbundets utannonserade tjänster via platsbanken, följt av offentliga jobb, recruit.visma.com och förbundets egna hemsida.

Behålla

Under 2023 sade 19 personer upp sig på egen begäran, en minskning med en person mot 2022. Totalt valde 34 personer att avsluta sin tillsvidareanställning i förbundet under 2023 vilket var en minskning mot 2022 då 40 personer valde att avsluta sin anställning inom förbundet.

Personalrörlighet

Den totala personalomsättningen för 2023 var 7,3%. Den vanligaste orsaken var att sluta på egen begäran.

I tabellen nedan presenteras de olika orsakerna till avgångarna samt antal som slutat för varje orsak.

Rörlighet, Antal avgångar	2023	2022
Annan anställning i förbundet	7	3
Arbetsbrist	2	0
Förordnande upphört	0	50
Pension	6	4
Slutat på egen begäran	19	23
Totalt antal	34	80

Pensionsavgångar

Under de kommande 10 åren kommer 74 av våra 252 medarbetare gå i pension, vilket motsvarar 29% av våra medarbetare. Den största andelen av pensionsavgångarna sker i lärargruppen men även inom elevhälsan, administrationen, fastighet och på chefssidan sker pensionsavgångar under perioden. Detta kommer bli en stor utmaning för förbundet då kompetensen behöver säkras på lång sikt.

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Totalt
Antal	4	1	9	7	6	6	16	10	7	8	74

Ledarförsörjning

Ledarutveckling

Under våren 2023 genomförde HR-enheten 3 tillfällen för cheferna där de kunde ta del av kompetensutveckling under lättare former. Ett tema var satt för varje tillfälle och de inleddes med en kortare föreläsning och sedan gavs både möjlighet till dialog samt arbete med case. Under året har även 4 Chefsforum genomförts med olika teman som ett led i förbundets ledarutveckling.

Ledarrekrytering

Under 2023 anställdes flera nya chefer till förbundet. En ny förbundsdirektör rekryterades då den tidigare förbundsdirektören gick i pension under året. Även en rektor valde att gå i pension under året och denne ersattes tidsbegränsat med en av våra lärare som var intresserad av att prova chefsrollen. Under året har även en ny HR-chef rekryterats samt att förbundet har valt att återinsätta rollen som ekonomichef och rekryterade denne.

Antal medarbetare per chef

Chefsuppdraget varierar i omfattning och påverkas av många olika saker, till exempel typ av verksamhet, medarbetarnas arbetsuppgifter, chefserfarenhet och antal medarbetare per chef. I Sydnärkes utbildningsförbund varierar antalet medarbetare per chef mellan 1-40.

Antal medarbetare	Kvinnliga chefer	Manliga chefer	Chefer totalt
Under 10 medarbetare	3	2	5
10-19 medarbetare	1	1	2
20-30 medarbetare	1	3	4
31-40 medarbetare	3	1	4

Lönebildning

Sydnärkes Utbildningsförbund arbetar sedan flera år efter en lönepolicy. Lönepolitik är en viktig del av Sydnärkes Utbildningsförbunds samlade personalpolitik. En tydlig och gemensam lönepolitik bidrar till att verksamheten når sina mål och lever upp till medborgarnas krav på verksamheten.

Lönepolitiken grundar sig på de centrala löneavtalens grundläggande principer för lönesättning och ska bidra till att skapa en gemensam arbetsgivarpolitik för förbundet som upplevs som konsekvent, förståelig, tydlig och rättvis av medarbetarna. En väldefinierad lönepolitik är en av förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Löneöversynen 2023 genomfördes enligt dialogmodellen chef-medarbetare för samtliga fackliga organisationer. Löneöversynen genomfördes utifrån lönepolicyn med förhållningssättet "hela lönen". Hela lönen handlar om att hela medarbetarens lön i förhållande till prestation är i fokus istället för lönepåslaget i förhållande till prestationen. Det möjliggör för förbundet som arbetsgivare att på ett tydligare sätt arbeta med önskad lönebild och använda lönen som ett styrmedel.

Resultatet av löneöversynen 2023 för månadsavlönade blev 3,4% där Kommunals avtal med en siffergaranti gav 4,1%.

Arbetsmiljö och hälsa

Arbetsmiljöplan för 2023-2025

Förbundet har under våren reviderat arbetsmiljöplanen och planen gäller nu för 2023-2025. Syftet med förbundets arbetsmiljöplan är att säkerställa att verksamheten har kompetens och rutiner för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete samt att förbundet uppfyller de lagstadgade krav som ställs på förbundet som arbetsgivare. Arbetsmiljöplanen beskriver inriktningen för förbundets arbetsmiljöarbete, vilka aktiviteter som ska genomföras och hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp. Den revidering som har skett under året handlar främst om att de bilagor som används för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har reviderats och tydliggjorts.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Under våren 2023 följdes det systematiska arbetsmiljöarbetet upp för 2022. Uppföljningen visade att mycket av det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar bra. Några av de saker som behöver förtydligas är rutiner för fördelning av arbetsmiljöuppgift, dvs när och hur ska det genomföras, kartläggas, dokumenteras och följas upp. Rutinen för att anmäla tillbud och olycksfall behöver också ses över så att hanteringen blir likvärdig i hela organisationen.

Arbetsmiljöutbildning

Förbundet har under 2023 fått skicka 2 nya chefer på arbetsmiljöutbildning till Askersunds kommun. Där cheferna har fått delta tillsammans med Askersunds kommuns chefer i den arbetsmiljöutbildning som kommunens HR-avdelning har genomfört. Att säkerställa att förbundets chefer får kontinuerlig arbetsmiljöutbildning är en förutsättning för att de ska kunna få en fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Arbetsmiljöundersökning

Under hösten 2022 genomfördes en arbetsmiljöundersökning på enhetsnivå i förbundet vilken mäter den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Under 2023 har ett arbete skett där varje enhet har arbetat med sitt resultat. Resultatet av enkäten visar att områden som behöver arbetas vidare med är sömn och återhämtning, stress och hot och våld.

Hälsofrämjande arbetet

Under hösten 2023 påbörjade förbundets chefer att genomföra temperaturmätning på APT vid ett antal tillfällen. Temperaturmätning är ett sätt att arbeta förebyggande genom att mäta den psykosociala arbetsmiljön här och nu. Medarbetarna besvarar 10 olika frågor där sedan valda delar diskuteras i grupp. Frågorna berör bland annat om medarbetaren får stöd och feedback av sin chef, om arbetsbelastningen är ok, trygghet på arbetsplatsen och om samarbetet med kollegorna är bra.

Friskvårdsbidrag och friskvårdstimme

Att bedriva ett aktivt friskvårdsarbete ser förbundet som en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Alla månadsanställda som har en anställning under innevarande år på 3-6 månader får 1000 kr i friskvårdsbidrag och de som har en anställning på över 6 månader får ett friskvårdsbidrag på 2000 kr. Under året var det 80,21% av det tilldelade friskvårdsbidraget i kronor som har använts av medarbetarna, vilket i stort sett är identiskt med föregående års siffra.

Förbundets alla medarbetare har fortsatt möjlighet att träna gratis, under vissa tider, på Alléhallens bad och gym. Detta ser förbundet som en stor förmån för medarbetare inom förbundet då det är ett sätt att motivera och stimulera till fysisk aktivitet. Det finns fortsatt möjlighet för medarbetare att köpa årskort på Alléhallen till ett rabatterat pris, om medarbetaren vill träna på tider när det inte är gratis.

Förbundet erbjuder även medarbetare att nyttja en friskvårdstimme i veckan, när verksamheten tillåter, som ett sätt att stimulera fysisk aktivitet.

Sjukfrånvaro

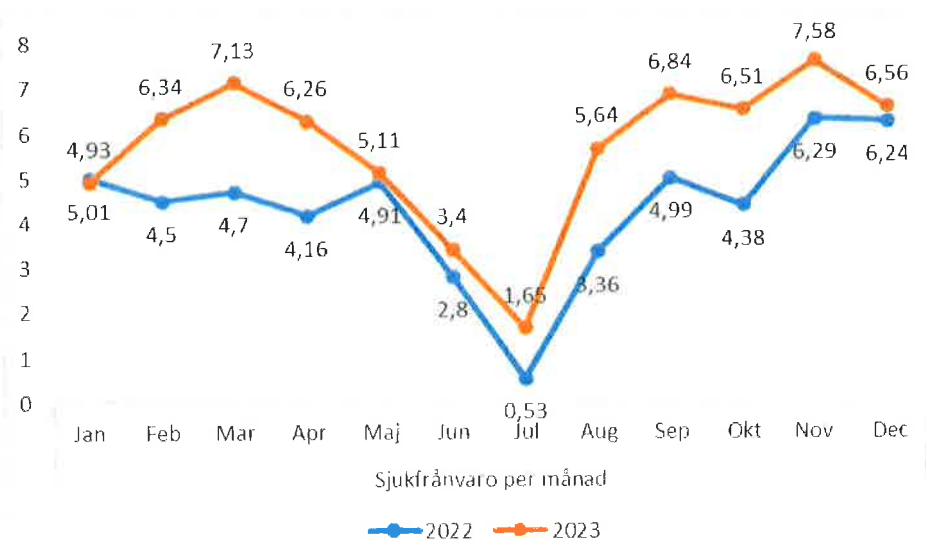
Den totala sjukfrånvaron för 2023 blev 5,67 %, vilket är en ökning med 1,34 procentenheter.

En förändring jämfört med föregående år är att långtidssjukfrånvaron har ökat, från 34,64 % förra året till 52,44% för i år. Detta betyder att det är en större andel av de totala sjukfrånvarotimmarna som kommer från långtidssjukfrånvaro, dvs sjukfrånvaro över 60 dagar. 2023 hade förbundet ca 32 400 sjukfrånvarotimmar, där ca 17 000 timmar av dessa bestod av långtidssjukfrånvaro. Förra året hade förbundet ca 25 000 sjukfrånvarotimmar varav ca 8 700 timmar var långtidssjukfrånvaro.

Den totala sjukfrånvaron har ökat för både kvinnor och män, där kvinnorna står för den största ökningen. En ökning av sjukfrånvaron har även skett i alla tre ålderskategorier, där den största förändringen är för gruppen <29 år och >50 år.

Sjukfrånvaro i % av arbetad tid	2023	2022	>60 dagar	Kvinnor	Män	<29 år	30-49 år	>50 år
Totalt	5,67	4,33	52,44	7,68	2,95	22,13	3,52	6,78

Diagrammet nedan visar den totala sjukfrånvaron per månad för år 2023 och föregående år. Under en större andel av månaderna är sjukfrånvaron högre än föregående år. Det är endast i januari, maj och december som sjukfrånvaron är i nivå med förra året.



Företagshälsovård

Förbundet använder Feelgood som företagshälsovård när det gäller arbetsrelaterad ohälsa. Nyttjandet av företagshälsovården är högre 2023 än 2022, vilket följer utvecklingen av sjukfrånvaron.

Förbundet har högst nyttjandegrad i mars, maj och september. Den tjänst som används mest hos Feelgood är samtalsstöd. Förbundet har ett fortsatt samarbete med S:t Lukas i Örebro, när det handlar om att kunna erbjuda samtalsstöd till medarbetare där orsaken till samtalsstödet är av mer privat karaktär.

Tillbud och arbetsskador

Under 2023 har totalt 61 händelser rapporterats, 38 tillbud och 23 olycksfall. Majoriteten av tillbudsanmälningarna ligger inom ramen för otrygghet eller hot medan det för olycksfallen till största del handlar om slag eller skada.

Tillbud 2023	Kv 1	Kv 2	Kv 3	Kv 4	Helår
Hot	2	0	2	7	11
Otrygghet	0	0	2	18	20
Övrigt	2	0	2	3	7
Totalt	4	0	6	28	38

Olycksfall i 2023	Kv 1	Kv 2	Kv 3	Kv 4	Helår
Fallolyck a, halk	2	2	0	0	4
Slag, skada	0	2	10	7	19
Totalt	2	4	10	7	23

Likabehandling

Människor med olika bakgrund, egenskaper och livserfarenheter berikar varandra med ny kunskap och med insikter som ger viktiga bidrag till hela verksamheten inom Sydnärkes Utbildningsförbund. Alla medarbetares lika värde ligger till grund för att alla ska få samma möjligheter till goda arbets- och anställningsvillkor. Sydnärkes utbildningsförbund arbetar med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagstiftningen och har en *Plan för lika rättigheter och möjligheter för medarbetare i Sydnärkes Utbildningsförbund 2023-2025*.

Planen innefattar olika aktiviteter som kopplas till såväl chefs nivå som övergripande nivå för hela förbundet.

Jämställdhet

Varje år gör Sydnärkes Utbildningsförbund en lönekartläggning utifrån kraven i Diskrimineringslagen med syfte att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. I lönekartläggningen för 2023 var 281 månadsanställda med och det resulterade i 37 grupper av lika arbete och av dessa skedde en analys av 12 lika arbeten och en analys av 12 likvärdiga arbeten. Vid analysen framkom inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Lönekvoten är 97,8% vilket innebär att mäns snittlön är högre än kvinnors i förbundet.

