



Kommunstyrelseförvaltningen

Malin Ullström, 0703005764

malin.ullstrom@harnosand.se

Kommunfullmäktige

Fyramånadersrapport Härnösands kommun 2025

Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

att godkänna Fyramånadersrapport Härnösands kommun 2025.

Beskrivning av ärendet

Fyramånadersrapport för Härnösands kommun har upprättats i enlighet med gällande redovisningsstruktur.

Ekonomi

Härnösands kommun uppvisar ett resultat om -23,7 mnkr för årets första fyra månader, 90,6 mnkr bättre än för samma period föregående år. Intäkterna har ökat något jämfört med föregående år. Kostnaderna har minskat med 36,8 mnkr jämfört med första tertialet 2024 där pensionskostnaderna utgör den största minskningen med 30,9 mnkr.

Det prognostiserade resultatet för helåret är 10,9 mnkr, vilket är 0,9 mnkr högre än budgeterat resultat på 10,0 mnkr. Samtliga nämnder förutom arbetslivsnämnden prognostiserar överskott för helåret 2025.

Mål

En prognos för måluppfyllelse vid årets slut avlämnas i fyramånadersrapporten. Av kommunens 30 verksamhetsmässiga mål för 2025 bedöms 20 vid årsskiftet ha utvecklats i eftersträvad riktning och i tillfredsställande omfattning. Tio mål bedöms ha utvecklats i rätt riktning, men inte i tillräcklig omfattning. Inget mål bedöms ha utvecklats i en icke eftersträvad riktning.

Sammantaget visar bedömningen att kommunen är på god väg att nå sina verksamhetsmål, med en övervägande positiv utveckling under årets första månader.

Bedömning

Beslut om antagande av fyramånadersrapporten säkerställer en gemensam bild av kommunens ekonomiska och verksamhetsmässiga läge samt möjliggör tidig styrning vid avvikelser. En utebliven beslutspunkt riskerar att fördröja nödvändiga åtgärder och minska transparensen i uppföljningen

Datum
2024-09-23

Dnr
KS/2025-000236

gentemot fullmäktiges mål. Ärendet är av formell karaktär, därav medföljer ingen checklista ärendet.

Lars Liljedahl
Kommundirektör

Anna Bostedt
Chef Ekonomi- och
kommunledningsavdelningen

Bilagor

Fyramånadersrapport 2025, Härnösands kommun



Härnösands
kommun



Härnösands kommun

Fyramånadersrapport

2025-04-30

Fyramånadersrapport kommun 2025

Innehållsförteckning

Fyramånadersrapport kommun 2025	1
1 Utgångspunkter.....	2
2 Förhållanden för resultat och ekonomisk ställning	3
2.1 Måluppfyllelse.....	3
2.2 Personalförhållanden	5
2.2.1 Sjukfrånvaro	7
2.2.2 Anställda.....	8
2.3 Finansiell analys	9
3 Finansiella rapporter.....	11
3.1 Resultaträkning	11
3.2 Balansräkning.....	11
3.3 Noter	13
3.4 Drift- och investeringsredovisning.....	14

1 Utgångspunkter



I årsplanen konkretiseras kommunens mål och budgeten fastslår de ekonomiska ramarna för det kommande året. Årsplanen tar avstamp i kommunens omvärldsspaning samt de planeringsförutsättningar som fastställts inför att arbetet med Årsplanen tar sin början. Årsplanen ligger till grund för nämndernas verksamhetsplaner.

Årsplanen följs upp vid tre tillfällen under året, i fyramånadersrapport, delårsrapport samt årsredovisning. Fyramånadersrapporten har (till skillnad från delårsrapporten och årsredovisningen) ett introvert perspektiv och fokuseras enbart på kommunens ekonomi och personalförhållanden. Delårsuppföljningen samt årsredovisningen är mer omfattande och innehållet styrs genom lag (Lagen om kommunal bokföring och redovisning) samt rekommendationer (Rådet för kommunal redovisning).

2 Förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

2.1 Måluppfyllelse

Kommunens nämnder och helägda koncernbolag har för verksamhetsåret antagit mål inom ramen för kommunens målprogram. Nämndernas målarbete följs upp vid tre tillfällen per år och sammanställs för kommunen som helhet. Bolagens mål följs upp i kommunens delårsrapport och årsredovisning och inkluderas därmed inte i fyramånadersrapporten.

Kommunens nämnder har inför verksamhetsåret antagit totalt 30 verksamhetsmål. Inom inriktningarna Jämställd och jämlik välfärd och Attraktiv arbetsgivare har likalydande mål antagits för kommunens samtliga nämnder.

Måluppfyllelse avser prognos vid årets slut.

- I 20 fall bedöms förflyttningen mot målet vid årets slut ha skett i eftersträvad riktning och i en tillfredsställande omfattning.
- I 10 fall bedöms förflyttningen mot målet vid årets slut ha skett i eftersträvad riktning, men i en icke tillfredsställande omfattning.
- I 0 (noll) fall bedöms förflyttningen mot målet vid årets slut inte ha skett i eftersträvad riktning.

SYMBOLER FÖR MÅLUPPFYLLELSE	
Förflyttningen mot målet bedöms vid årsskiftet ha skett i eftersträvad riktning och i en tillfredsställande omfattning.	
Förflyttningen mot målet bedöms vid årsskiftet ha skett i eftersträvad riktning, men i en icke tillfredsställande omfattning.	
Förflyttningen mot målet bedöms vid årsskiftet inte ha skett i eftersträvad riktning.	



Plats för alla

Mål	Bedömning
Vi skapar förutsättningar för ett jämställt, starkt och inkluderande föreningsliv i alla kommundelar.	
Vi har en hållbar och långsiktig samhällsplanering som skapar plats för såväl män och kvinnor som pojkar och flickor.	
Våra invånare, kvinnor och män, flickor och pojkar, ska känna sig trygga och inkluderade i samhället.	
Inkluderande, levande och trygga kommundelar där alla invånare, såväl kvinnor som män, flickor som pojkar, känner sig delaktiga i samhället och samhällsutvecklingen	
Vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro	
Medborgaren ska på ett effektivt och rättssäkert sätt komma i kontakt med överförmyndaren	



Plats för tillväxt

Mål	Bedömning
En attraktiv och företagsvänlig plats med livskraftiga företag och ideella aktörer som främjar hållbar tillväxt. Här vill man vara!	
Vi har en enkel och rättvis myndighetsutövning för ett gott företagsklimat med en hög servicenivå.	
Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män	
Vi är väl kända för god och tillgänglig verksamhet och service för såväl kvinnor som män, flickor och pojkar.	



Modig miljökommun

Mål	Bedömning
Alla invånare, såväl kvinnor som män, bidrar till ökad hållbarhet och minskad miljöpåverkan i Härnösands kommun	
Vi prioriterar omställningen till ett hållbart och fossilfritt samhälle, hushållning av naturresurser och biologisk mångfald.	
Vi skapar och främjar kunskap och engagemang för hållbarhet och minskad miljöpåverkan i samhället och arbetslivet	
Vi bidrar till minskad miljöpåverkan och arbetar mer hållbart i allt vi gör.	



Likvärdig utbildning

Mål	Bedömning
En utbildning som präglas av trygghet och en undervisning som präglas av studiero/omsorg.	
En utbildning av hög kvalitet som ger varje barn och elev, såväl flickor som pojkar, goda möjligheter till utveckling och lärande	
Alla elever, såväl kvinnor som män, får det stöd de behöver och ges likvärdiga förutsättningar för att nå så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling.	
Vi bidrar till att fler personer, kvinnor och män, flickor och pojkar, kan ta del av mer anpassade utbildningar	
Alla ska känna sig trygga i uppdraget som ställföreträdare	



Jämställd och jämlik välfärd

Mål	Bedömning
I Härnösand har kvinnor och män, flickor och pojkar, samma makt att forma samhället och sina egna liv.	
Målet är nämndsgemensamt för kommunstyrelse, arbetslivsnämnd, samhällsnämnd, skolnämnd och socialnämnd.	
- Kommunstyrelse, samhällsnämnd och socialnämnd har alla bedömt att förflyttningen mot målet vid årets slut har skett i eftersträvad riktning och i en tillfredsställande omfattning. - Arbetslivsnämnd och skolnämnd har bedömt att förflyttningen mot målet vid årets slut har skett i eftersträvad riktning, men i en icke tillfredsställande omfattning.	



Attraktiv arbetsgivare

Mål	Bedömning
Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	
Medarbetare, såväl kvinnor som män, har balans mellan arbete och fritid.	
Målet om ett hållbart och utvecklade arbetsliv är nämndsgemensamt för kommunstyrelse, arbetslivsnämnd, samhällsnämnd, skolnämnd och socialnämnd.	

Samhällsnämnd och socialnämnd har bedömt att förflyttningen mot målet vid årets slut har skett i eftersträvad riktning och i en tillfredsställande omfattning.

Kommunstyrelse, arbetslivsnämnd och skolnämnd har bedömt att förflyttningen mot målet vid årets slut har skett i eftersträvad riktning, men i en icke tillfredsställande omfattning.

2.2 Personalförhållanden

Kompetensförsörjning

För att säkra kommande behov av kompetens implementeras nu ett system med målsättning att styra individens utveckling mot organisationens kompetensbehov. Målet är att starta upp innan sommaren 2025.

Då det kommer till en kritisk kompetens för välfärden så pågår ett ESF projekt med fokus på att öka både språkkunskap och yrkeskunskap inom äldreomsorg och funktionsstöd. Detta har hittills goda resultat men utvärderas löpande.

För att stärka kommunens attraktionskraft som arbetsgivare pågår arbetet med att skapa ett Welcome House och piloterna Bubbelhoppa och Livsvårdstimma som syftar till att stärka medarbetarerbjudandet har utvärderats och återkopplingen är positiv. Bubbelhoppa innebär möjlighet för medarbetare att skugga olika funktioner inom kommunen annan än den egna. Livsvårdstimme öppnar upp för en bredare palett av må bra aktiviteter och ersätter den tidigare friskvårdstimmen som framförallt styrde emot fysisk träning. Målet är att processerna med Bubbelhoppa och Livsvårdstimma ska kunna börja med start hösten 2025.

Aktivt medarbetarskap

Uppskattningsvis så arbetar 70% av cheferna med utbildningsplattformen aktivt medarbetarskap och aktiviteten går också att återfinna i majoriteten av första linjens chefers aktivitetsplaner för 2025. Målet är att stärka medarbetares engagemang, förmåga att kommunicera, samarbeta och se det egna ansvaret för sin arbetsmiljö och sitt arbete. Då ökar arbetstillfredsställelsen generellt och nöjda medarbetare ger med större sannolikhet nöjda invånare. På det sättet styr strategin mot en ökad måluppfyllelse i målet på inriktning 6. Planen var att följa upp arbetet med Aktivt medarbetarskap under tertial 1. Till följd av omprioritering ligger nu uppföljning planerad under tertial 2. Uppföljningen består av en enkät där cheferna svarar på frågor rörande bland annat portalen och upplevelsen av arbetet med aktivt medarbetarskap.

Ledarskap

För att få effekt av den styrmodell som ska öka måluppfyllelsen på våra gemensamma mål och inriktningar krävs en förmåga hos chefer att leda tillsammans. Samledarskap är den strategi som anger vilka kunskaper som krävs och bidrar till förmåga att skapa måluppfyllelse tillsammans. För att skapa interna resurser till att utveckla samledarskapet pågår en "utbilda utbildare" insats som planeras vara klar hösten 2025. Då förväntas arbetsgivaren kunna skala upp träningen i ledningsgrupperna och stegvis stärka förmåga att leda tillsammans för de vi är till för.

Hälsofrämjande arbetsplatser

Hälsofrämjande arbetsplatser: För att på ett bättre vis identifiera grundorsaker till ohälsa och stötta chefer i arbetet att göra riktade åtgärder har vårens pilot under 2024 emot hemtjänsten följts upp av en pilot under hösten riktad emot tre olika enheter på förskolan. Risk- och friskfaktorer har kartlagts och resultat visar bland annat på efterfrågan av närvarande ledarskap, behov av planeringstid, efterfrågan av återhämtning under arbetstid och behov av systematiskt arbetsmiljöarbete. Resultatet har återförts till enheterna och arbetet ligger till grund för en modell som möjliggör en utökning av arbetet. Plan framåt är att under hösten 2025 att skala upp det hälsofrämjande arbetet för att fler verksamheter ska få ta del av analysarbetet och se över styrkor och utvecklingsområden kopplade till friskfaktorerna. Därefter är målsättningen att enheter lägger in åtgärder i respektive verksamhetsplan för 2026 för möjlighet till uppföljning.

Stärkta stödfunktioner

Tillsammans bidrar kommunorganisationens stödfunktioner till att göra andra bättre genom att ge rätt stöd i rätt tid. Det gör vi bäst genom att ha ett coachande arbetssätt och ge service genom ett professionellt och situationsanpassat stöd med mottagaren i fokus. Kan kommunens chefer stärkas i deras uppdrag bidrar vi till kostnadseffektivitet, rättssäkerhet, proaktivitet och kompetens i kommunens alla verksamheter. En start är att gemensamt inom kommunstyrelseförvaltningen fokusera på en introduktion för nya chefer så de får med sig en grundkunskap och förståelse för vad som krävs av chefer i Härnösands kommun. Målsättningen är att kommunens chefer ska kunna axla VEPA ansvaret på ett än mer likvärdigt och fullödigt sätt. Denna aktivitet ingår i utbildningsveckan som innehåller utbildningsdelar där cheferna får möjlighet till en första kontakt med samtliga stödfunktioner. Detta kommer därefter att utvärderas.

Digitalisering

Utvecklingsarbetet med att skapa en digital anställningscykel i Härnösands kommun har pågått i 2,5 år. I nuläget är arbetets första fas i slutskedet. Det innebär att de processer som är aktuella under en anställning i hög grad har digitaliserats. Gällande de processer som pågår under anställningen så har dessa digitaliserats främst i form av digitala utvecklings- och lönesamtal samt mål och aktivitetsplan för medarbetares utveckling. En modul för kompetensstyrning kommer startas med en

kompetensprofil för medarbetare och chef. Denna kommer möjliggöra för arbetsgivaren att löpande följa upp medarbetarens kunskapsutveckling kopplat till sitt arbete i den kommunala organisationen.

Andra delar som numera görs digitalt är områden som behandlar arbetsrättslig dokumentation och misskötsamhet. Likaså kommer information kring LAS-dagar och företrädesrätt hanteras digitalt vilket ökar transparens och rättssäkerhet. Sist men inte minst samlas alla personalrelaterade delar av administrativ karaktär i en medarbetarportal utifrån principen "en väg in".

2.2.1 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro (%) i kommunen, jan-apr	2025	2024	2023
Totala sjukfrånvaron i procent av de anställdas ordinarie arbetstid	8,3	8,5	7,4
Andel sjukfrånvaro under en sammanhängande tid av 59 dagar eller mer i % av total sjukfrånvaro	43,9	48,4	34,1
Sjukfrånvaro för kvinnor	8,9	9,8	7,5
Sjukfrånvaro för män	6,5	5,1	4,6
Sjukfrånvaro i åldrarna 29 år eller yngre	6,3	9,1	6,7
Sjukfrånvaro i åldrarna 30-49	8,5	7,3	6,6
Sjukfrånvaro i åldrarna 50 eller äldre	8,4	9,5	8,5

Sjukfrånvaro per förvaltning, jan-april	2025	2024	2023
Kommunstyrelsen	2,2	4,0	3,2
Samhällsnämnden	6,0	6,4	6,5
Skolnämnden	7,2	7,1	6,4
Arbetslivsnämnden	6,2	6,5	3,3
Socialnämnden	10,9	11,0	9,7

En marginell minskning av den total sjukfrånvaro med 0,2 procentenheter ses i jämförelse med föregående år. En minskad sjukfrånvaro ses för åldrarna 29 år och yngre med 2,8 procentenheter och hos kvinnor med 0,9 procentenheter. En minskning kan dock ses hos andelen långtidssjukskrivna med 59 dagar eller mer av total sjukfrånvaro med 4,5 procentenheter. Samtidigt kan en ökad sjukfrånvaro ses för åldrarna 30 – 49 år med + 0,8 procentenheter samt sjukfrånvaron hos män med 1,4 procentenheter.

Avseende skolförvaltningens marginella ökning av sjukfrånvaro kan en förklaring finnas i det omställningsarbete som pågått under våren. Samtidigt ses en synbar minskning av sjukfrånvaron inom kommunstyrelsen.

2.2.2 Anställda

Antal årsarbetare	Månads- avlönade 2025/04	Varav kvinnor (%)	Månads- avlönade 2024/04	Varav kvinnor (%)	Månads- avlönade 2023/04	Varav kvinnor (%)
Kommunstyrelsen	158	70%	158	69%	158	69%
Arbetslivsnämnden	138	59%	253	63%	235	67%
Samhällsnämnden	142	57%	139	62%	132	63%
Skolnämnden	830	75%	853	75%	879	74%
Socialnämnden	968	70%	1024	71%	983	72%
Totalt	2 240	70%	2427	68%	2 387	69%

I månadsavlönade ingår både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda med månadslön. Antalet anställda årsarbetare enligt faktisk sysselsättningsgrad.

Tillsvidareanställda	2025/04	2024/04	2023/04
Kommunstyrelsen	147	152	145
Arbetslivsnämnden	93	97	94
Samhällsnämnden	135	131	122
Skolnämnden	787	789	782
Socialnämnden	940	982	921
Totalt	2102	2151	2064

Kommunstyrelsen har något färre tillsvidareanställd personal, en minskning som nästan uteslutande kan härledas till vakanta tjänster utifrån anställningsstoppet samt föräldra- och studieledighet. Inom arbetslivsförvaltningen har en minskning av antalet årsarbetare skett med 115 st. Den sannolikt största förklaringsfaktorn till detta är att inom arbetslivsförvaltningen ingår anställningar som är inom ramen för Bestämmelser för deltagare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder (BEA)* och minskningen ses främst kunna härledas till färre årsarbetare inom BEA-avtalet. När det kommer till minskningen av tillsvidareanställda inom arbetslivsförvaltningen kan de härledas till naturliga avgångar. Vad gäller samhällsförvaltningen ses en marginell ökning av antal årsarbetare såväl som tillsvidareanställd personal. Ökningen av tillsvidareanställd personal beror på att gatuenheten utökats med ansvar för det som tidigare utförts på entreprenad. Skolförvaltningen har minskat antal årsarbetare med 20 st. samtidigt ses även en ringa minskning av tillsvidareanställda. Arbetsbristförhandlingar genomfördes under våren 2025, en förklaring till detta ses vara att elevantalet minskar vilket leder till skolförvaltningens behov att se över och minska sin organisation. Även socialförvaltningen minskar antalet årsarbetare med 56 st, något som framförallt handlat om en minskning av personalen som jobbar inom hemtjänst. Anställningsstoppet och en aktiv bemanningsplanering har bidragit till att minskningen har kunnat ske utan att någon tillsvidareanställd har behövt varslas om uppsägning inom socialnämndens verksamheter. Genom en restriktiv ståndpunkt vid tillsättningar av vakanser samt att alla tillsättningar skall gå genom förvaltningschef har antalet årsarbetare minskat.

2.3 Finansiell analys

RESULTAT	apr -25	apr -24
Resultat (mnkr)	-23,8	-114,4
Resultat i procent av skatteintäkter och statsbidrag	-3,4%	-17,2%
Resultat exkl. semesterlöneskuld (mnkr)	16,2	-76,4
Resultat exkl. semesterlöneskuld, procent av skatteintäkter och statsbidrag	2,3%	-11,5%

Kommunens resultat för perioden är -23,8 mnkr, vilket är 90,6 mnkr högre än för föregående period. Kommunens intäkter för statsbidrag har minskat med 6,9 mnkr jämfört med föregående år, övriga intäktsslag har dock ökat så mycket att intäkterna totalt sett är 1,7 mnkr högre än för föregående års första tertial. Den största ökningen på 3,8 mnkr avser försäljning av verksamhet, och där är det främst Gatukontorets försäljning som utgör skillnaden.

Kommunens kostnader är 36,8 mnkr lägre än för samma period 2024, en minskning som främst är hänförlig till kommunens pensionskostnader, vilka minskar med 30,9 mnkr jämfört med april ifjol. Även övriga personalrelaterade kostnader minskar jämfört med fjolåret, totalt 5,3 mnkr lägre för årets första tertial.

Skatteintäkter och statsbidrag har ökat med 27,2 mnkr jämfört med föregående års första tertial.

Kommunens finansnetto har förbättrats med 27,6 mnkr jämfört med samma period föregående år, och är nu -22,4 mnkr. Även här är det pensionerna som påverkar positivt, kostnaderna för den finansiella delen av pensionerna har minskat med drygt 17 mnkr sedan föregående års fyramånadersbokslut.

SOLIDITET	apr -25	apr -24
Soliditet %	14,8%	20,5%
Soliditet inkl. samtliga pensionsförpliktelser och löneskatt	-13,3%	-9,5%

Kommunens soliditetsmått fortsätter att sjunka jämfört med föregående år. Soliditetsformeln dividerar det egna kapitalet med summan av samtliga tillgångar i balansräkningen och eftersom det egna kapitalet sjunker till följd av negativa resultat medan tillgångarna ökar till följd av ökade anläggningstillgångar samt ökade kassa/bank-tillgångar så sjunker soliditetsmåttet för 2025 jämfört med 2024.

LIKVIDITET	apr -25	dec -24	apr -24	dec -23
Kassalikviditet	66,2%	58,7%	58,1%	65,1%
Rörelsekapital, mnkr	-169,2	-162,6	-179,3	-141,2
Varav semesterlöneskuld, mnkr	114,7	74,7	116,4	78,3
Anläggningskapital, mnkr	486,2	503,4	581,0	657,4

Kassalikviditeten har förbättrats jämfört med 2024 vilket betyder att kommunens omsättningstillgångar exklusive lager har ökat i förhållande till de kortfristiga skulderna.

Rörelsekapitalet visar på differensen mellan kommunens omsättningstillgångar och dess kortfristiga skulder. Att ha ett negativt rörelsekapital innebär att kommunens kortfristiga skulder är högre än omsättningstillgångarna.

Semesterlöneskulden ligger i paritet med föregående år, detta nyckeltal påverkas dels av antalet anställda med semesterdagar, samt av hur de anställda väljer att ta ut sin semester.

NETTOINVESTERINGAR	apr -25	apr -24
Nettoinvesteringar exkl. finansiell leasing (mnkr)	-68,9	-29,5
Nettoinvesteringar i relation till avskrivningar exkl. finansiell leasing	378,3%	177,5%

Kommunen har en något högre investeringstakt än föregående års första tertial (en mer detaljerad investeringsredovisning återfinns i avsnitt 3.4) men detta är ett mått som över tid har varierat vid fyramånadersbokslutet då det kan skilja sig när under året investeringsprojekt genomförs. Nyckeltalet presenteras exklusive finansiell leasing och visar således endast de investeringar som omfattas av den 11-åriga investeringsplanen och som upptas i kommunens anläggningsreskontra.

Prognostiserad budgetavvikelse	Budget helår	Prognos helår T1	Avvikelse prognos-budget helår
Kommunstyrelse	0,0	6,9	6,9
Kommungemensam verksamhet	0,0	-1,0	-1,0
Kommunfullmäktige	0,0	0,9	0,9
Arbetslivsnämnd	0,0	-7,8	-7,8
Samhällsnämnd	0,0	0,5	0,5
Skolnämnd	0,0	1,2	1,2
Socialnämnd	0,0	11,5	11,5
Finansen inkl finansiell leasing	10,0	-1,3	-11,3
Summa prognostiserad budgetavvikelse	10,0	10,9	0,9

Den samlade prognosen för helåret 2025 är ett överskott på 10,9 mnkr, vilket innebär en avvikelse på 0,9 mnkr jämfört med budgeterat överskott på 10,0 mnkr. Samtliga nämnder förutom arbetslivsnämnden prognostiserar överskott för året, nämndernas samlade prognos är 13,2 mnkr. Kommungemensam verksamhet samt Finansen prognostiserar med smärre underskott, detta främst beroende på att pensionskostnaderna inte sjunkit i den takt som budgeterats.

Arbetslivsnämndens underskott på -7,8 mnkr beror främst på ökade konsultkostnader, kostnader från 2024 som istället påverkat 2025 års resultat, samt ett obudgeterat driftbidrag till Restore. Resterande underskott prognostiseras uppstå inom kostnadsslag personal och beror främst på att den pågående omorganisationen tagit längre tid än vad som var förväntat när budget lades.

Övriga nämnders prognostiserade överskott har uppstått främst inom kommunstyrelse och socialnämnd. För kommunstyrelsens del är det främst ökade projektintäkter som ger en positiv prognos, samtidigt som personalkostnaderna bedöms bli lägre än budgeterat. Socialnämndens prognos på 11,5 mnkr består huvudsakligen av minskade personalkostnader där nämnden prognostiserar 8,8 mnkr lägre personalkostnader än årets budget.

3 Finansiella rapporter

3.1 Resultaträkning

(mnkr)		Kommun apr -25	Kommun apr -24	Kommun Prognos 2025	Kommun Budget 2025	Kommun Avvikelse BoP
Verksamhetens intäkter	Not 1	114,0	112,3	379,9	351,2	28,7
Verksamhetens kostnader	Not 2	-770,2	-807,0	-2 282,1	-2 266,0	-16,1
Avskrivningar		-37,3	-34,6	-109,1	-108,7	-0,4
Verksamhetens nettokostnad		-693,5	-729,3	-2 011,3	-2 023,5	12,2
Skatteintäkter		468,5	450,3	1 400,0	1 399,4	0,6
Generella statsbidrag och utjämning		223,6	214,5	670,9	684,5	-13,6
Verksamhetens resultat		-1,4	-64,5	59,6	60,4	-0,8
Finansiella intäkter		0,1	3,1	8,0	8,5	-0,5
Finansiella kostnader		-22,4	-53,1	-56,6	-58,8	2,2
Resultat efter finansiella poster		-23,8	-114,4	10,9	10,0	0,9
Extraordinära poster					0,0	0,0
Periodens resultat		-23,8	-114,4	10,9	10,0	0,9

3.2 Balansräkning

(mnkr)	Kommun apr-25	Kommun dec-24
TILLGÅNGAR		
<i>Anläggningstillgångar</i>		
Immateriella anläggningstillgångar	2,5	2,2
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>		
Mark, byggnader och tekniska anläggningar	1403,9	1 313,8
Maskiner och inventarier	70,6	68,1
Övriga materiella anläggningstillgångar	0,7	1,3
Finansiella anläggningstillgångar	317,0	317,0
Summa anläggningstillgångar	1 794,7	1 702,4
Bidrag till infrastruktur	0,0	0,0
<i>Omsättningstillgångar</i>		
Förråd m.m.	7,1	7,2
Fordringar	213,6	218,4
Kortfristiga placeringar	0,0	0,0
Kassa och bank	131,2	22,8
Summa omsättningstillgångar	351,9	248,3

Summa tillgångar	2 146,5	1 950,7
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER		
<i>Eget kapital</i>		
Periodens resultat	-23,8	-91,0
Resultatutjämningsreserv	3,9	3,9
Övrigt eget kapital	336,9	427,9
Summa eget kapital	317,0	340,8
<i>Avsättningar</i>		
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	302,4	293,0
Andra avsättningar	0,0	0,0
Summa avsättningar	302,5	293,0
<i>Skulder</i>		
Långfristiga skulder	1006,0	905,9
Kortfristiga skulder	521,0	410,9
Summa skulder	1 527,0	1 316,9
Summa eget kapital, avsättningar och skulder	2 146,5	1 950,7
PANTER OCH ANSVARSFÖRBINDELSER		
Panter och därmed jämförliga säkerheter	1 689,1	1 689,1
<i>Ansvarsförbindelser</i>		
Pensionsförpliktelser som inte har tagits upp bland skulderna eller avsättningarna	603,1	603,1
Övriga ansvarsförbindelser	15,5	15,5
Summa panter och ansvarsförbindelser	2 307,8	2 307,8

3.3 Noter

(mnkr)	Kommun apr -25	Kommun apr -24
<i>NOT 1 Verksamhetens intäkter</i>		
Försäljningsintäkter	6,9	7,2
Taxor och avgifter	17,9	15,4
Hyror och arrenden	15,5	14,0
Bidrag från staten	43,7	50,6
Bidrag övriga	8,2	7,3
Försäljning verksamhet	21,7	17,9
Intäkter från exploateringsverksamhet	0,1	0,0
Övrigt	0,0	0,0
Summa verksamhetens intäkter	114,0	112,3

(mnkr)	Kommun apr -25	Kommun apr -24
<i>NOT 2 Verksamhetens kostnader</i>		
Lämnade bidrag	-23,2	-23,3
Entreprenader och köp av verksamhet	-115,7	-111,2
Tjänster	-24,2	-23,9
Löner, ersättningar och sociala avgifter	-483,3	-488,7
Pensioner inkl. löneskatt	-36,8	-67,7
Gottgörelse	0,0	0,0
Lokal- och markhyror	-33,1	-34,2
Fastighets- och driftskostnader	-9,4	-12,2
Material	-21,3	-22,8
Övriga verksamhetskostnader	-23,2	-23,1
Summa verksamhetens kostnader	-770,2	-807,0

3.4 Drift- och investeringsredovisning

NÄMNDERNAS DRIFTSREDOVISNING (mnkr)	Intäkter	Kostnader	Nettokostnad	Budget nettokostnad	Avvikelse mot budget
Kommunstyrelse	9,1	-62,8	-53,7	-60,4	6,7
Kommunfullmäktige	1,3	-4,4	-3,1	-3,6	0,5
Arbetslivsnämnden	17,0	-43,5	-26,5	-20,2	-6,4
Samhällsnämnden	33,6	-106,9	-73,3	-76,5	3,2
Skolnämnden	41,7	-251,7	-210,0	-215,8	5,8
Socialnämnden	35,3	-293,6	-258,3	-268,5	10,2
Summa nämnder	138,0	-763,0	-625,0	-645,0	20,1
Kommunövergripande verksamhet	29,7	-126,6	-96,8	-84,3	-12,5
Finansiell leasing	0,0	14,9	14,9	1,0	13,9
Korrigerig interna poster	-53,8	53,6	-0,1	0,0	0,0
Korrigerig avskrivningar	0,0	37,3	-37,3	0,0	0,0
Korrigerig finansiella poster nämnder	0,0	13,5	-13,5	0,0	0,0
Summa	114,0	-770,2	-757,8	-728,4	21,5
Korrigerig finansien		0,0	-46,2	-39,3	-6,9
Summa inkl. finansien	114,0	-770,2			14,6

Utfallet för årets första tertial visar på överskott inom samtliga nämnder förutom arbetslivsnämnden.

Mer detaljerad information kring nämndernas utfall och prognos återfinns i respektive nämndsrapport.

Investeringsredovisning (mnkr)	Utgifter sedan projektens start			Varav: årets investeringar		
Färdigställda projekt	Beslutad totalutgift	Ack. Utfall	Avvikelse	Budget	Utfall	Avvikelse
Kommunstyrelse	2,1	1,2	0,9	0,9	0,9	0,0
Kommunfullmäktige	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Arbetslivsnämnd	0,7	0,6	0,1	0,1	0,1	0,0
Samhällsnämnd	50,0	44,1	5,9	5,9	5,9	0,0
Skolnämnd	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Socialnämnd	5,9	3,4	2,5	2,5	2,5	0,0
Justering finansiella anläggningstillgångar			0,0			0,0
S:a färdigställda investeringar	58,7	49,4	9,4	9,4	9,4	0,0

Pågående investeringar	Beslutad totalutgift	Ack. Utfall	Avvikelse	Budget	Utfall	Avvikelse
Kommunstyrelse	20,0	8,0	12,1	12,1	7,9	4,2
Kommunfullmäktige	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Arbetslivsnämnd	2,7	0,0	2,7	2,7	0,0	2,7
Samhällsnämnd	371,6	146,5	225,1	225,1	51,5	173,7
Skolnämnd	6,2	1,0	5,2	5,2	0,2	5,0
Socialnämnd	3,3	0,0	3,3	3,3	0,0	3,3
S:a pågående investeringar	403,8	155,4	248,4	248,4	59,6	188,9
S:a investeringar	462,6	204,8	257,8	257,8	68,9	188,9

Kommunen har för perioden ett utfall på 68,9 mnkr, vilket motsvarar 27% av årets totala investeringsbudget. De största investeringsposterna hittills under året har varit Nybroprojektet 44,9 mnkr, Industriplan hamnleden 7,8 mnkr, Gång- och cykelväg till Smitingen 3,1 mnkr samt Kanaludden strandpark 1,4 mnkr. Kommunen har under 2025 fortsatt projektet med utbyggnaden av WiFi-nätet till särskilda boenden med en utgift hittills i år på 1,5 mnkr och har även under perioden investerat i en ny pistmaskin till Vårdkasen för 3,3 mnkr.

Mer detaljerad information kring nämndernas prognos och utfall återfinns i respektive nämndsrapport.



Kommunstyrelseförvaltningen

Malin Ullström, 0703005764

malin.ullstrom@harnosand.se

Kommunstyrelsen

Fyramånadersrapport kommunstyrelsen 2025

Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen besluta
att godkänna kommunstyrelsens fyramånadersrapport 2025.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsens fyramånadersrapport för 2025 har upprättats i enlighet med upprättade anvisningar.

Ekonomi

Resultatet per den sista april uppvisar för kommunstyrelsen ett överskott om 6,7 mnkr, och för kommungemensam verksamhet ett underskott om 12,5 mnkr.

Kommunstyrelsen överskott härrör främst till att flera kostnadsposter är lägre än budget för perioden. Kostnaderna för konsulter, kompetensutveckling, förbrukning, fastighetsunderhåll, medfinansieringar samt system och licenser är främst bidragande. Underskottet i kommungemensam verksamhet förklaras av högre pensionskostnader jämfört mot budget samt genom minskade intäkter från nämnderna avseende kollektivavtalad pension (KP).

Prognosen för helåret visar ett överskott om 6,9 mnkr för kommunstyrelsen samt ett underskott om 1,0 mnkr för kommungemensam verksamhet. För kommunstyrelsen väntas ökade intäkter för icke budgeterade bidrag samt att ramväxling skett mellan arbetslivsnämnden och kommunstyrelsen. Personalkostnaderna är även bidragande till det prognostiserade överskottet då några idag vakanta tjänster inte har tillsatts eller planerar att tillsättas under årets resterande månader som följd av kommunens anställningsstopp. Det prognostiserade underskottet för kommungemensam verksamhet härrör till lägre intäkter för kollektivavtalad pension, samt högre pensionskostnader jämfört mot budget.

Mål

Kommunstyrelsen har inför 2025 antagit fem mål. En prognos för målluppfyllelsen vid årets slut avlämnas i rapporten. Prognosen visar att i tre av de fem målen bedöms förflyttningen mot målet vid året slut ha skett i eftersträvad riktning och i en tillfredsställande omfattning, samt i två av

Datum
2024-09-23Dnr
KS/2025-000238

målen i önskvärd riktning men i en icke tillfredsställande omfattning. Inget mål bedöms vid årets slut ha utvecklats i en icke eftersträvad riktning.

Internkontroll

Kommunstyrelsens internkontrollarbete för 2025 fortlöper enligt plan.

En kvarstående förbättringsåtgärd från internkontrollarbetet 2023 är omfattande och har ännu inte kunnat slutföras. Arbetet pågår fortsatt och återrapporteras i fyramånadersrapport för att tydliggöra progression.

Bedömning

Ett beslut om att anta kommunstyrelsens fyramånadersrapport tydliggör att verksamheten bedrivs i enlighet med fastställda mål och inom tilldelade ekonomiska ramar. Beslutet utgör även en viktig del i den löpande styrningen och uppföljningen. Om beslut inte fattas försvåras möjligheten. Då ärendet är av formaliakaraktär medföljer ingen checklista inför beslut.

Lars Liljedahl
Kommundirektör

Petra Werner
Chef Kanslienheten

Bilagor

Fyramånadersrapport 2025, kommunstyrelse



Härnösands
kommun



Kommunstyrelse

Fyramånadersrapport 2025

2025-04-30

Fyramånadersrapport 2025

Innehållsförteckning

Fyramånadersrapport 2025	1
1 Uppdrag och verksamhet	2
1.1 Utgångspunkter.....	2
2 Uppföljning och prognos av måluppfyllelse.....	3
3 Ekonomisk uppföljning och prognos	6
3.1 Utfall och prognos	6
3.2 Utfall och prognos per verksamhetsområde	8
3.3 Investeringar	10
3.4 Personalvolym per verksamhetsområde.....	10
3.5 Utfall och prognos kommungemensam verksamhet	12
4 Hantering av prognostiserad budgetavvikelse	14
5 Internkontroll	15
5.1 Kvarstående förbättringsåtgärder från föregående år	15
6 Bilaga 1, Indikatorer och nyckelaktiviteter	16

1 Uppdrag och verksamhet

Kommunstyrelsen är kommunens ledande politiska förvaltningsorgan vars ansvar och övergripande uppgift är att leda, samordna och styra uppföljningen av kommunens ekonomi och verksamheter. Kommunstyrelsen är anställnings-, löne- och pensionsmyndighet och ansvarar för frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.

Kommunstyrelsen ansvarar för att verksamheten bedrivs i enlighet med mål och budget som fullmäktige fastställt, liksom de föreskrifter som anges i lag och förordning samt bestämmelser i nämndens reglemente.

1.1 Utgångspunkter

I verksamhetsplanen beskrivs nämndens planerade arbete med mål och uppdrag för det kommande året samt de ekonomiska ramarna. Verksamhetsplanen följs upp i fyramånadersrapport, delårsrapport, samt verksamhetsberättelse.



2 Uppföljning och prognos av måluppfyllelse

Nämnden har inför verksamhetsåret 2025 beslutat om mål och nyckelaktiviteter för fem av kommunfullmäktiges sex inriktningar. Måluppfyllelsen på helår har prognostiserats med stöd av de indikatorer som hör till respektive mål, indikatorernas utfall och redovisning av nyckelaktiviteter finns att läsa i bilaga 1.

Sammanfattningsvis visar prognosen för helåret att i tre av de fem målen bedöms förflyttningen mot målet vid årets slut ha skett i eftersträvad riktning och i en tillfredsställande omfattning, samt i två av målen i önskvärd riktning men i en icke tillfredsställande omfattning.



Plats för alla

Inkluderande, levande och trygga kommundelar där alla invånare, såväl kvinnor som män, flickor som pojkar, känner sig delaktiga i samhället och samhällsutvecklingen

Bedömning

- Förflyttningen mot målet bedöms vid årets slut ha skett i eftersträvad riktning och i en tillfredsställande omfattning.

Medborgarundersökningen visar generellt på en glädjande positiv trend inom samtliga indikatorer jämfört med 2023. Genomförandet av 2025 års nyckelaktiviteterna pågår enligt plan - men utifrån det faktum att kvinnor är tydligt nöjdare med framförallt "kommunens verksamheter" och "Härnösand som plats att bo på" jämfört med männen så behöver nyckelaktiviteter som också tar särskilt sikte på männen i Härnösand tas fram. Glädjande är också att den upplevda tryggheten ökar för såväl kvinnor som män från en redan god nivå i en nationell jämförelse.



Plats för tillväxt

En attraktiv och företagsvänlig plats med livskraftiga företag och ideella aktörer som främjar hållbar tillväxt. Här vill man vara!

Bedömning

- Förflyttningen mot målet bedöms vid årets slut ha skett i eftersträvad riktning, men i en icke tillfredsställande omfattning.

Det omfattande utvecklingsarbetet av Samhällsbyggnadsprocessen kommer på sikt gynna både befintliga företag och nya etableringar. I ljuset av detta förbättringsarbete är det glädjande att Härnösands företagare ger kommunens service mycket höga betyg i den årliga och nationella mätningen "Insikt". Härnösand hamnar på plats 17 i Sverige i den totala rankingen och får betyg som klassas som "mycket höga" inom alla områden. Samtliga värden i "Insikt" har också förbättrats väsentligt jämfört med 2024.

Vidare har en gemensam plan för hur kommunens platsvarumärke tagits fram. Planen ska utveckla att stärka Härnösands platsidentitet och attraktionskraft genom ett antal strategiska åtgärder med tillhörande aktiviteter där arbetet redan är i full gång. Några konkreta exempel är framtagandet av en kryssningsbilaga, särskilt riktad mot målgruppen kryssningsbesökare, samt ett antal genomförda

evenemang med syfte att stärka Härnösands attraktionskraft - bland annat Samhällsbyggardagen och Vendela Business Day.

Den 22 maj får kommunen ta del av de första resultaten av Svenskt näringslivs undersökning om företagsklimatet. I ljuset av det som genomförts hittills och inte minst insiktsmätningen så är förhoppningen att även den undersökningen ska visa på en positiv förflyttning jämfört med 2024 års resultat.



Modig miljökommun

Alla invånare, såväl kvinnor som män, bidrar till ökad hållbarhet och minskad miljöpåverkan i Härnösands kommun

Bedömning



Förflyttningen mot målet bedöms vid årets slut ha skett i eftersträvad riktning och i en tillfredsställande omfattning.

I Aktuell hållbarhets rankning av Sveriges bästa miljökommun placerar sig Härnösand på plats tre inom sin kommungrupp och på en 27:e plats av alla Sveriges kommuner. Trenden har varit uppåtgående under de tre senaste åren.

Vidare har en energi- och klimatrådgivare inrättats under 2025 och arbetet med att genomföra den antagna klimatanpassningsplanen pågår enligt plan.

Trots ovanstående så finns det alltså mer arbete att göra när det gäller att öka kunskapen - bland såväl kvinnor som män - hur vi kan bidra till ökad hållbarhet och minskad miljöpåverkan.



Jämställd och jämlik välfärd

I Härnösand har kvinnor och män, flickor och pojkar, samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Bedömning



Förflyttningen mot målet bedöms vid årets slut ha skett i eftersträvad riktning och i en tillfredsställande omfattning.

För att främja ökad medvetenhet och dialog kring makt och inflytande pågår/planeras flera strategiska insatser. Ett arbete med att förstärka jämställdhetsinriktningen i kommunens styrande dokument kommer att påbörjas hösten 2025. Fokusområden är arbetsmiljö, rekrytering, kompetensförsörjning och den personalpolitiska policyn. För att stärka chefernas kompetens inom jämställdhet finns nu en utbildningsmodul i kommunens årligt återkommande utbildningsvecka för chefer. Målet är att cirka hälften av kommunens chefer ska ha genomgått utbildningen under 2025.

Ungdomars delaktighet i samhällsutvecklingen har stärkts genom lanseringen av "Ung Nytt" – en ny digital portal för högstadie- och gymnasieungdomar där en ungdomsredaktion styr innehållet och därigenom ges större inflytande.

Arbetet med att bredda deltagandet i dialogprocesser fortsätter också genom projekt som testar generativ AI som verktyg för att nå fler målgrupper.

Härnösands kommun arbetar också aktivt med att synliggöra sitt ställningstagande för allas lika värde genom kampanjen #WeDo, där frågor om jämlikhet, inkludering och mångfald lyfts kontinuerligt i den externa kommunikationen.

Genom dessa insatser stärker kommunen invånarnas möjlighet till delaktighet och inflytande, bryter ned strukturella hinder och främjar ett mer jämlikt samhälle i enlighet med målprogrammets ambitioner.

Avslutningsvis tre indikatorer som visar att det både finns glädjeämnen men också viktiga förbättringsområden:

- När det gäller uttag av föräldradagar har Härnösand följt rikstrenden genom att männen tar ut färre dagar jämfört med föregående år (-2,7 procentenheter).

- Härnösands kommun ligger stabilt bra till - även i ett nationellt perspektiv - när det gäller jämställda löner.

- Antalet kvinnor i Härnösand med eftergymnasial utbildning på 3 år eller mer är tydligt högre än antalet män (2 139 kvinnor och 1 168 män). Andelen kvinnor som har eftergymnasial utbildning ökar över tid.



Attraktiv arbetsgivare

Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.

Bedömning

- Förflyttningen mot målet bedöms vid årets slut ha skett i eftersträvad riktning, men i en icke tillfredsställande omfattning.

Arbetet med bland annat samledarskap och aktivt medarbetarskap, introduktionsutbildning till nya chefer, kompetensförsörjning, implementering av styrmodellen samt framtagande av ett kommunövergripande årshjul för planering och uppföljning är några exempel på aktiviteter som bedöms leda mot ökad måluppfyllelse på sikt.

Kommunstyrelsen har dock alltså låga resultat på återhämtning och sjuktagen är klart högre för kvinnor (9,0%) jämfört med män (6,5 %). Här behöver en långsiktig strategi formuleras för att bryta utvecklingen. Glädjande är dock att ledarskapsindex ligger på stabila och bra siffror - vilket i sig är en god grund för att förbättra återhämtning och minska sjuktagen i hela organisationen.

Avslutningsvis har några strategiska områden stakats ut för att säkerställa robusta stöd- och styrprocesser. Bland annat fortsätter implementeringen av kommunens styrmodell med stort fokus på att få efterlevnad och uppföljning inom hela organisationen. I linje med det har en digital stödprocess till utvecklingssamtal och lönesamtal tagits fram som tydligt kopplar medarbetarens bidrag och utveckling till enhetens aktiviteter. Det pågår även ett strategiskt utvecklingsarbete mellan Samhällsförvaltningen och Tillväxtenheten i syfte att förbättra och utveckla Samhällsbyggnadsprocessen.

Arbetet med nyckelaktiviteterna är totalt sett dock ännu inte genomförda i tillräcklig omfattning för att bidra till positiv förflyttning mot måluppfyllelse.

3 Ekonomisk uppföljning och prognos

3.1 Utfall och prognos

Nämndens utfall (mnkr)	Periodens utfall jan-april 2024	Periodens utfall jan-april 2025	Periodens budget jan-april 2025	Budgetavvikelse jan-april 2025
Intäkter	69,7	69,6	67,1	2,5
- tilldelade skattemedel	61,7	60,4	60,4	0,0
- övriga intäkter	8,0	9,1	6,7	2,5
Kostnader	-66,0	-62,8	-67,1	4,3
- köp av huvudverksamhet	-0,4	-0,4	-0,5	0,2
- personal	-39,4	-37,3	-38,1	0,8
- lokalhyra	-7,6	-7,4	-7,3	-0,1
- övriga kostnader	-17,5	-16,2	-19,5	3,3
- avskrivningar	-1,2	-1,6	-1,7	0,1
Resultat	3,7	6,7	0,0	6,7

Kommunstyrelsens resultat för perioden januari till och med april visar ett överskott om 6,7 mnkr.

Överskottet består av 2,5 mnkr högre intäkter än budgeterat, samtidigt som kostnaderna är 4,3 mnkr lägre än budget för perioden. Jämfört med föregående år har både kostnader och intäkter minskat, intäkterna har minskat med 0,1 mnkr och kostnaderna med 3,2 mnkr.

Att kostnaderna och intäkterna har minskat i jämförelse med i fjol, beror till stor del på att överförmyndarenheten flyttat sin budgetram och ligger från budgetår 2025 organisatoriskt under kommunfullmäktige och överförmyndarnämnden. Där de största kostnadsminskningarna finns inom posten för personal samt övriga kostnader. Utöver att överförmyndarenhetens budget har flyttat är andra påverkansfaktorer vakanta tjänster inom posten för personal, detta på grund av det anställningsstopp som finns inom kommunen.

Överskottet om 6,7 mnkr för perioden beror främst på att posten för "övriga kostnader" gör ett överskott om 3,3 mnkr. Det är flera kostnadsposter som bidrar till det, där kostnaderna för konsulter, kompetensutveckling, förbrukning, fastighetsunderhåll, medfinansieringar samt system och licenser främst är bidragande.

Ett intäktsöverskott om 2,5 mnkr görs för perioden. Vilket härleds till tillhandahållna projektintäkter som var okända i samband med budgetarbetet. Bidragande till intäktsöverskottet är även den ramväxling som skett mellan kommunstyrelsen och arbetslivsnämnden avseende kontorsservice som flyttat till servicecenter och kommunstyrelsen.

Personalkostnaderna visar ett överskott för perioden om 0,8 mnkr. Sjukskrivningar, föräldraledigheter samt vakanthållna tjänster som inte tillsatts i och med kommunens anställningsstopp är bidragande till det.

Nämndens årsprognos (mnkr)	Årsutfall 2024	Årsbudget 2025	Årsprognos april 2025	Avvikelse prognos/budget 2025
Intäkter	215,3	205,8	210,3	4,6
- tilldelade skattemedel	184,9	184,3	184,3	0,0
- övriga intäkter	30,4	21,5	26,0	4,6
Kostnader	-210,8	-205,8	-203,5	2,3
- köp av huvudverksamhet	-1,1	-1,6	-1,6	0,0
- personal	-120,3	-117,2	-114,4	2,9
- lokalhyra	-22,3	-21,9	-22,5	-0,6
- övriga kostnader	-63,2	-60,0	-60,1	-0,1
- avskrivningar	-3,9	-5,1	-5,0	0,1
Resultat	4,5	0,0	6,9	6,9

Kommunstyrelsen prognostiserar ett överskott om 6,9 mnkr vid årets slut. Resultatet för år 2024 visade ett överskott på 4,5 mnkr. Det prognostiserade överskottet om 6,9 mnkr för 2025 beror på att intäkterna förväntas vara 4,6 mnkr högre än budget och kostnaderna förväntas vara 2,3 mnkr lägre än budget vid årets slut.

Den stora anledningen till det prognostiserade överskottet för intäkter till stor del på att projektintäkterna förväntas bli högre än budgeterat vid årets slut. Ytterligare påverkansfaktorer är ramväxlingen för kontorsservice mellan arbetslivsnämnden och kommunstyrelsen. Anledningen till att intäkterna prognostiseras bli lägre än fjolårets utfall beror främst på att intäkten från Kramfors kommun gällande överförmyndarenheten och dess samverkansavtal inte längre är en budgeterad post under kommunstyrelsen 2025.

Personalkostnader prognostiserar ett överskott om 2,9 mnkr vid årets slut. Det härleds främst till att några idag vakanta tjänster inte har tillsatts eller planerar att tillsättas under årets resterande månader på grund av kommunens anställningsstopp. Sjukskrivningar, föräldra- och tjänstledigheter är även påverkansfaktorer till överskotten då dessa inte ersätts fullt ut av vikarier. I jämförelse med 2024 års kostnader avseende personal är även det den stora skillnaden, bortsett från överförmyndarenhetens flytt. Personalomkostnadpålägget (PO) är även lägre 2025 än vad det var under föregående år.

Mindre underskott prognostiseras inom posterna för lokalhyra och övriga kostnader. Avvikelsen inom posten för lokaler beror på att hyrorna har ökat i större omfattning än vad som var känt i samband med budgetarbetet. Inom posten för övriga kostnader är en ramjustering mellan lokalförsörjningsenheten och kansliet avseende en personal den främsta anledningen till underskott inom posten. Lokalhyrorna minskar i jämförelse med tidigare år på grund av avvecklingen av fritidsbåtsmuseet som skedde under 2024. Överförmyndarenhetens flytt är även bidragande till att både posten för lokalhyror och posten för övriga kostnader är lägre än 2024.

3.2 Utfall och prognos per verksamhetsområde

Utfall och prognos per verksamhetsområde (mnkr)	Periodens utfall jan-april 2024	Periodens utfall jan-april 2025	Årsutfall 2024	Årsprognos april 2025
Politisk ledning	0,3	0,3	1,4	0,7
Förvaltningsledning	-0,1	0,1	-0,9	0,3
HR-avdelning	0,4	0,3	2,3	1,3
Ekonomi- och kommunledningsavdelning	0,9	1,0	1,4	1,4
Tillväxtavdelning	1,1	1,6	-0,2	0,6
Kommunikationsavdelning	0,1	0,7	0,1	0,8
IT-avdelning	0,5	1,7	0,1	1,8
Utveckling och bidrag	0,4	1,1	0,4	0,0
Resultat	3,7	6,7	4,5	6,9

Ovanstående tabell visar resultat och prognos per verksamhetsområde, utfall för perioden januari till och med april är ett överskott om 6,7 mnkr. Under samma period föregående år visade resultatet per sista april ett överskott om 3,7 mnkr. Vid årets slut 2025 prognostiseras ett överskott på 6,9 mnkr.

Politisk ledning visar ett överskott om 0,3 mnkr för perioden och ett överskott om 0,7 mnkr prognostiseras vid årets slut. Överskottet för perioden beror främst på att posten för arvoden är lägre än budgeterat. Det prognostiserade överskottet vid året slut beror på att arvodena fortsatt förväntas vara lägre än budget samt att posten för lämnade bidrag inte prognostiserar att förbrukas i sin helhet, vilket även är i linje med 2024 års utfall.

Förvaltningsledning visar ett överskott om 0,1 mnkr för perioden och prognostiserar ett överskott om 0,3 mnkr vid årets slut. Det är främst posten för konsulttjänster som bidrar till överskottet. Det är även minskande konsultkostnader som utgör den stora skillnaden gentemot fjolårets utfall.

HR-avdelningen visar ett överskott för perioden om 0,3 mnkr samt ett prognostiserat överskott på 1,3 mnkr för helåret. Bidragande poster till överskottet för perioden är system, licenser, konsulttjänster samt hälso- och friskvårdsrelaterade tjänster som ligger lägre än budget för perioden. Kostnader för bland annat ledarskapsutbildning, digitalisering, utbildning för chefer, hälsofrämjande i rehab samt kartläggning inom några verksamheter förväntas komma senare under året. Det prognostiserade överskottet vid årets slut härleds till att posten för personal inte förväntas förbrukas i sin helhet. Här är vakanta tjänster samt obesatta studie- och föräldraledigheter bidragande. Förutom personalöverskottet 2025 är den stora förändringen inom HR-avdelningen i jämförelse med 2024 att under 2024 tillhandahölls icke budgeterade bidrag och intäkter.

Ekonomi- och kommunledningsavdelningen gör ett överskott om 1,0 mnkr för perioden. Överskottet för perioden beror främst på intäktsöverskott avseende ett icke budgeterat bidrag för kommunal hälso- och sjukvård under höjd beredskap (KHOSS). Överskott görs även inom posten för personal, då det varit vakanta tjänster samt sjukskrivningar i början av året. Posten för underhåll av fastigheter är bidragande till överskottet för perioden, då underhållskostnader förväntas komma senare under året. Lokalförsörjningsenheten är fortsatt budgeterad under Ekonomi- och kommunledningsavdelningen under innevarande budgetår även om enheten organisatoriskt flyttat till Tillväxtavdelningen och enheten för Strategisk samhällsutveckling.

Prognosen vid årets slut är ett överskott om 1,4 mnkr. En stor anledning är att posten för personal prognostiserar ett större överskott vid årets slut. Det beror dels på kommunens anställningsstopp där

det i dagsläget inte finns planer på att ersätta vakanser i sin helhet och dels på grund av sjukskrivningar samt föräldraledigheter. Samtidigt prognostiserar lokalhyrorna att bli högre än budget då kostnaderna blivit högre än vad som var känt i samband med budgetarbetet. Även konsulttjänsterna förväntas kosta mer än vad som budgeterats. Det prognostiserade överskottet vid årets slut är i linje med 2024 års resultat, där den stora skillnaden är att överskottet inom posten för personal förväntas bli högre än 2024.

Tillväxtavdelningen visar ett överskott per den sista april om 1,6 mnkr. Överskott för perioden återfinns under flertalet intäkts- och kostnadsposter. På intäktssidan är det främst posten för hyror och arrenden som är bidragande. Inom kostnadsposterna är posterna för förbrukning, personal, konsulter och annonser i huvudsak bidragande. Under Tillväxtavdelningen finns även en vakant tjänst som inte återanställts på grund av anställningsstoppet. Tillväxtavdelningens budget är till stor del periodiserad i tolfte delar, medan flera områden är kostnadstunga under senare delen av året.

Tillväxtavdelningens prognostiserar ett överskott om 0,6 mnkr vid årets slut. Det beror i huvudsak på att en vakant tjänst inte planeras att återanställas under året. Konsultkostnaderna prognostiserar att överskrida budget något i samband med avdelningens arbete med Myran deponi. I jämförelse med 2024 års resultat är det främst konsultkostnaderna som skiljer sig från årets prognos, då konsulterna förväntas bli lägre 2025 än utfallet 2024.

Kommunikationsavdelningen visar per den sista april ett överskott på 0,7 mnkr. Det härleds till både högre intäkter och lägre kostnader än vad som budgeterats. Kontorsservice har tillkommit till avdelningen 2025, vilket innebär att medel tillhandahållits från arbetslivsnämnden då detta beslut togs efter budgetarbetet. Det innebär att avdelningen fått intäkter som inte budgeterats, men det tillkommer även kostnader för personal och annat i samband med det. I övrigt gör avdelningen överskott inom posten för konsulter, system- och licenser, där kostnaderna förväntas komma under senare delen av året.

Kommunikationsavdelningen prognostiserar ett överskott om 0,8 mnkr. Det beror främst på ett överskott inom posten för personal. Då det finns en vakant tjänst under avdelningen som inte återanställts på grund av kommunens anställningsstopp. Utöver det kommer en tjänst att ersättas med 25 procent från projektet "På rätt plats", vilket även det är bidragande till överskottet. Den stora skillnaden gentemot det resultat som gjordes 2024 är förutom flytten av kontorsservice att en tjänst förväntas fortsätta vara vakant 2025.

IT-avdelningen visar ett överskott på 1,7 mnkr för perioden samt prognostiserar ett överskott om 1,8 mnkr vid årets slut. Överskottet för perioden beror i huvudsak på lägre konsult- och licenskostnader. Vilket härleds till att kostnaderna för utökad IT-säkerhet och kostnaderna för införandet av Teams till viss del förväntas komma senare under året. Ytterligare en påverkansfaktor till överskottet för perioden är kostnaderna för kommunens skrivare. Det beror på att tidigare leverantör gått i konkurs och att den nya leverantören inte skickat fakturorna per sista april.

IT-avdelningen prognostiserade överskott beror på att kostnaderna för konsulter samt Teams- och Microsoftlicenser inte förväntas förbrukas i sin helhet innan årets slut. Det härleds till att införandet av Teams inte kunnat ske i samma takt som förväntat vid budgetarbetet. I jämförelse med fjolårets resultat är den stora skillnaden att det under 2024 gjordes ett underskott för system- och licenser samtidigt som konsultkostnaderna var lägre än vad som förväntas under 2025.

Utveckling och bidrag visar ett överskott om 1,1 mnkr för perioden. Överskottet beror i huvudsak på att kostnader för bidrag och medfinansieringar sker senare under året. Vid årets slut prognostiserar utveckling och bidrag ett nollresultat.

3.3 Investeringar

Investeringsmedel (mnkr)	Periodens utfall jan-april 2025	Årsbudget 2025	Årsprognos april 2025	Avvikelse prognos/budget 2025
Lokaler och verksamhetssystem	0,5	5,0	5,0	0,0
IT infrastruktur	0,4	2,1	2,1	0,0
Kulturverksamhet	0,0	0,8	0,8	0,0
Strategisk samhällsutveckling	7,9	5,0	10,0	-5,0
Totalt	8,8	12,9	17,9	-5,0

Kommunstyrelseförvaltningen har genomfört investeringar om 8,8 mnkr perioden januari till april. De främsta investeringarna som gjorts är inom området för Strategisk samhällsutveckling där investeringskostnader avseende Hamnleden har betalats under 2025 och inte under 2024 som var den initiala planen. Utöver det har några mindre investeringar gjorts inom posten för IT och infrastruktur samt lokaler.

Prognosen vid årets slut förväntas vara 17,9 mnkr, vilket förväntas vara ett underskott mot budget om 5,0 mnkr. Underskottet härleds till att kostnaderna för Hamnleden var planerade att tas under 2024 och inte 2025. Inom posten för IT och infrastruktur kommer arbetet fortsätta under året i enhetlighet med de budgeterade och planerade investeringarna. Kulturverksamheten har planerade investeringar under året i foajén på teatern avseende exempelvis ledbelysning, ljudsystem och möbler. Det finns även planer på att rusta upp och/eller förändra i de lokaler förvaltningen hyr, bland annat ska taket i Sambiblioteket renoveras. I övrigt förväntas budgeten avsedda för strategisk samhällsutveckling, där markinköp och markutveckling ingår, förbrukas under året. Arbetet med avlopp på Smitingen samordnas i dagsläget med investeringen av cykelväg till Smitingen och kostnaderna prognostiseras komma senare under året.

3.4 Personalvolym per verksamhetsområde

Utfall och prognos personal per verksamhetsområde (mnkr)	Periodens utfall jan-april 2024	Periodens utfall jan-april 2025	Årsutfall 2024	Årsbudget 2025	Årsprognos april 2025
Politisk ledning	-1,5	-1,4	-4,6	-5,0	-4,8
Förvaltningsledning	-0,6	-0,6	-1,8	-1,8	-1,8
HR-avdelning	-4,1	-3,8	-12,0	-11,7	-10,7
Ekonomi- och kommunledningsavdelning	-16,4	-14,0	-50,0	-44,3	-43,0
Tillväxtavdelning	-9,7	-10,4	-31,0	-32,0	-31,2
Kommunikationsavdelning	-3,2	-2,9	-9,2	-9,1	-9,4
IT-avdelning	-3,8	-4,2	-11,8	-13,4	-13,6
Utveckling och bidrag	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat	-39,4	-37,3	-120,3	-117,2	-114,4

För personalkostnader för respektive verksamhetsområde prognostiseras ett överskott om 2,8 mnkr vid årets slut. Det prognostiserade överskottet kan främst härledas till vakanthållna tjänster i och med kommunens anställningsstopp, samt att vikarier inte har tagits in i samma omfattning som det finns annan frånvaro i form av tjänst- och föräldraledighet samt sjukskrivningar.

Antal årsarbetare per verksamhetsområde (faktisk sysselsättningsgrad omräknad till heltider)	Årsarbetare april 2024	Årsarbetare april 2025	Differens april 2024/2025
Politisk ledning	0,0	0,0	0,0
Förvaltningsledning	1,0	1,0	0,0
HR-avdelning	14,3	12,8	-1,5
Ekonomi- och kommunledningsavdelning	62,8	60,0	-2,8
Tillväxtavdelning	38,9	39,3	0,4
Kommunikationsavdelning	14,1	14,0	-0,1
IT-avdelning	15,4	16,9	1,5
Utveckling och bidrag	0,0	0,0	0,0
Resultat	146,4	144,0	-2,5

Antal årsarbetare per verksamhetsområde visar en minskning om totalt sett 2,5 årsarbetare jämfört med april 2024. Minskningarna beror nästan uteslutande på vakanta tjänster utifrån anställningsstoppet samt föräldra- och studieledighet. Ökningar sedan förra mättillfället härleds till IT-säkerhet samt projektrelaterade anställningar.

Arbetade timmar per verksamhetsområde (exklusive frånvaro)	Månadslön jan-mars 2024	Månadslön jan-mars 2025	Timlön jan-mars 2024	Timlön jan-mars 2025
Politisk ledning	0,0	0,0	0,0	0,0
Förvaltningsledning	509,2	416,9	0,0	0,0
HR-avdelning	7 429,7	6 781,7	0,0	0,0
Ekonomi- och kommunledningsavdelning	30 003,8	28 455,5	109,6	0,0
Tillväxtavdelning	18 295,3	19 688,8	798,5	620,5
Kommunikationsavdelning	6 429,4	6 106,4	0,0	34,8
IT-avdelning	7 646,2	7 860,3	0,0	0,0
Utveckling och bidrag	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat	70 313,5	69 309,6	908,1	655,3

Ovanstående tabell visar att antalet arbetade timmar per verksamhetsområde. För månadsavlönade är förklaringen densamma som i ovanstående tabell (antal årsarbetare) i jämförelse med föregående år. Vad gäller arbetade timmar för timavlönade så har det minskat lite i jämförelse med 2024. Minskningen från 2024 beror dels på lägre omfattning av timanställda som tillfälligt ersatt vid vakanser och dels på grund av att behovet av timvikarier när månadsavlönade arbetar i projekt minskat. I övrigt har timvikarier fortsatt använts vid behov inom de verksamheter som kräver det när ordinarie personal varit frånvarande.

3.5 Utfall och prognos kommungemensam verksamhet

Nämndens utfall (mnkr)	Periodens utfall jan-april 2024	Periodens utfall jan-april 2025	Periodens budget jan-april 2025	Budgetavvikelse jan-april 2025
Intäkter	132,8	114,1	124,6	-10,5
- tilldelade skattemedel	81,8	84,3	84,3	0,0
- övriga intäkter	51,0	29,7	40,3	-10,5
Kostnader	-181,1	-126,6	-124,6	2,0
- köp av huvudverksamhet	-23,2	-27,8	-26,7	-1,1
- personal	-127,3	-90,8	-77,1	-13,7
- lokalhyra	0,6	0,0	0,0	0,0
- övriga kostnader	-29,8	-8,0	-20,8	12,8
- avskrivningar	-0,3	0,0	0,0	0,0
Resultat	-47,2	-12,5	0,0	-12,5

Kommungemensam verksamhet visat ett underskott om 12,5 mnkr för perioden januari till april. Under kommungemensam verksamhet redovisas kommunens pensioner, semesterlöneskuld, klimatkompensation, STIM, Kollektivtrafikmyndigheten, intern leasing/hyra, försäljning av tillgångar, bidrag till Räddningstjänstförbundet, Länsmuseet Murberget och Kommunförbundet.

Den främsta kostnadsökningen återfinns under posten för personal, som förklaras av högre pensionskostnader för perioden jämfört mot budget. Utöver det finns ett intäktsunderskott för perioden som främst beror på minskade intäkter för kollektivavtalad pension (KP). Det beror på att personalomkostnadspålägg (PO) blivit något lägre än vad som förväntades i budgetarbetet samt minskat antal anställda, vilket innebär att nämnderna får en lägre kostnad för personalen, som i sin tur genererar en lägre KP-intäkt än budgeterat för perioden.

Inom posten för "köp av huvudverksamhet" görs ett underskott om 1,0 mnkr, det beror på att kostnader för Kollektivtrafikmyndigheten (KTM) har varit högre än budgeterat för perioden.

Utöver ovanstående gör posten för "övriga kostnader" ett överskott om 12,8 mnkr för perioden som beror på de medel som avsatts som en central pott inte har upparbetats.

Den stora skillnaden gentemot utfallet för samma period i fjol är att intäkterna då var högre för kollektivavtalad pension (KP) samt att även pensionskostnaderna högre.

Nämndens årsprognos (mnkr)	Årsutfall 2024	Årsbudget 2025	Årsprognos april 2025	Avvikelse prognos/budget 2025
Intäkter	299,1	254,9	228,7	-26,2
- tilldelade skattemedel	133,4	134,0	134,0	0,0
- övriga intäkter	165,7	120,8	94,6	-26,2
Kostnader	-263,0	-254,9	-229,7	25,1
- köp av huvudverksamhet	-77,1	-80,2	-79,7	0,5
- personal	-166,6	-112,2	-126,8	-14,6
- lokalhyra	-0,1	0,0	0,0	0,0
- övriga kostnader	-19,2	-62,5	-23,2	39,3
- avskrivningar	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat	36,1	0,0	-1,0	-1,0

Kommungemensam verksamhet prognostiserar ett underskott om 1,0 mnkr vid årets slut. Det prognostiserade underskottet beror främst på lägre intäkter för kollektivavtalad pension (KP). I och med att personalomkostnadspålägget (PO) minskar så innebär det att nämnderna betalar mindre till kommungemensam verksamhet varje månad än vad som budgeterats, vilket då höjer skattemedelsbehovet jämfört med budget och leder till ett underskott.

Utöver det förväntas pensionskostnaderna överskrida budget med 14,6 mnkr, då även pensionskostnaderna förväntas bli högre än budget vid årets slut. Under posten för "köp av huvudverksamhet" prognostiseras ett mindre överskott vid årets slut, vilket beror på att kostnaderna till Räddningstjänstförbundet förväntas att bli något lägre än budget. Det prognostiserade överskottet inom posten för "övriga kostnader" beror på att den centrala potten inte förväntas upparbetas innan årets slut.

Den stora skillnaden gentemot 2024 års resultat beror på att KP-intäkterna prognostiseras minska samtidigt som även pensionskostnaderna förväntas bli lägre. Den centralt avsatta potten förväntas inte heller ha förbrukats vid årets slut.

4 *Hantering av prognostiserad budgetavvikelse*

Kommunstyrelsen prognostiserar ett överskott om 6,9 mnkr på helår, målbilden är dock att om möjligt utöka överskottet ytterligare i ljuset av de ekonomiska utmaningar kommunen står inför 2025.

5 Internkontroll

Kommunstyrelsens internkontrollarbete för 2025 pågår enligt planering och redovisas närmare vid två tillfällen, i nämndens delårsrapport och verksamhetsberättelse. Kvarstående förbättringsåtgärder från föregående år redovisas i samtliga tre verksamhetsrapporter.

5.1 Kvarstående förbättringsåtgärder från föregående år

Kommunstyrelsen har en kvarstående förbättringsåtgärd kopplad till *Risk för att obehöriga får tillgång till information* i 2023 års internkontrollplan.

Status 30 april 2024	Status 31 augusti 2024	Status 31 december 2024	Status 30 april 2025
Brister beträffande införande av systemförvaltningsmodellen kvarstår. Modellen (som gäller hela kommunen) är beslutad men inte införd. Som följd av den nya lagstiftningen inom området, vilken börjar gälla 1 januari 2025, (NIS2 Cybersäkerhetslagen) krävs ett övergripande arbete. Behov finns av ett omtag av systemförvaltningsmodellen där den nya lagstiftningen beaktas. Behov ses av ett förändrat synsätt gällande information och hantering av denna. En omfattande utbildningsinsats bedöms nödvändig och en genomförandeplan samt en tidsplan behöver skapas. Arbetet fortlöper. Färdiggrad: 10%.	En arbetsgrupp är tillsatt. Gruppen jobbar med omvärldsbevakning och förbättringar/förenklingar av systemförvaltarmodellen så den även kan omfamna NIS 2. Arbetet fortlöper. Färdiggrad: 30%.	Omvärldsbevakning av andra kommuners modeller för systemförvaltning har genomförts. Systemförvaltare och systemägare är utsedda till de mest kritiska systemen i kommunen. Beslut har fattats gällande mastersystem för information kring leverantörer. (NIS-krav). Under hösten prioriterades arbetet ned som följd av omfattande arbete med budget och ekonomi. Under Q1 2025 planeras en träff med systemförvaltare. Arbetet fortlöper. Färdiggrad: 60%	Den arbetsgrupp som startades under 2024 har identifierat ett behov av ett mer omfattande arbete, och som följd av detta har ett projekt startats (Franska balkongen). Projektet pågår feb-nov 2025. Projektet väntas leda till en systemförvaltning som lever över tid och som möter kraven från NIS och informationsklassning för de viktigaste systemen. Färdiggraden bedöms ha minskat som följd av att nya behov identifierats. Färdiggrad: 35%.

6 Bilaga 1, Indikatorer och nyckelaktiviteter

Nedan redovisas utfall för de indikatorer som kopplats till kommunstyrelsens mål, samt de av nämnden antagna nyckelaktiviteterna.

I kolumnen för senaste utfall finns, där så är möjligt, utfall för 2025. I de fall det ännu inte finns några data för 2025 att tillgå står en nolla (0) i kolumnen.

En tom ruta i någon kolumn betyder att ingen data finns tillgänglig för perioden vid upprättande av fyramånadersrapporten.



Plats för alla

MÅL: Inkluderande, levande och trygga kommundelar där alla invånare, såväl kvinnor som män, flickor som pojkar, känner sig delaktiga i samhället och samhällsutvecklingen

Indikator	Kön	Senaste utfall	Resultat 2024	Resultat 2023	Resultat 2022	Resultat 2021	Trend
Möjlighet till insyn och inflytande över kommunens beslut och verksamheter	Alla	0.0%	26.3%	15.9%	28.5%	20.7%	
	K	0.0%	25.4%	16.8%	27.4%	23.4%	
	M	0.0%	27.3%	15.0%	29.5%	18.3%	
Andel som uppger att kommunen sköter sina olika verksamheter bra	Alla	0.0%	76.1%	75.2%	84.1%	77.1%	
	K	0.0%	83.6%	76.3%	83.4%	81.8%	
	M	0.0%	69.0%	74.1%	84.8%	72.6%	
Medborgarnas nöjdhet när det gäller trygghet	Alla	0	82	79	80	77	
	K	0	80				
	M	0	83				
Upplevelsen av kommunen som en bra plats att bo och leva på	Alla	0.0%	92.5%	90.3%	93.6%	90.1%	
	K	0.0%	96.5%	91.7%	96.0%	95.0%	
	M	0.0%	88.3%	88.9%	91.1%	85.3%	
Andel som kan rekommendera andra som inte bor i kommunen att flytta hit	Alla	0	58	57	67	60	
	K	0	60	58	67	60	
	M	0	56	56	67	61	

Kommuninvånarnas, såväl kvinnors som mäns, upplevelse av gott bemötande och tillgänglighet vid kontakt med kommunen	Alla	0	80	75	88	72	
	K	0	85	79	87	72	
	M	0	74	72	88	60	
Tillgång till bredband om minst 100 Mb/s		0.0%	94.0%	83.4%	82.7%	79.8%	
Skyddsbehövande och anhöriga (flyktingar) som förvärvsarbetar	Alla	0.0%		65.1%	64.1%	60.7%	
	K	0.0%		54.4%	53.2%	50.4%	
	M	0.0%		73.4%	72.3%	68.6%	

Nyckelaktivitet	Status	Färdiggrad
Trygga och personliga livsmiljön i alla kommundelar För att skapa tillgängliga mötesplatser och en trygg, levande livsmiljö i hela Härnösands kommun har flera insatser genomförts under perioden. Närbiblioteken i Ramvik och Viksjö fortsätter att vara mer öppna, vilket ger lokalbefolkningen möjlighet att själva besöka biblioteken utanför ordinarie bemanning. Detta stärker den lokala gemenskapen och tillgängligheten till kultur och information i kommundelarna. Könsfördelningen mellan aktiva låntagare på närbiblioteken är ojämn och en övervägande andel är kvinnor (79%). Biblioteken används även regelbundet av föreningar som möteslokaler, vilket ytterligare främjar social sammanhållning och skapar naturliga mötesplatser. En jämn könsfördelning kan noteras bland de individer som deltar i aktiviteter vid närbiblioteken, vilket visar på ett inkluderande deltagande. Vidare har Bokholken i Häggdånger och utlåningsplatserna i Brunne och på Hemsön fyllts på med nya böcker, vilket bidrar till att öka tillgången till litteratur även i mindre kommundelar. Inom ramen för fokusområdet landsbygd har ett arbete påbörjats kopplat till samledarskapet och insatser för att stärka utvecklingen i kommundelar utanför tätorten. Detta syftar till att främja en jämnare fördelning av resurser och skapa fler möjligheter till delaktighet i hela kommunen. Slutrapporten för förstudien "Härnösands scenlokal – Förstudie om möjligheter och behovsanalys för en ny scenlokal i Härnösand" har levererats och redovisats. Presentationer har genomförts vid tre tillfällen, varav två för Samverkansrådet för kulturutveckling i mars 2025, vilket bidrar till en bredare dialog om kulturens roll och utveckling i hela kommunen. Arbetet med att implementera nya arbetssätt för översiktsplanering inom ramen för projektet Samhällsbyggnadsprocessen har också påbörjats, vilket är en viktig strategisk insats för att säkerställa en hållbar och inkluderande utveckling i alla kommundelar. Genom dessa insatser stärks invånarnas möjligheter att leva och utvecklas i hela Härnösand, i linje med målprogrammets vision om en trygg, inkluderande och levande kommun.		
Bidra till levande och attraktiva livsmiljöer Under perioden har flera insatser genomförts för att stärka och bidra till levande och inkluderande miljöer i hela Härnösands kommun. Ett beslut har fattats om en ny riktlinje för kommunens konstverksamhet och konstinköp, vilket syftar till att göra konst och kultur mer tillgänglig i samtliga kommundelar. Denna riktlinje stödjer utvecklingen av Härnösand som en attraktiv plats att bo på och bidrar till att kultur blir en naturlig del av människors vardag, vilket i sin tur stärker platsens identitet och främjar demokratisk delaktighet. Vidare har nya riktlinjer för föreningsbidrag till kulturföreningar beslutats. Genom dessa riktlinjer skapas bättre förutsättningar för föreningar att erbjuda ett varierat och rikt kulturutbud i hela kommunen, vilket möjliggör ökad delaktighet och fler mötesplatser för människor i olika åldrar och från olika bakgrunder.		

Utöver detta har flera aktiviteter för olika målgrupper genomförts. Dessa arrangemang har riktat sig till barn och vuxna och har bidragit till att skapa sociala mötesplatser, stärka gemenskapen och utveckla livsmiljöerna i kommunens olika delar.

Prioritera och genomföra främjande och förebyggande insatser utifrån kommunstyrelsens övergripande ansvar för social hållbarhet



De planerade strategierna har genomförts enligt plan. Många aktiviteter under årets första fyra månader har varit kompetenshöjande och av planerande karaktär för fortsatt utveckling under årets resterande månader. Då aktiviteterna bidrar till långsiktiga mål är det viktigt med fortsatt tålamod och fortsatt strukturerade arbetssätt.

Arbetet med nyckelaktiviteten är genomförd i tillräcklig omfattning för att bidra till positiv förflyttning mot måluppfyllelse.



Plats för tillväxt

MÅL: En attraktiv och företagsvänlig plats med livskraftiga företag och ideella aktörer som främjar hållbar tillväxt. Här vill man vara!

Indikator	Kön	Senaste utfall	Resultat 2024	Resultat 2023	Resultat 2022	Resultat 2021	Trend
Andel företag som ägs av kvinnor		0%	31%	31%		26%	→
Andel skatteintäkter som genereras av anställda inom småföretag		0	291	0	273	0	↗
Företags nöjdhet med kommunens myndighetsutövning		83	83	73	81	86	
Sammanfattande omdöme, Svenskt näringslivs undersökning		0.0	3.0	3.3	3.2	3.4	↘
Befolkningsutveckling, nettoförflyttning		-44	-139	-225	-133	-102	
Antal anställda totalt i kommunens geografiska område		0	10 250	11 079	11 934		↘
Antal företag, nettoförflyttning		0	-22				↗

Nyckelaktivitet

Status

Färdiggrad

Främja och stärka hållbar tillväxt



För att främja och stärka en hållbar tillväxt i Härnösands kommun har flera viktiga insatser genomförts under året. Ett centralt fokus har varit arbetet med att förtydliga och utveckla Samhällsbyggnadsprocessen. Genom att skapa en mer tydlig och strukturerad intern arbetsprocess skapas bättre förutsättningar för ett effektivt och förutsägbart näringslivsklimat, vilket på sikt kommer att gynna både befintliga företag och nya etableringar.

Ett näringslivsråd har bildats och hållit sitt första möte. Rådet syftar till att stärka kommunikationen och öka förståelsen mellan näringslivet, tjänstepersoner och politiker i kommunen. Detta initiativ skapar en

plattform för dialog och samverkan som är viktig för att främja entreprenörskap, innovation och en positiv utveckling av det lokala näringslivet.

Härnösands kommun deltar även aktivt i de regionala kompetensförsörjningsprojekten KomIN och SAM, vilket stärker arbetet med att säkra tillgången till rätt kompetens för företagen och därigenom bidra till en hållbar arbetsmarknad och ökad konkurrenskraft i regionen.

Arbete pågår också med att planera framtagandet av visionsprogram för utpekade industrisiter. Dessa insatser syftar till att säkerställa att tillgången på färdigställd industrimark möter framtida behov, vilket är en viktig faktor för att möjliggöra nya etableringar och tillväxt.

Inom området för myndighetsarbete pågår ett gemensamt arbete tillsammans med Länsstyrelsen, Region Västernorrland och Myndighetsnätverket med frågor kopplade till statlig närvaro. Syftet är att samordna och stärka insatser som bidrar till ett mer tillgängligt och effektivt myndighetsstöd, vilket ytterligare skapar goda förutsättningar för en hållbar tillväxt i kommunen.

Stärka platsens identitet och attraktionskraft genom platsvarumärket



För att stärka Härnösands platsidentitet och attraktionskraft har en gemensam plan för hur platsvarumärket ska utvecklas genom marknadskommunikation tagits fram. Planen utgör grunden för de aktiviteter som genomförs och syftar till att tydligt kommunicera Härnösands unika värden och position som en del av Höga Kusten.

Som en del av arbetet har en kryssningsbilaga producerats, särskilt riktad mot målgruppen kryssningsbesökare, i syfte att förstärka platsens identitet och välkomna de internationella gästerna. Årets första kryssningsanlöp är planerat till maj, vilket innebär att insatser för att presentera Härnösand på ett attraktivt och professionellt sätt nu är på plats.

Flera evenemang med syfte att stärka Härnösands attraktionskraft har också genomförts under perioden. Bland dessa märks Samhällsbyggardagen, Vendela Business Day och Kultur-AW. Vendela Business Day riktade sig särskilt till kvinnor, och målgruppen var väl representerad vid evenemanget. På Samhällsbyggardagen deltog cirka 35 procent kvinnor och resterande deltagare var män. Dessa evenemang stärker både platsens externa profilering och den interna stoltheten bland invånarna.

Genom dessa insatser positioneras Härnösand tydligt som en attraktiv plats att leva, arbeta och besöka, samtidigt som kommunen bidrar till att stärka hela Höga Kustens gemensamma dragningskraft och utvecklingskraft.



Modig miljökommun



MÅL: Alla invånare, såväl kvinnor som män, bidrar till ökad hållbarhet och minskad miljöpåverkan i Härnösands kommun

Indikator	Kön	Senaste utfall	Resultat 2024	Resultat 2023	Resultat 2022	Resultat 2021	Trend
Avfall som återvinns eller återanvänds, inkl. biologisk behandling		0%		42%	39%	37%	
Befolkning, utanför tätort, i kollektivtrafiknära läge		0%			84%	84%	
Fossiloberoende fordon i kommunorganisationen		0%		84%	66%	61%	
Skyddad natur totalt, andel		0.0%		0.7%	0.7%	0.7%	
Utsläpp till luft av växthusgaser, totalt ton Co2-ekv.		0			71 476	76 813	

Offentliga åtaganden och beslut bidrar till minskad miljöpåverkan		0	27	38	45		
---	--	---	----	----	----	--	---

Nyckelaktivitet Öka medvetenheten hos alla om hur de kan bidra till ökad hållbarhet och minska sin miljöpåverkan	Status 	Färdiggrad 
--	--	--

För att öka medvetenheten kring hållbarhetsfrågor och stärka invånarnas möjligheter att bidra till minskad miljöpåverkan har Härnösands kommun under perioden beviljats medel från Energimyndigheten för att finansiera funktionen energi- och klimatrådgivare. Genom denna satsning får kommunen möjlighet att erbjuda kostnadsfri och opartisk rådgivning till invånare, företag och organisationer om hur de kan minska sin energianvändning och sin klimatpåverkan.

Bidra till att bekämpa klimatförändringarna		
---	---	---

Som en del av arbetet med att göra Härnösand till en föregångare inom hållbar utveckling pågår ett löpande arbete med att leda och samordna genomförandet av den antagna klimatanpassningsplanen. Klimatanpassningsplanen är ett viktigt verktyg för att minska kommunens sårbarhet inför klimatförändringarnas effekter och för att säkerställa en hållbar samhällsutveckling. Inom ramen för samhällsplaneringen bedrivs ett aktivt arbete med klimatanpassningsfrågor, bland annat genom en pågående dialog kring dagvattenhantering och översvämningssåtgärder vid trafikplatser. Detta arbete är avgörande för att skapa robusta och resilienta infrastrukturlösningar som kan hantera framtida klimatutmaningar.



Jämställd och jämlik välfärd

MÅL: I Härnösand har kvinnor och män, flickor och pojkar, samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Indikator	Kön	Senaste utfall	Resultat 2024	Resultat 2023	Resultat 2022	Resultat 2021	Trend
Andel kvinnor i kommunfullmäktige		43%	43%	43%	43%	43%	
Andel kvinnor i ledande politiska positioner		57%					
Sysselsättningsgrad	Alla	0.0%		76.5%	76.0%	75.1%	↗
	K	0.0%		75.9%	75.0%	74.1%	↗
	M	0.0%		77.1%	76.9%	76.0%	↗
Antal i befolkningen med eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	Alla	0	3 307	3 274	3 285	3 294	
	K	0	2 139	2 113	2 100	2 092	↗
	M	0	1 168	1 161	1 185	1 202	↘

Nyckelaktivitet	Status	Färdiggrad
Bidra till kunskap och dialog för att skapa en mer jämn fördelning av makt och inflytande i samhället		
För att främja ökad medvetenhet och dialog kring makt och inflytande inom Härnösands kommun pågår flera strategiska insatser. Ett arbete med att genomlysa och förstärka jämställdhetsinriktningen i kommunens styrande dokument kommer att påbörjas hösten 2025. Fokusområden är arbetsmiljö, rekrytering, kompetensförsörjning och den personalpolitiska policyn. Detta arbete förväntas pågå över årsskiftet 2026. Parallellt genomförs en insats för att stärka chefernas kompetens inom jämställdhet, där en stående utbildningsmodul nu ingår i kommunens utbildningsvecka för chefer. Målet är att cirka hälften av kommunens chefer ska ha genomgått utbildningen under 2025. I Viksjö genomförs en Lokal Ekonomisk Analys (LEA) på initiativ från orsborna. Analysarbetet har startat och när rapporten är färdig kommer den att publiceras på kommunens webbplats, som ett led i att öka delaktigheten och förståelsen för lokal utveckling. För att stärka demokratin och yttrandefriheten har kommunens bibliotek fått stöd av informationsmaterial från det regionala Demokratinätverket, och ett webinarium – "Ordet är fritt!" – har genomförts för bibliotekspersonalen. Vidare har kontakter tagits med Tidningen Ångermanland (TÅ) för att utveckla samarbete kring offentliga samtal. Ungdomars delaktighet i samhällsutvecklingen har stärkts genom lanseringen av "Ung Nytt" – en ny digital portal för högstadie- och gymnasieungdomar där en ungdomsredaktion styr innehållet och därigenom ges större inflytande. Arbetet med att bredda deltagandet i dialogprocesser fortsätter också genom projekt som testar generativ AI som verktyg för att nå fler målgrupper. Slutrapporten för projektet "Innovation in Urban Planning" har levererats och godkänts. Inom ramen för detta utvecklingsspår samarbetar kommunen bland annat med Sundsvalls kommun och privata aktörer kring AI-baserade verktyg som Intric och Inoolabs, samt tillsammans med Örnsköldsviks bibliotek kring projektet Bibliobot och Robin. Härnösands kommun arbetar också aktivt med att synliggöra sitt ställningstagande för allas lika värde genom kampanjen #WeDo, där frågor om jämlikhet, inkludering och mångfald lyfts kontinuerligt i den externa kommunikationen. Genom dessa insatser stärker kommunen invånarnas möjlighet till delaktighet och inflytande, bryter ned strukturella hinder och främjar ett mer jämlikt samhälle i enlighet med målprogrammets ambitioner.		



Attraktiv arbetsgivare

MÅL: Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.

Indikator	Kön	Senaste utfall	Resultat 2024	Resultat 2023	Resultat 2022	Resultat 2021	Trend
Möjlighet till kompetensutveckling i arbetet, totalvärde	Alla	0	67	64	68		
	K	0	67	62	67		
	M	0	66	68	69		
Antal sökande per utannonserad tjänst, medelvärde		0	31	33	26		
Möjlighet till återhämtning, totalvärde	Alla	0	58	57	59	57	
	K	0	56	54	57	56	
	M	0	63	65	64	63	

Ledarskapsindex, sammanvägt		0	81	80	81	80	
Frisktal	Alla	41.1%		40.8%	39.0%	42.0%	
	K	37.5%		36.9%	35.3%	37.6%	
	M	50.2%		50.7%	49.0%	54.1%	
Sjuktal	Alla	8.2%	8.0%	7.9%	7.9%	5.9%	↗
	K	9.0%	9.0%	9.0%	8.8%	6.3%	
	M	6.5%	5.3%	5.2%	5.5%	5.0%	↗

Nyckelaktivitet	Status	Färdiggrad
Starka och samspelande stödfunktioner		
Under årets första månader har arbetet fokuserat på utveckling och utbildning inom flertalet områden där alla förvaltningens avdelningen haft ett aktivt arbete, det har varit både kommunövergripande och avdelningsspecifika aktiviteter. I fokus har stått samledarskap och aktivt medarbetarskap, introduktionsutbildning till nya chefer, kompetensförsörjning, implementering av styrmodellen, ett kommunövergripande årshjul för planering och uppföljning samt framtagande av en ärendehandbok. Arbetet med nyckelaktiviteten är genomfört i tillräcklig omfattning för att bidra till positiv förflyttning mot måluppfyllelse.		
Främjande och förebyggande arbete för ett hållbart arbetsliv		
De strategier som ska bidra till nyckelaktiviteten handlar främst om ett kommunövergripande hälsofrämjande arbete som syftar till att främja hälsa i kontaktyrken. I det finns en etablerad och beprövad modell för att identifiera riskfaktorer och uppdrag ligger till arbetsmiljöansvariga chefer att skapa riktade åtgärder på flera nivåer. Dessa rekommenderas integreras i aktivitets- och verksamhetsplaner för att skapa möjlighet till uppföljning och hållbar förändring. Övergripande kan utläsas att KSF som förvaltning har icke önskvärt låga resultat på återhämtning och ingen långsiktig strategi för att minska den utvecklingen går att utläsa i strategierna. Utöver dessa finns exempel på att APT och friskvårdstimme uppmuntras, tillsammans med tillbudsrapportering och riskbedömningar. Med det så är bedömningen att arbetet med nyckelaktiviteten inte är genomfört i tillräcklig omfattning för att bidra till positiv förflyttning mot måluppfyllelse i sin helhet.		
Nyttja digitaliseringens möjligheter		
En rad digitaliserings initiativ pågår och nya startas. De digitaliserings initiativ som genomförs inom initiativ från SKR sker ofta i samverkan med de andra kommunerna och regionen i Digitaliseringsrådet. De nya digitala arbetssätten ger effektivare flöden både internt och i dialog med medborgare (ingen specifik ålder eller kön) För att nå full effekt, och i vissa fall även ekonomiska besparingar, så bedöms det nödvändigt för verksamheten att lägga resurser på att införa förändrade arbetssätt och utbilda medarbetare. Arbetet med nyckelaktiviteten är genomförd i tillräcklig omfattning för att bidra till positiv förflyttning mot måluppfyllelse.		
Säkerställa robusta stöd- och styrprocesser		
Under starten av 2025 har några strategiska områden stakats ut för att säkerställa robusta stöd- och styrprocesser. Bland annat fortsätter implementeringen av kommunens styrmodell med stort fokus på att få efterlevnad och uppföljning inom hela organisationen. I linje med det har en digital stödprocess till utvecklingssamtal och lönesamtal tagits fram som tydligt kopplar medarbetarens bidrag och utveckling till enhetens aktiviteter, som i sin tur ska leda till ökad måluppfyllelse. Det pågår också ett strategiskt utvecklingsarbete mellan Samhällsförvaltningen och Tillväxtenheten i syfte att förbättra och utveckla Samhällsbyggnadsprocessen, detta för ett ökat stöd och en ökad styrning av frågorna mellan kommunens förvaltningar och gentemot målgruppen inom det området. Arbetet med nyckelaktiviteten är inte genomfört i tillräcklig omfattning för att bidra till positiv förflyttning mot måluppfyllelse. Detta baseras på att rapporteringsgraden på strategi- och aktivitetsnivå är mycket begränsad, varför måluppfyllelsen blir mycket svårbedömd		