



**Västra Mälardalens
Kommunalförbund**



Årsredovisning 2022

Västra Mälardalens kommunalförbund

Antagen av förbundsdirektionen den 8 mars 2023

Innehåll

1	Inledning	3
	1.1 Ordförande har ordet.....	3
	1.2 Förbundschef har ordet.....	4
2	Om Västra Mälardalens kommunalförbund	5
	2.1 Verksamhetsfakta	5
	2.2 VMKF´s organisation 2022	7
	2.3 Direktions förtroendevalda	8
3	Förvaltningsberättelse	9
	3.1 Översikt över verksamhetens utveckling.....	9
	3.2 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning.....	9
	3.3 Händelser av väsentlig betydelse.....	10
	3.4 Förväntad utveckling	11
	3.5 Väsentliga personalförhållanden	13
	3.6 Styrning och uppföljning av verksamheten	15
	3.7 God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning	24
	3.8 Likviditet	24
	3.9 Investeringsredovisning.....	24
	3.10 Balanskravsresultat	25
4	Ekonomisk redovisning	26
	4.1 Resultaträkning (tkr).....	26
	4.2 Balansräkning (tkr)	27
	4.3 Kassaflödesanalys indirekt metod (tkr)	28
	4.4 Noter	29
	4.4 Driftredovisning (tkr).....	36
	4.5 Investeringsredovisning (tkr).....	38
5	Ord och begrepp	40
6	Revisionsberättelse	41

1 Inledning

1.1 Ordförande har ordet

Jag har haft förmånen att vara ordförande under ett mycket händelserikt år 2022. Efter ett par år med pandemirestriktioner så kunde verksamheten nu återgå till mera normala arbetsförhållanden, vilket känts skönt för alla.

Under hösten 2021 avslutade vår tidigare förbundschef Åsa Öberg Thorstenson sin tjänst. Med assistans från ett rekryteringsföretag startades arbetet med att söka efter ny förbundschef och i konkurrens med flera kvalificerade sökanden så beslutade presidiet att anställa vår tillförordnade förbundschef Malin Alsing Brånn som ny förbundschef. Det var ett mycket lyckat beslut och Malin har med råge motsvarat min, direktionens och personalens förväntningar. Tack Malin för en utmärkt arbetsinsats under året.

2022 var också det andra året för förbundet utan räddningstjänst. Min uppfattning är att verksamheten nu upplevs som mera renodlad med inriktning mot service och administration för att på bästa sätt serva kommunerna.

Flera stora utredningsarbeten angående förbundets framtida verksamhet har också avslutats under året. Diskussioner har förts med kommunföreträdare om förbundets framtida styrning och organisation. Vi har fastställt vilka grundområden i förbundet som skall vara obligatoriska för medlemskommunerna att delta i och kommunerna har också beslutat att den framtida associationsformen för förbundet även fortsättningsvis skall vara i form av ett kommunalförbund.

Under året har diskussioner förts i Surahammar om att gå in i förbundet och beslut om detta har också tagits i kommunfullmäktige i Surahammar. Det känns därför mycket tillfredställande att vi nu kan hälsa Surahammar välkommen som fullvärdig medlem i förbundet fr o m 1/1–23.

Jag vill avslutningsvis tacka direktionen och all personal för allt det förnämliga arbete som utförts under 2022. Köpings kommun kommer även 2023 att inneha ordförandeskapet i förbundet men posten som ordförande lämnar jag nu över till Anna Eriksson och önskar henne lycka till.



Ola Saaw, Ordförande
Västra Mälardalens kommunförbund

1.2 Förbundschef har ordet

År 2022 har nog varit det år som varit dystrast och mörkast på många år. En omvärld av mörker med coronapandemi, krig och allt vad det medfört. Det märks, som också forskningen säger, att när det är motgångar och tufft, då hjälps vi åt. Tittar vi på resultatet av gemenskapen i medarbetarundersökningen och jämför den mellan åren så toppar 2022 jämfört mot tidigare år. Ett gott ledar- och medarbetarskap som smittar av sig samt mycket vilja och driv, gör att vi förflyttar oss framåt tillsammans trots mörkret runtomkring oss. Det har varit ett intensivt år med resultatfokus och flertalet viktiga och större beslut har tagits. Jag kan inte nämna allt det goda arbete som utfördes under året, men är otroligt tacksam för allt som alla medarbetare gör för VMKF och våra kunder.

Större beslut har fattats av Direktionen såsom ny förbundsordning, att inte byta associationsform samt områden inom styrning och ledarskap, som beslutats av medlemskommunerna som prioriterade, har arbetats med. Surahammar blir ”fullvärdiga medlemmar” och ett arbete kommer att inledas med ett inträde i löneadministrationen. Flera policydokument har även beretts och beslutats om. Ledamöterna i Direktionen byts ut till 2023 och ersätts av nya. Presidiet, som består av ordförande (Ola Saaw) och kommunstyrelseordföranden i medlemskommunerna, ersätts också av nya och vi får dessutom en ny ordförande. Tack till Ola, presidiet och hela direktionen för det otroligt goda samarbetet som vi haft.

Jag går in i 2023 med nyfikenhet på vad året har att erbjuda. En stor utmaning handlar om en tuff ekonomisk situation och att vi därmed behöver få bort manuella processer och onödig tidsåtgång för att i stället lägga tiden på rätt saker. På så vis kan vi göra mer med samma resurser för att våra kunder i slutändan ska få bästa kvalitet och service! Inför detta nya år vill jag skicka med alla medarbetare att vi behöver stanna upp emellanåt, reflektera, känna marken under våra fötter och ta kontakt med varandra. Vi behöver skratta, ha ett klokt, empatiskt och eftertänksamt ledar- och medarbetarskap som inte agerar med autopilot eller ur rädsla. Något som jag också ser i organisationen, vi fortsätter på samma vis!



Malin Alsing Bränn, Förbundschef
Västra Mälardalens kommunförbund

2 Om Västra Mälardalens kommunalförbund

2.1 Verksamhetsfakta

Västra Mälardalens kommunalförbund (VMKF) bildades 2004 och bestod då av en samordnad räddningstjänst för kommunerna Kungsör, Arboga och Köping. 2006 utökades VMKF med ett antal administrativa funktioner så som exempelvis gemensam IT, telefoni och upphandling. 2012 blev även Surahammars kommun, medlemmar i förbundet. Från och med januari 2021 tillhör räddningstjänsten ett annat kommunalförbund, Räddningstjänsten Mälardalen.

VMKF ansvarar för att ge service och tjänster inom flertalet verksamhetsområden till fyra kommuner, dess bolag och förbund. Verksamheten har utökats under de senaste åren med bland annat säkerhetssamordnare och förvaltning av ett antal kommungemensamma system. Skinnskatteberg kommun anslöt sig till bostadsanpassning under 2020. Uppdraget kan jämföras med en kommun i storleksordningen av knappa 60 000 invånare. Under de senaste åren har uppdragens volym ökat samt även dess komplexitet. Flertalet av våra tjänster kräver olika former av specialistkompetens och det förväntas att vi som stödorganisation ska leverera tjänster med god kvalitet och hög servicenivå. Ökad styrning och samordning av kommunernas och bolagens tjänster via VMKF bidrar till effektiviseringar, samsyn och ökad kvalitet. Vi vill vara en bra samarbetspart till våra kommuner, dess bolag och förbund.

Verksamheten ska präglas av:

- Hög kvalitet
- Minskad sårbarhet
- Kostnadseffektivitet

Vision

VMKF är det självklara valet!

Genom hög servicekänsla, effektiva arbetssätt och ständigt tillgängliga digitala tjänster skapar vi värde som överträffar våra kunders förväntningar!

Värdegrund

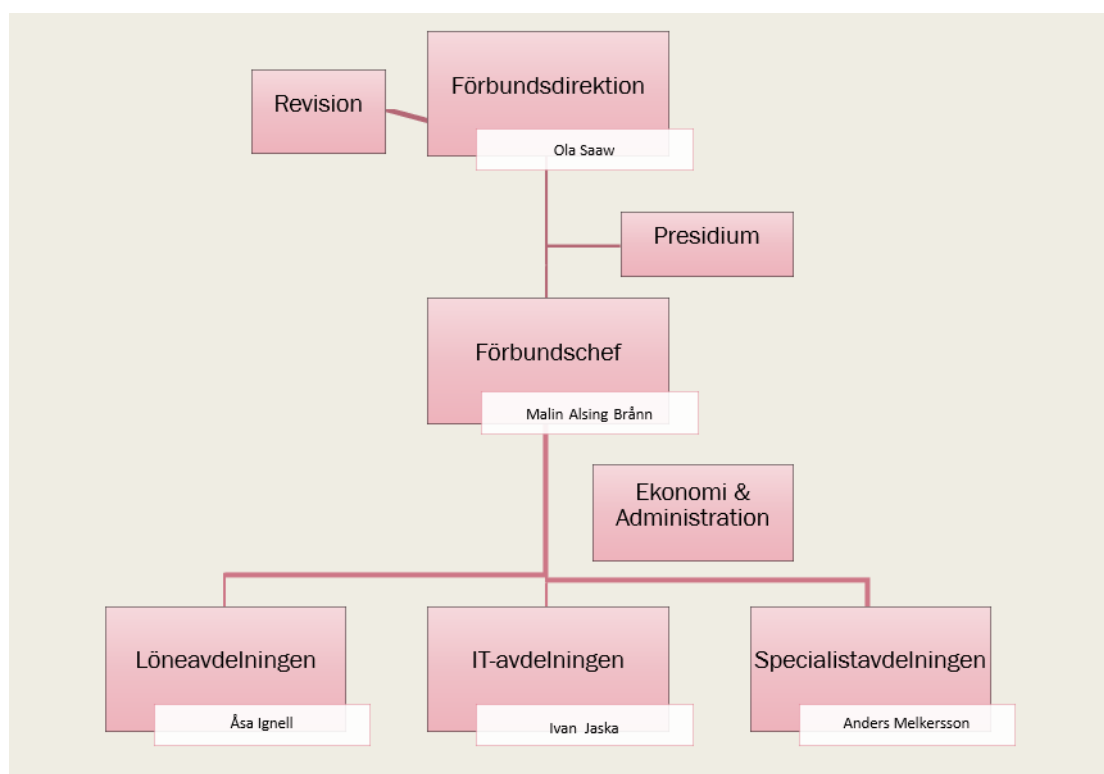
Alla medarbetare ska känna stolthet i att arbeta i Västra Mälardalens Kommunalförbund. Det når vi genom att ha **uppdragsgivarna i fokus**, ha **respekt** för varandra, visa **engagemang** och genom att allas gemensamma insatser bidrar till ett gott resultat för **helheten**.

Västra Mälardalen

60 000 invånare



2.2 VMKF's organisation 2022



Direktion

Direktionen har tio ledamöter och är förbundets beslutande organ. Direktionen fastställer mål, budget och övriga övergripande program för förbundets verksamhet. Den beslutar även i övriga ärenden av större vikt. Direktionen leder och samordnar planeringen och uppföljningen av förbundets ekonomi och verksamheter. Direktionen har haft två sammanträden under våren samt två under hösten. Direktionens ordförandepost roterar med två års mellanrum och från och med jan 2022 tog Ola Saaw i Köping över ordförandeposten. Den 19 december beslutade Köpings kommun att Anna Eriksson tar över ordförandeposten under 2023.

Revision

Förbundets revisorer ska enligt kommunallagen, reglemente och med iakttagande av god redovisningssed granska all verksamhet som bedrivs inom förbundet. Den kommunala revisionen kan delas i två huvudområden: redovisningsrevision samt förvaltningsrevision. Redovisningsrevisionen syftar i huvudsak till att bedöma om god redovisningssed tillämpas och om räkenskaperna är rättvisande. Förvaltningsrevisionen syftar till att bedöma om Direktionens beslut efterlevs och om verksamheten, inom budgetramarna och med avsedd kvalitet, uppnår de politiska målen.

Presidieberedning

Bereder ärenden inför Direktionssammanträde och består av ordförande, vice ordförande och övriga kommunstyrelseordföranden, förbundschef samt direktionssekreterare.

Direktionens ledningsgrupp

Direktionens ledningsgrupp består av förbundschef och kommunchefer/-direktörer från samtliga medlemskommuner.

Förbundsledning och verksamheter

VMKF består av 4 avdelningar; Löneavdelning, IT-avdelning, Specialistavdelning samt Ekonomiavdelning. Inom organisationen finns även enhetschefer och arbetsledare. Förbundsledningen består av förbundschef, som också är ytterst ansvarig, samt avdelningschef från respektive avdelning. Ekonomiavdelningen gjordes om under hösten till att bli en stab under förbundschef med områdena ekonomi och administration där enheten för ekonomi leds av tillförordnad ekonomichef och administration av förbundschef. Under år 2023 kommer VMKF's interna organisation att fortsatt att förfinas och förtydligas.

Våra verksamhetsområden är:

- IT
- Systemförvaltning och förvaltningsledning
- Telefoni
- Löneadministration
- Upphandling
- Krisberedskap
- Säkerhetssamordning
- Bidrag och Tillstånd
- Arkiv och E-arkiv
- Skanning av pappersfakturor

2.3 Direktionens förtroendevalda

Direktionens ledamöter	Ersättare
Ola Saaw (M), Köping, Ordförande Mikael Peterson (S), Kungsör, vice ordförande Jonna Lindman (M), Arboga, vice ordförande Elizabeth Salomonsson, (S), Köping Roger Eklund (S), Köping Anders Cargerman (L), Arboga Andreas Silversten (S), Arboga Stellan Lund (M), Kungsör Linda Söder Jonsson (S), Kungsör Johanna Olofsson (M), Surahammar	Börje Eriksson (S), Köping Andreas Trygg (V), Köping Jenny Adolphson (C), Köping Kerstin Rosenkvist (S), Arboga Dan Avdic Karlsson (V), Arboga Håkan Tomasson (M), Arboga Dan Stigenberg (S), Kungsör Joel Petersson (V), Kungsör AnneMarie Andersson (C), Kungsör Suzana Jessen (SD), Surahammar

Revisorer

Lars Wigström (S), Kungsör
Bertil Bresell (S), Arboga
Göran Nilsson (S), Köping
Markku Ollila (V), Surahammar

3 Förvaltningsberättelse

3.1 Översikt över verksamhetens utveckling

Under de senaste åren har VMKF uppvisat positiva resultat. Främsta anledning till det förbättrade ekonomiska läget är räddningstjänstens utträde ur förbundet år 2021. Andra orsaker till det förbättrade läget är att personalkostnaderna hamnat under budgeterade kostnader vilket berott på vissa svårigheter att rekrytera vakanta tjänster. Även vissa planerade aktiviteter har blivit fördröjda eller uppskjutna de senaste åren på grund av covid och omvärldsläget.

IT- investeringarna håller en hög nivå, däremot har inte investeringarna kunnat utföras i den utsträckning som planerats 2022 på grund av svårigheter med leveranser avseende IT- produkter. I samband med investeringar har nya lån upptagits då de egna medlen för reinvestering inte finansierar fullt ut. Den långfristiga låneskulden ökade med 7,8 % mot föregående år.

3.2 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

- Resultatet för helår 2022 uppgår till 5 296 tkr, vilket är en positiv avvikelse mot budget med 5 246 tkr. Största anledningen till det positiva resultatet är lägre personalkostnader på grund av vakanser samt lägre avskrivningskostnader.
- Med anledning av omvärldsläget och försenade leveranser så har inte IT- investeringarna kunnat utföras i den utsträckning som planerats i år vilket resulterat i lägre avskrivningskostnader.
- Nyupplåning av medel till årets investeringar gjordes med utbetalning under juni månad med 25 000 tkr.
- Soliditeten har ökat under de senaste åren, och för närvarande ligger soliditeten på 9,02 % och orsaken till höjningen jämfört mot 2022 är att det egna kapitalet stärkts genom ett starkt positivt resultat.
- Den totala pensionskostnaden för VMKF är på samma nivå som 2021, ca 1700 tkr. Däremot prognosticeras den att bli näst intill dubbelt så hög 2023–2024, vilket framför allt beror på den höga inflationen som råder. Inflationen driver upp prisbasbeloppet, vilket ger ökad kostnadseffekt på alla delar som VMKF's pensionskostnader består av. I december 2021 kom SKR och de fackliga organisationerna även överens om en modernisering av det kommunala pensionssystemet. Det nya pensionsavtalet AKAP-KR kommer att gälla för i princip alla anställda och innebär högre pensionsavgifter från och med 2023. Enligt prognosen som gjorts utifrån KPA:s senaste beräkningar (per december 2022) förväntas pensionskostnaderna uppgå till 4 500 tkr år 2023, vilket är 1 700 tkr högre än 2022 år och 2024 beräknas kostnaden öka ytterligare med 1 200 tkr.
- Av VMKF's tre övergripande mål så har två helt uppfyllts och ett mål har delvis uppfyllts. Se mer info under avsnittet Styrning och uppföljning av verksamheten.

I tabellen nedan redovisas en översikt över verksamhetens utveckling

	2022	2021	2020	2019	2018
Verksamhetens intäkter	109 006	102 303	100 540	68 065	67 104
Kommunbidrag	16 497	8 231	47 382	53 953	52 284
Verksamhetens kostnader	-89 220	-82 976	-119 469	-107 705	-108 915
Årets resultat	5 296	1 579	278	-2 054	-1 931

Balansomslutning	120 648	112 412	127 187	132 794	119 551
Eget kapital	10 884	5 588	4 009	1 677	12 501
Avkastning på totalt kapital (%)	30,07	24,52	22,37	10,94	8,75
Soliditet (%)	9,02	4,97	3,15	2,81	10,46
Investeringar	34 896	34 543	29 169	20 973	28 116
Långfristig låneskuld	52 940	49 105	37 140	50 930	34 150

3.3 Händelser av väsentlig betydelse

- Ny leverantör av IT-utrustning sedan 1 januari 2022.
- Ett omfattande arbete med att säkra upp IT-miljön på grund av rådande världsläge pågår och har prioriterats bland annat så har en ny brandvägg installerats.
- Det är fortsatt problem med leveranser av framför allt datacenter och PC. Leveransproblemen beror på komponentbrist på grund av pandemin och även konflikten i Ukraina påverkar leveranserna. Leveranser av PC till nyanställda och till elever har dock kunnat genomföras utan förseningar.
- VMKF's Säkerhetssamordnare utsågs under våren till Säkerhetsskyddschef och beredskapssamordnaren till biträdande. Det är ett ökat behov av stödinsatser inom säkerhetsområdet. Utbildningar kring väpnat våld i skolmiljö har genomförts vid flera tillfällen både i Arboga och Kungsör.
- VMKF's arbete med det brottsförebyggande arbetet i kommunerna har lyfts som ett gott exempel nationellt vilket resulterat i en del föredrag i hur arbetet i kommunerna bedrivs och hur man med relativt få resurser skapat ett framgångsrikt brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete.
- Kriget i Ukraina har lett till ökat fokus från Beredskapssamordnaren har deltagit i stabsarbete under både pandemin och under flyktingvågen från Ukraina. Beredskapssamordnaren har även deltagit och representerat kommunerna i olika länsgrupper med anledning av kriget i Ukraina.
- En kostupphandlingsverksamhet för kommunerna har etablerats under 2022 med anledning av att samverka med bland annat Örebro gällande kostupphandling upphörde under året. Utveckling av verksamheten pågår fortlöpande.
- Under april månad inleddes ett dataskyddsarbete på VMKF. Arbetet syftar till att implementera ett systematiskt dataskyddsarbete och sedan lägga grunden för ett fortsatt förvaltningsarbete.
- Under våren har VMKF tillsammans med kommunerna arbetat med områden kopplat till den översyn som KPMG gjorde för ett antal år sedan gällande styrning och ledning av VMKF. Arbetet mynnade ut i en slutrapport som har beslutats om i KAK-kommunerna och tydliggör VMKF's uppdrag, ledning och styrning, förbundets tjänster samt kvalitet och service.
- En utredning om associationsform gjordes med hjälp av jurist på SKR (Sveriges kommuner och regioner) som påvisade att kommunalförbund är den mest lämpligaste associationsformen för VMKF utifrån rådande verksamhetsområden.
- Beslut om att Köpings kommun träder ur samverka kring "Krisberedskap" från och med 1 januari 2023 i samband med en pensionsavgång av beredskapssamordnare. Kvar på VMKF blir en beredskapssamordnare som ska stödja Arboga och Kungsör. Krav och ansvar på kommunerna utifrån krisberedskapsperspektiv har tilltagit och kommer att öka under 2023.
- Rekrytering av förbundschef färdigställdes under våren och från och med 1 juni tillträdde VMKF's dåvarande ekonomi- och kvalitetschef som förbundschef.

- Ny Förbundsordning har tagits fram och beslutats om under hösten i respektive KAKS-kommun. Ett förtydligande har gjorts kring vilka tjänster som är obligatoriska samt frivilliga deltagande av. Antalet ledamöter blir samma för samtliga medlemskommuner. Surahammar blir därmed en ”fullvärdig medlemskommun” på samma villkor som övriga KAK-kommuner. Den nya förbundsordningen gäller från 1 januari 2023.
- Upphandlingen av ett modernt ärendehanteringssystem är påbörjad. Omvärldsbevakning har genomförts och kravställning pågår. Implementationen kommer att genomföras under 1:a halvåret 2023.
- Den 19 december beslutade Köpings kommun att Anna Eriksson (S) tar över ordförandeposten under 2023.

Gemensamma projekt tillsammans med medlemskommunerna:

- Under våren infördes digital signering i anställningsguiden och ett digitalt personalarkiv, även initiering av avslut av anställning. Inskanning av befintliga pappersakter pågår till det digitala arkivet och det var cirka 5 700 inskannade akter per 31/12.
- Etapp 1 av mjuk infrastruktur (datalager) är i stort sett slutförd och en E-tjänsteplattform finns sedan 1 november på plats för samtliga KAKS kommuner med möjlighet att under 2023 etablera såväl interna som externa e-tjänster. En E-tjänsteutvecklare är anställd. Planering och upplägg för etapp 3 (E-arkiv) pågår tillsammans med konsult från ATEA.
- Digitalt beslutsstödsystem (BI) har gemensamt implementerats inom VMKF och KAK med en gemensam projektledare samt styrgrupp och arbetsgrupper. Ekonomi, personal och verksamhetsdelarna är leveransgodkända. Internkontroll har byggts upp under hösten. Utrullning till chefer i kommunerna sker i olika takt och är upp till varje organisation.
- Förstudie inom E-handel och inköpsorganisation slutfördes under februari månad och resulterade i att en mängd fördelar lyftes fram med att implementera ett E-handelssystem.
- Skolsystem implementerat och leveransgodkänt för KAK-kommunerna.
- Under året har många nya webbplatser lanserats, inklusive externa webbplatser som visitvastramalardalen.se, visitarboga.se, visitkungsor.se, visitkoping.se, vme.se samt ullvi.koping.se (redo för publicering). VMKF och Köpings kommun har också fått nya intranät, tillsammans med infrastruktur för digitalt samarbete i Teams.

3.4 Förväntad utveckling

Att fortsätta att växa och bli stadigare som förbund är av vikt samt att bidra till att medlemskommunerna får kostnadseffektiva lösningar. I den nya förbundsordningen har definitionen av medlemskap förtydligats och Surahammar blir därmed fullvärdiga medlemmar i VMKF. I praktiken innebär det att Surahammar kommer att lämna över sin löneadministration med tillhörande systemförvaltning till VMKF. Ett fortsatt arbete med övergång kommer att ske under 2023 och beräknas vara klart under hösten 2023. Lansering av ny grafisk profil kommer också ske under våren 2023.

Det finns ett glapp mellan medlemskommunernas förväntningar på VMKF och vad förbundet har möjlighet att leverera. VMKF behöver stärka kvaliteten och servicen, hålla en hög kvalitet på tjänsterna, där medlemskommunernas behov kan tillgodoses samtidigt som VMKF skapar stordriftsfördelar genom att arbeta på ett likartat sätt. Detta är en utmaning att hantera och

något vi ser även hos andra förbund. Innan sommaren påbörjades kvalitetsdialoger mellan VMKF och medlemskommunerna för att fånga upp detta glapp och eventuella utvecklingsområden. Dessa kvalitetsdialoger har fortgått under hösten 2022 och kommer att pågå under kommande år.

Kommuner i Sverige står inför flertalet utmaningar. En utmaning handlar om demografin, där befolkningen i landet ökar i åldrarna över 65 år. Ökningen i denna grupp är dessutom större än för de som är i yrkesverksam ålder. Detta innebär att färre personer ska försörja allt fler vilket kommer att ställa krav på finansiering såväl som kompetensförsörjning. För att landets kommuner ska kunna bedriva verksamhet med bibehållen kvalitet kommer det därför bli nödvändigt att ompröva arbetssätt och se över hur resurser nyttjas. Efterfrågan av gemensamma samarbeten kommuner sinsemellan förväntas att öka. Medlemskommunerna och VMKF behöver aktivt visa vilka möjligheter och samordningsvinster som kan uppnås.

Ytterligare en utmaning är inflationen med ökade kostnader för i stort sett allt, vilket leder till att ekonomin blir tuffare. VMKF går in i 2023 med samma medlemsbidrag som 2022, vilket gör att kostnadshöjningar såsom till exempel lönepåslag, hyreshöjningar och licenskostnader ska hanteras med oförändrade medel. Det kommer att påverka verksamheterna både på kort och lång sikt då utvecklingsarbete inte kommer kunna genomföras som önskat.

För att möta den demografiska utmaningen och ökade kostnader är det också avgörande att utnyttja digitaliseringen där det kan bidra till effektivitet och/eller ökad kvalitet. Digitaliseringen kan vara ett sätt att bidra till att behålla befintlig personal utifrån behov av kompetensförsörjning och även att kunna erbjuda moderna arbetsplatser. VMKF är redan en bit på väg men samhällsutvecklingen går snabbt framåt och det innebär att takten måste öka ännu mera inom förbundet och inom medlemskommunerna. Några av de aktiviteter som ska påbörjas är att etablera det nya, upphandlade datacentret. Dock har en försening av leveranser uppstått och att IT-infrastrukturen behöver bytas ut och utökas med hänsyn till införande av digitala nationella prov i skolorna. Införandet av digitala nationella prov kommer att ske successivt med start år 2024 och berör medlemskommunernas skolor och elever. Alla skolor behöver ha nödvändig teknik och digital kompetens för att kunna genomföra proven digitalt.

VMKF kommer fortsätta att arbeta digitalt även efter pandemin och att verksamhetsutveckla (digitalisera) processer. Ett modernt ärendehanteringssystem ska införas där självservice och möjlighet till digitala kontakter med IT och Löneavdelningen kommer att möjliggöras via bland annat en chattbot. Upphandlingen av systemet är påbörjad, där omvärldsbevakning har genomförts och kravställning pågår. Arbete pågår med en övergång till ny plattform av såväl intranät som extern webb till ny pågår under 2022 och 2023.

Rekryteringen inom vissa specialisttjänster har varit en stor utmaning. Konkurrensen om arbetskraften ökar bland annat till följd av stora pensionsavgångar. För att trygga kompetensförsörjningen kommer arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare fortgå. En kompetensförsörjningsplan kommer att arbetas fram och att ännu mer möjliggöra distansarbete. Distansplatser och mer delade kontorsrum blir därmed aktuellt och att lokalerna blir ändamålsenliga efter vårt behov.

Det råder ökade krav och ansvar för krisberedskapsområdet och för säkerhetsområdet. Det rådande omvärldsläget gör att risk- och säkerhetsmedvetenheten i organisationerna ökar vilket också märks på efterfrågan av stöd och hjälp inom området. Säkerhetsskyddslagstiftning och det rådande säkerhetsläget har medfört att en säkerhetskontroll av den personal som har

tillgång till kritisk information enligt gällande säkerhetslag har utförts. Detta har även i högre grad påverka de inhyrda konsulter vi har där en säkerhetskontroll genomförs då tillgång till säkerhetsklassad information fås.

På grund av rådande säkerhetsläge har förändringar avseende åtkomst till datanätet förändras liksom inrullning av telefoner så att dessa blir fullt ut hanterade och på så sätt ökas säkerheten även inom den mobila sidan.

3.5 Väsentliga personalförhållanden

Personalöversikt

Det finns sammantaget 80 årsarbetare inklusive timanställda och vikarier. VMKF ska vara en attraktiv arbetsplats med en arbetsmiljö som är anpassad efter medarbetarens behov.

Personalen ska hålla en hög kompetens inom sina verksamhetsområden.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron för perioden januari-december i procent av arbetad tid var 5,03 % (3,91% för samma period 2021) vilket är en ökning från föregående år. Denna ökning kan främst härledas till några längre sjukskrivningar. Långtidssjukfrånvaron (60 dagar eller mer) har även den ökat. Under den aktuella perioden ses en ökning av sjukfrånvaron för kvinnor över 50 år.

Frisknärvaro

Frisknärvaron har under perioden uppgått till 46,23 procent. Frisknärvaro beräknar andel medarbetare som inte har någon sjukfrånvaro under året. Samma period föregående år var frisknärvaron på 60,53 procent.

Arbetsmiljöarbetet

Medarbetarenkäten genomförs 10 gånger per år. Vi följer sex verksamhetsrelevanta områden som alltid är viktiga för produktiva och hållbara grupper. Dessa områden är tydlighet, värde, effektivitet, belastning, gemenskap och entusiasm. Respektive chef arbetar med sin avdelning på bland annat arbetsplatsträffar för att förbättra resultaten där så behövs. Arbetssättet för medarbetarenkäten bygger på medarbetarens engagemang, delaktighet samt egna förslag på förbättringar.

Friskvård

VMKF har under 2022 haft friskvårdstimme men under året beslutade Direktionen att friskvårdstimmen ska tas bort och ersättas med ett friskvårdbidrag på 2000 kr från och med 1/1 2023. Friskvårdsbidraget kommer att hanteras via en friskvårdsportal.

Tabell över personalnyckeltal för perioden jan-dec 2022 och med jämförelsetal

Personalnyckeltal	jan-dec 2022	jan- dec 2021
Sjukfrånvaro i procent av total arbetstid	5,03	3,91
- varav män totalt	4,07	3,83

- varav < 29 år	3,07	4,04
- varav 30- 49 år	2,67	1,43
- varav > 50 år	5,54	5,69
- varav kvinnor totalt	5,68	3,97
- varav < 29 år	0,00	0,00
- varav 30-49 år	4,23	3,66
- varav > 50 år	7,89	4,55
Långtidssjukfrånvaro andel av total frånvaro ≥ 60 dagar	39,50	32,50
Frisknärvaro (ingen sjukdag) i procent	46,23	60,53

- 1) Enligt SCB:s definition: lön, pensionskostnader, sociala avgifter, exklusiva skattefria traktamenten.
- 2) Siffrorna anges som årssnitt

Kompetensutveckling

Under år 2021 inleddes en ledar- och medarbetarutvecklingsinsats tillsammans med HR-specialist Magnus Tångring från Kungsörs kommun numera konsult på Vivera. Insatsen påbörjades tillsammans med ledningen och nästa steg som genomfördes var att koppla på enhetschefer och arbetsledare. Syftet med insatsen är att skapa tydlighet och samsyn kring uppdrag, önskad position, målbild, värderingar och fokusområden för att skapa en gemensam ”strategisk karta”. Under våren har samtliga medarbetare involverats. Ämnen som tagits upp är hur koncentration och uppmärksamhet kan bidra till en positiv förändring i hjärnan och vad som bidrar till energi, effektivitet och produktivitet i arbetet, vi har även tagit upp varför riktning, mål och värderingar är så viktigt – inte minst hur kulturen på företag och arbetsplatser kan förändras för att bidra till detta.

Vi har fokuserat på fyra olika områden:

1. Rätt emotionellt och mentalt tillstånd
2. Tydlighet och samsyn i riktning, mål och värderingar
3. Bygga relationer med trygghet och förtroende
4. Träna på kompetenser och förmågor

Processen har inneburit att vi förtydligar planen och tränar på kompetenser och förmågor som gör att du/ni gör rätt sak på rätt sätt oftare. Under maj månad 2022 genomfördes en föreläsning för hela VMKF samlat då vi upprepade vad vi tidigare jobbat med och fyllde på med kunskap och insikter. Värdegrunden kommer fortsatt arbetas med enskilt på våra avdelningar.

En obligatorisk utbildningsinsats om likabehandling har genomförts under hösten för samtliga medarbetare. Vår Likabehandlingsplan kommer ses över och uppdateras under våren 2023.

Rekrytering

En av de viktigaste frågorna för välfärden i dag och det kommande decenniet är kompetensförsörjningen. För att klara kompetensförsörjningen behövs olika strategier för att attrahera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. Det handlar både om att vara

en attraktiv arbetsgivare med ett starkt arbetsgivarvarumärke och om att hitta lösningar för ett hållbart arbetsliv. För att trygga kompetensförsörjningen kommer arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare att fortsätta att vara i fokus. Att fortsätta möjliggöra distansarbetsplats i hög utsträckning tror vi kommer fortsätta vara en av framgångsfaktorerna för att lyckas rekrytera men också behålla medarbetare.

3.6 Styrning och uppföljning av verksamheten

Årsredovisningen innehåller en översiktlig och sammanfattande redogörelse för perioden 1 januari 2022 till och med 31 december 2022 och är en av de sammanlagt tre uppföljningar som genomförs årligen. Utgångspunkten är att rapporten ska beskriva resultat och måluppfyllelse samt avvikelser. I analysen ska bedömningar av kvalitet och effekter i förhållande till budget och målen beskrivas. Förbundets verksamheter lämnar underlag för den övergripande rapporten. Under 2022 implementerades ett nytt digitalt beslutsstödsystem för chefer för planering, styrning och uppföljning.

De övergripande målen i verksamhetsplanen är mätbara och en årsplanering för 2022 finns framtagen och är kopplad till målstyrningen där planering och utvärdering och uppföljningsdagar tydliggörs. Utvärderingarna av målen med prognos lämnas tre gånger till Direktionens sammanträden. Med en prognos ges Direktionen möjlighet att bättre kunna prioritera, för att eventuellt rikta om resurser.

Internkontroll

I reglementet för internkontroll med diarienummer 2012/102 ska internkontrollmomenten följas upp och redovisas till Direktionen minst en gång årligen. De aktuella internkontrollpunkterna för 2022 beslutades under Direktionsmötet i december 2021.

Uppföljning av internkontroll

Tabellen nedan visar vilka interkontrollpunkter som ska följas upp och kolumnen längst till höger visar uppföljningen av arbetet med respektive punkt.

RISKMOMENT		
Risk	Kontrollmoment	Uppföljning
Ogiltiga avtal, ramavtal i Inköpscentralen	Kontroll av avtal	På Upphandlingsenheten pågår arbete med införande av ett övergripande IT-systemstöd för uppföljning av inköp genom ramavtal i Inköpscentralen. IT-Systemstöd har tidigare saknats för uppföljning av eventuella ogiltiga avtal. För att få tillförlitliga data baserat på systematisk uppföljning förutsetts ett e-handelssystem vilket inte finns.
Avsaknad av information och kommunikation med medlemskommuner framförallt förvaltningar	Att det finns forum för dialog samt information till nya chefer (chefsintro), avstämningar med kommundirektörer avseende kommunikation	Ett arbete pågår för att stärka upp mellan VMKF och kommunerna men också för VMKF att nå ut till förvaltningar. Kvalitetsdialoger är inlett under 2022 för att stärka kommunikationen. Det finns behov av en kommunikationsplan och ett uppdrag är lämnat till webrådet att ta fram under 2023. VMKF kommer i högre grad att vara ute på besök mer i KAKS-kommunerna.
Att dataskyddsförordningen inte följs som kan innebära felhantering av personuppgifter. All information ska säkerhetsklassas på varje avdelning	Att all information där VMKF är informationsägare är säkerhetsklassad. Att säkerhetspolicyn är "levande".	Ett arbete har inletts under våren för att skapa systematik i dataskyddsarbetet. Säkerhetspolicyn har följts upp och redovisats till direktionen i oktober. Under december månad beslutade Direktionen om en informationssäkerhetspolicy. Riktlinjer för informationssäkerhet är under framtagande. Dialoger pågår mellan KAKS-kommunerna om att samverka kring en gemensam funktion som dataskyddsombud.
Att service och kvalitetsmålet inte uppnås på grund av sena leveranser inom IT- och teleutrustning	Att följa upp leveranser och information till verksamheter om ev förseningar	Det är fortsatt problem med leveranser av framför allt PC-datorer, men även plattor och mobiltelefoner. De senaste kvartalet ses en liten ljusning. IT-avdelningen prioriterar leveranser till nyanställda framför utbyten av datorer. Avseende skolan så har leveranser hitintills kunna ske utan problem. Kommunikation avseende detta sker regelbundet med kommunerna via Digitaliseringsråd och Skolsamordnare. Leveransproblemen beror på komponentbrist pga av pandemin och även konflikten i Ukraina.
Att inte chefer som har ansvar för lönehantering får utbildning i Personec och anställningsguiden samt att genomförda utbildningar dokumenteras.	Uppföljning av felaktigheter	Utbildningar erbjuds inom Personec och anställningsguiden till chefer och assistenter löpande. Det finns även manualer och filer att ta del av på medlemswebben. Vid eventuella upptäckta felaktigheter förs dialog med respektive kommuns HR om vilka åtgärder som är lämpliga tex ytterligare en genomgång av systemet eller utbildning anställningsguiden. Uppföljningar kommer fortsatt att göras under 2023. Exempel på felaktigheter är tex poster som inte beviljas i tid och fel scheman inrapporterade.
Att inte attestreglementet följs	Behörighetskontroll Ekonomisystem, Genomföra stickprov inom attest	Dem brister som visat sig vid stickprovskontroll under året består i huvudsak av att det saknats referensnummer på fakturorna och/eller att de inte blivit attesterade av beställare (kontrollattestant) eller rätt beslutsattestant. Två åtgärder som vidtagits är: <ul style="list-style-type: none"> •Ändra och uppdatera referenser på fakturor så det stämmer med beställare •Informera beställare om vikten av att ange rätt referens och utbilda attestanter i ekonomisystemet för att lära sig att attestera fakturor på ett korrekt sätt.

Förbundets övergripande mål

VMKF har tre övergripande mål vilka är inom områdena service, medarbetare och ekonomi.

Kvalitet & Service

VMKF ska ha hög kvalitet och nöjda uppdragsgivare. Målsättningen är att våra kundgrupper ska tycka att de får god service.

Mäts genom: NKI, Enkätundersökning angående service

Målvärde: att förbättra resultatet till minst indexvärde 80

Attraktiv arbetsgivare

VMKF ska vara en attraktiv arbetsgivare med friska medarbetare

Mäts genom: Sjukfrånvarouppföljning och medarbetarundersökning samt HME-resultat

Målvärde: att höja resultatet för medarbetarenkäten till minst indexvärde 70, Mätning av HME-resultat samt att sjukfrånvaron ska understiga 4,0 %.

Finansiellt mål

-VMKF ska leva upp till begreppet god ekonomisk hushållning och därmed ha en budget i balans

-personella och materiella resurser ska användas så effektivt som möjligt

Mäts genom: Månatliga ekonomiuppföljningar

Målvärde: Ett positivt resultat på +50 tkr samt att vi ska kartlägga och förbättra fem processer som idag är ineffektiva.

För att kunna mäta servicemålet så används SCB:s Kvalitetsmodell med Nöjd - Kund - Index (NKI)


Det är standardiserade indikatorer (frågor) som ligger till grund för måttet på totalkvaliteten (dvs på NKI).

Dessa tre indikatorer utgörs av frågor om:

- hur nöjd man är med verksamheten i dess helhet
- hur väl verksamheten uppfyller ens förväntningar
- hur verksamheten är jämfört med en ideal sådan.

Varje mål bedöms vara uppfyllt om det mätbara målet uppgår till 100 %, om det är under 100 % och över 80 % bedöms målet vara delvis uppfyllt och avviker det mer än det så är inte målet uppfyllt. För att göra måluppföljningen överskådlig så visas varje mål med glad, mindre glad eller ledsen figur.










Ord och begrepp gällande måluppfyllelse

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

Samlad bedömning av måluppfyllelse

Direktionen har i budget och verksamhetsplan 2022 beslutat om mål som ska gälla för förbundet.

Av VMKF's tre övergripande mål så har två helt uppfyllts och ett mål har delvis uppfyllts. Prognosen vid delåret var att två av VMKF's tre övergripande mål helt kommer att uppfyllas (medarbetarmålet och ekonomimålet) med de insatser och aktiviteter som pågår och att ett mål delvis kommer att uppfyllas (kvalitet och service). Prognosen stämde väl överens med resultatet.

	Måluppfyllelse delår	Prognos helår vid delåret	Resultat helår
Kvalitet och service			
Medarbetarmål			
Finansiellt mål			

Kvalitet och servicemålet uppgick till indexvärde 78 av målvärdet på 80 vilket innebär att målet delvis uppnåts.

Medarbetarmålet som handlar om att vara en attraktiv arbetsplats har uppnåts. Den samlade bedömningen inom *medarbetarmålet* är att målet totalt sett är uppfyllt.


Medarbetarundersökningen har helt nått målvärdet. Resultatet av HME-undersökning genomfördes under november månad där två av tre delmål uppnåddes helt. Prognosen vid delåret var att målet helt skulle uppnås när HME-undersökningen genomförts, prognosen stämde mycket väl då medarbetarmålet uppnåddes med tre uppfyllda delmål av fem. Målet för sjukfrånvaron var att den skulle understiga 4 %, resultatet blev 5,03 %.

Det finansiella målet är helt uppnått och uppgår till +5 296 tkr. Fler än fem processer har kartlagts och förbättring av dem pågår.

Den samlade bedömningen är därmed att målen till stor del är förenliga med vad Direktionen har fastställt.

Uppföljning och analys av servicemålet

VMKF ska ha nöjda uppdragsgivare. Målsättningen är att våra kundgrupper ska tycka att de får god service.

Perspektiv	Övergripande mål	Mätbart mål	Resultat	Måluppfyllnad
Kvalitet och service	VMKF administration ska ha nöjda uppdragsgivare. Målsättningen är att våra kundgrupper ska tycka att de får god service.	Nöjd kundindex ska uppgå till 80	78	

Nöjd kundindexundersökningen uppgick totalt sett till ett indexvärde på 78. Som ett komplement till NKI-undersökningen har kvalitetsdialoger påbörjats med verksamheterna. Först ut innan sommaren var Löneavdelningen och företrädare från Köpings kommun. Under hösten har andra verksamheter och kommuner involverats. Det har i samband med kvalitetsdialoger men även inkommit inrapporterade avvikelser kopplat till kvalitet. Några exempel på avvikelser är inkomna ärenden till Löneavdelningen som inte blivit hanterade inom utsatt handläggningstid och många anställningar i anställningsguiden. Vid samtliga avvikelser sätts alltid åtgärder för att förhindra uppkommen situation igen. Olika punktinsatser har genomförts för att komma i fas med handläggningstider. Detta kan ha påverkat nöjdkundindex och målvärdet i negativ riktning. Det har även funnits vakanser i verksamheterna vilket påverkar förutsättningar för att leverera god service.

Sedan tidigare genomförda översyn av KPMG samt genom synpunkter från medlemskommunerna så vet vi att det finns ett visst gap mellan den beställning/uppdrag som givits till VMKF och förväntningarna från medlemskommunernas förvaltningar och på VMKF's leveranser. Detta gäller i stor utsträckning förväntningarna på förbundets kvalitet och service och tillgänglighet samt utvecklingsarbete.






I budget och verksamhetsplanen för år 2022 framgår att varje avdelning ska komma med konkreta aktiviteter för att förbättra service (NKI) vilket har sammanställts i en handlingsplan.

Sammantagen bedömning

Den samlade bedömningen inom *service och kvalitet* är att målet delvis uppnåtts. Kvalitetsdialoger med företrädare i medlemskommunerna har inletts under året för att på ett bättre sätt fånga kundnöjdheten.

Uppföljning och analys av medarbetarmålet

VMKF ska vara en attraktiv arbetsplats med friska medarbetare

Perspektiv	Övergripande mål	Mätbart mål	Resultat	Måluppfyllnad
Medarbetare	VMKF ska vara en attraktiv arbetsplats med friska medarbetare.	att höja resultatet för medarbetarenkäten till minst indexvärde 70/100	70	
		Motivationsindex, HME, ska uppgå till 80	77	
		Ledarskapsindex, HME, ska uppgå till 85	86	
		Styrningsindex, HME, ska uppgå till 80	80	
		att sjukfrånvaron ska understiga 4,0 %	5,03	

Måluppfyllelsen baseras på en månatlig medarbetarundersökning som i sig bygger på sex olika områden, tydlighet, värde, effektivitet, belastning, gemenskap samt entusiasm. En gång per år är undersökningen utökad med ett antal frågor kopplade till motivation, ledarskap samt styrning (HME).

Resultatet för medarbetarundersökningen uppnåddes redan under årets första månad med ett resultat på 70. Målet är därmed uppfyllt. Däremot så är utmaningen att hålla ett högt snitt under årets alla månader. Snittet mellan perioden januari-december månad blev 68/100. Kvinnor har ett betydligt lägre resultat i jämförelse med männen, 65 jämfört med 79. Svarefrekvensen per december 2022 var 86 %.

Det som framgår i undersökningen är att medarbetarna upplever en mycket hög gemenskap och delaktighet (82), och känner sig respekterade i arbetsgruppen, och att vi har ett inkluderande bemötande och samtalsklimat gentemot varandra. Att trivas på sitt arbete bidrar till att produktiviteten ökar, vilket är en faktor i ett framgångsrikt målarbete och attraktiviteten hos VMKF.

Under senare delen av 2021 inleddes digitala fredagsfrukostar med information varannan fredag. Medarbetarna har visat sin uppskattning till den typen av regelbunden information om vad som händer och vad som är på gång, vilket var ett enkelt beslut från ledningen om att fortsätta med fredagsfrukostar under år 2022.

Ytterligare två områden med högre resultat i medarbetarenkäten är effektiviteten (68) och arbetsbelastningen (66). Med effektivitet menas medarbetarna känner att de har de praktiska förutsättningar, kunskaper och befogenheter som behövs för att utföra arbetsuppgifter på ett bra sätt, samt möjlighet att få hjälp vid behov. Entusiasmen var låg under första delåret (64) men har ökat under hösten och blivit ett av områdena med högre resultat (69). Vad som dock är lågt är tydlighet (62) med ett grafgenomsnitt under våren på 60 till att bli 64 under hösten. Ökningen visar trots allt att vi är på rätt väg kring tydligheten.

Upplevda utvecklingsområden inom området tydlighet är bättre planering och framförhållning av förändringsarbete och projekt samt tydlighet i förväntningar av uppdrag. Arbete med att

bättre planera och även följa upp pågående projekt och förändringar har genomförts där man tydligare använder antagen projektmodell (med framtagande av bland annat projektledare och projektdirektiv) vilket också gett resultat inom IT-avdelningen.

Respektive avdelning har under året haft ett antal aktiviteter planerade för att höja resultatet i medarbetarenkäten. De avdelningar som minskat resultatet av medarbetarenkäten eller där resultatet är lägre än VMKF's genomsnitt har utarbetat handlingsplan med åtgärder som särskilt följts upp.

Sjukfrånvaron har ökat inom förbundet (5,03 %) jämfört mot föregående år samma period (3,90 %) och är även högre än samma period föregående år. Verksamheter med högt sjukfrånvarotal har särskilt följts upp.

Sammantagen bedömning

Den samlade bedömningen inom *medarbetarmålet* är att målet är uppfyllt. Resultatet av medarbetarundersökningen har uppfyllt målnivån. Däremot uppnåddes inte målet för sjukfrånvaron. HME-undersökning genomfördes under november månad och två av tre delmål uppnåddes helt. Prognosen vid delåret var att målet helt skulle uppnås när HME-undersökningen genomförts, prognosen stämde mycket väl då medarbetarmålet uppnåddes med tre uppfyllda delmål av fem.

God ekonomisk hushållning- Uppföljning och analys av ekonomimålet

Inom VMKF har vi en stabil och långsiktig ekonomi och vi strävar efter att använda våra resurser effektivt

Perspektiv	Övergripande mål	Mätbart mål	Resultat	Måluppfyllnad
Ekonomi	VMKF har en stabil och långsiktig ekonomi och strävar efter att använda resurser effektivt.	Ett positivt resultat på +50 tkr	Ett positivt resultat på 5296 tkr	
	personella och materiella resurser ska användas så effektivt som möjligt	Kartlägga och förbättra fem processer som idag är ineffektiva	Fler än fem processer är identifierade	

VMKF ska ha en budget i balans och enligt kommunallagen ska kommunerna/förbundet ha en ”god ekonomisk hushållning i sin verksamhet”. Förbundet ska visa 50 tkr i överskott enligt budget. Ur ett *verksamhetsperspektiv* innebär detta att kommunmedlemmar ska få ut mesta möjliga verksamhet av sina skattepengar. Ur ett *finansiellt perspektiv* innebär god ekonomisk hushållning att förbundet har kontroll över sin ekonomi på såväl kort som lång sikt. En tillräcklig ekonomisk buffert ska finnas för att möta naturliga svängningar i intäkter och kostnader, utan behov av neddragningar i verksamheten.

Fokusområde digitalisering och målet om att förbättra processer

Samtliga avdelningar påbörjade aktiviteter för att digitalisera processer, som också var ett riktat fokusområde för 2022. Ett av syftena med fokusområdet är att leverera tjänster som är i framkant och på så vis höja måluppfyllelsen på kundnöjdhet. Under hösten har ett internt innovationsteam att rullats i gång under ledning av IT-chef.

Ett projekt som startades upp under 2021 med syfte om att förenkla, förtydliga och digitalisera anställningsprocessen som helhet från upprättande av avtal, via avtalssignering till digital arkivförvaring. KPMG har under projektets gång varit projekt- och processledare. Uppstart av digital signering och digitalt arkiv har skett under våren 2022.

Ekonomiavdelningen fortsätter resan från manuell till elektronisk ekonomiadministration. Kundfakturor är sedan tidigare elektroniska och ett intensivt arbete pågår med att enbart motta elektroniska fakturor för att på sikt avveckla skanningsverksamheten. Det intensiva arbetet har gett resultat då antalet pappersfakturor har sjunkit, detta i sin tur har lett till lägre kostnader för medlemskommunerna som betalar ett styckpris per pappersfaktura. I snitt per månad inkom 1300 pappersfakturor jämfört mot föregående år då antalet var 3100 pappersfakturor per månad.

Under slutet av 2020 inleddes ett gemensamt samarbete mellan VMKF och kommunerna Köping, Arboga, Kungsör (KAK) kring en gemensam upphandling av ett digitalt beslutsstödsystem. Styrgruppen, som består av VMKF och KAK ekonomichefer och av IT-chef på VMKF beslutade om en projektplan samt gjorde en riskanalys under våren. Under sommaren 2021 blev upphandlingen klar, och utfallet blev ATEA som leverantör och deras beslutsstödsystem Hypergene. Under hösten 2021 riggades de olika delprojektgrupperna. Implementation av ekonomi, personal och verksamhetsdelen har pågått under året med leveransgodkännande innan och strax efter sommaren. För VMKF's del kvarstår utrollningen till chefer avseende uppföljning samt att bygga upp ett årshjul samt portalsida.

Etapp 1 av mjuk infrastruktur (datalager) är i stort sett slutförd och en E-tjänsteplattform finns sedan 1 november på plats för samtliga KAKS kommuner) med möjlighet att under 2023 etablera såväl interna som externa e-tjänster. En E-tjänsteutvecklare är anställd. Planering och upplägg för etapp 3 (E-arkiv) pågår tillsammans med konsult från ATEA. Annonsering efter av IT-arkivarie/E-arkivarie har pågått under flera månader utan framgång.

Ett modernt ärendehanteringssystem ska införas, där självservice och möjlighet till digitala kontakter med IT och Löneavdelningen kommer att bland annat möjliggöras via chattbot. Upphandlingen av systemet är påbörjad, där omvärldsbevakning genomförts och kravställning pågår.

Uppdateringar av information på medlemswebben med målet att ha en ”levande medlemswebb”. Pågående internt arbete med processutveckling och förbättring av rutiner pågår för att möta aktiviteten om bättre återkoppling till kunder.

Om utvecklingsarbetet i kommunerna

I takt med att omvärld förändras och att krav kopplat till Upphandling och inköp ökar, men även kopplat till tidigare genomförda revisionsgranskningar, har utvecklingsinsatser genomförts och pågår i kommunerna. Kommunerna har tillsammans med Upphandlingsenheten låtit göra en kartläggning av förutsättning för e-handel samt genomlysning av kommunernas inköpsorganisation men även processkartläggning av kommunkoncernernas anskaffning.

Av tidigare genomförda revisionsgranskningar, 2013, 2015, 2020, framgår bland annat att det funnits förbättrings- och utvecklingsbehov av kommunernas inköp, där revisionen bland annat

lyft fram avtalstrohet, inköpsorganisation och inköparutbildning, utvärdering av avtal samt behov av stöd och systemstöd för inköp, men även brister i avtalsdatabas.

Kommunernas arbete med inköpsorganisation och E-handel

Kommunerna beslutade 2021 om att genomföra en kartläggning av e-handel inklusive inköpsorganisation, vilken skulle resultera i en rapport med förslag till fortsatt hantering. Rapporten var klar i februari 2022 och innehöll förslag på enhetlig inköpsorganisationsstruktur samt rekommendation om införande av e-handel. Alla 4 kommunerna har ställt sig bakom förslag på införande av enhetlig inköpsorganisation samt fortsatt aktivitet för att kartlägga e-handel.

Den enhetliga Inköpsorganisation innebär att roller i inköpsorganisation och inköpssamverkan tydliggörs, där respektive kommunkoncern har en koncernövergripande Inköpssamordnarroll (KIS) men även att det för förvaltningar finns en Förvaltningsansvarig samordnarroll för inköp (FAI). I inköpsorganisation tydliggörs även den viktiga roll som de som gör de faktiska inköpen har. Även Inköpsgrupperna får en mer tydlig roll i inköpssamverkan.

Under hösten har gemensamma möten med Inköpssamordnare genomförts för att lyfta och planera för genomförande av en förändrad inköpsorganisation, där även utbildnings- och informationsmaterial är under framtagande för att stödja framtagna inköpsrollerna. Erfarenhetsinhämtning från kommuner med E-handelssystem samt marknadsinventering av e-handelssystem fortgår.

Kommunernas arbete med strategisk planering av anskaffning (upphandling och inköpsplanering)

Under året har även en kartläggning av Anskaffningsprocess genomförts, vilket förenklat innebär en översyn av hur planering av Upphandling för att tillgodose kommunkoncernernas behov av varor, tjänster och entreprenader sker och bör ske ur ett mer strategiskt perspektiv. Det innebär att kommunerna antar en mer strategisk ansats för planeringen av verksamhetsårets upphandlingar.

Förenklat kommer det ske genom att förvaltningarna tar fram en sammanställning över sina respektive behov av upphandlade avtal, vilka den kommunövergripande inköpssamordnaren summeras till kommunkoncernens samlade behov. Utifrån respektive kommunkoncerns samlade behov av upphandlade avtal sammanställer Upphandlingsenheten tillsammans med respektive kommuns övergripande inköpssamordnare den samordnade Upphandlingsplan som ska gälla som fastställd produktionsplan verksamhetsåret.

Sammantaget medför detta att det blir mer väsentligt, jämfört med tidigare, att verksamheterna får med sitt årsbehov av upphandlade avtal i förvaltningens sammanställning som ligger till grund för den samordnade Upphandlingsplanen, vilken fastställas för verksamhetsåret. Detta för att undvika eventuell tidsförskjutning inom projekt.

Sammantagen bedömning

Den sammantagna bedömningen är att målet är helt uppfyllt. Periodens resultat uppgår till 5 296 tkr vilket överträffar VMKF's finansiella mål. VMKF är kostnadseffektiva men behöver fortsatt se över arbetssätt och effektivitet.

3.7 God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

Budgetföljsamhet

Direktionen fastställer årligen drift- och investeringsbudget för VMKF. Drift- och investeringsbudgeten för 2022 beslutades av Direktionen den 15 december 2021 med diarienummer 2021/54. När budgeten sedan lades så justerades budgeten något då det exempelvis blev högre intäkter inom IT-verksamheten.

För perioden januari till december redovisar verksamheterna en total positiv budgetavvikelse på 3 380 tkr, Direktionens och revisionens totala budgetavvikelse uppgår till + 6 tkr. Den samlade finansförvaltningen uppvisar ett positiv avvikelse mot budget på 1 862 tkr. Totalt sett redovisas en positiv nettoavvikelse med 5 246 tkr exklusive interna poster.

Driftredovisning

Ekonomisk uppföljning sker regelbundet med större uppföljningar med prognos och balansomslutning per 30 april, 31 augusti och 31 december. För perioden januari till och med december 2022 redovisas en positiv budgetavvikelse på 5 246 tkr. Vakanta tjänster som varit inom upphandling, krisberedskap, IT samt vakant förbundschefstjänst bidrar till den positiva avvikelsen.

3.8 Likviditet

Behovet från kommunerna av IT-utrustning ökar för varje år och därmed banklånen. VMKF har ingen egen likvid för att täcka dessa stora årliga investeringar och upplåning av medlen måste ske. Ett ärende om utökat borgensåtagande för medlemskommunerna från 100 000 tkr till 150 000 tkr beslutades om i respektive medlemskommun under 2021. Ett banklån på 25 000 tkr togs under juni månad för att täcka årets investeringar. Under hösten har VMKF amorterat av två lån på 2 400 tkr respektive 2 625 tkr.

Utestående skuld per 221231 (tkr)	Amortering 2022 (tkr)	Amortering 2023 (tkr)
72 370	22 830	19 430

3.9 Investeringsredovisning

Investeringarna för perioden januari till december uppgår till ett belopp av 34 896 tkr för de fyra kommunkoncernerna. Beslutad budget för året uppgår till 45 000 tkr men justerad budget uppgår till 45 600 tkr. Beslut om investeringsbudget togs under december månad 2021.

Se investeringsredovisning under avsnitt 4.5

3.10 Balanskravsresultat

Balanskravsutredning

Enligt Kommunallagen (KL) och Lagen om kommunal bokföring och redovisning (LKBR) gäller ett balanskrav för kommunerna. Kortfattat innebär balanskravet att kostnaderna för ett visst räkenskapsår inte får överstiga intäkterna. Om så ändå är fallet, ska det negativa resultatet återställas inom tre år.

Balanskravsresultatet för helåret 2022 är uppfyllt då resultatet uppgår till 4 427 tkr. Eftersom balanskravet är uppnått behöver inte medlemskommunerna återställa något underskott.

	2022	2021	2020
Årets resultat enligt resultaträkningen	5 296	1 579	278
Reducering av samtliga realisationsvinster	0	0	-278
Realisationsvinster enligt undantagsmöjlighet	0	0	0
Realisationsförluster enligt undantagsmöjlighet	0	0	0
Orealiserade vinster och förluster i värdepapper	0	0	0
Återföring av orealiserade vinster och förluster i värdepapper	0	0	0
Årets resultat efter balanskravsjusteringar	5 296	1 579	0
Reservering av medel till resultatutjämningsreserv	0	0	0
Användning av medel från resultatutjämningsreserv	0	0	0
Årets balanskravsresultat	5 296	1 579	0
IB ackumulerade ej återställda negativa resultat	0	0	0
Årets balanskravsresultat enligt balanskravsutredningen	5 296	1 579	0
UB ackumulerade negativa resultat att återställa inom tre år	0	0	0
UB ackumulerade ej återställda negativa resultat	0	0	0

4 Ekonomisk redovisning

4.1 Resultaträkning (tkr)

	Not	2022	2021	Budget 2022	Budget-avvikelse
Verksamhetens intäkter	3	109 006	102 303	111 355	-2 349
Verksamhetens kostnader	4,5	-89 220	-82 976	-95 337	6 117
Av- och nedskrivningar	6	-30 087	-25 134	-32 205	2 118
Verksamhetens nettokostnader		-10 301	-5 807	-16 187	5 886
Skatteintäkter/Kommunbidrag	7	16 497	8 231	18 459	-1 962
Generella stadsbidrag och utjämning		0	0	0	0
Verksamhetens resultat		6 196	2 424	2 272	3 924
Finansiella intäkter	8	103	0	0	0
Finansiella kostnader	9	-1 003	-845	-2 222	1 219
Resultat efter finansiella poster		5 296	1 579	50	5 246
Extraordinära poster		0	0	0	0
Årets resultat		5 296	1 579	50	5 246

4.2 Balansräkning (tkr)

	Not	2022	2021
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Pågående anläggningar	10	4 541	0
Maskiner och inventarier	11	75 748	75 790
Finansiella anläggningstillgångar	12	5 225	4 979
Summa anläggningstillgångar		85 514	80 769
Omsättningstillgångar			
Fordringar	13	23 209	21 777
Kassa och bank	14	11 925	9 866
Summa omsättningstillgångar		35 134	31 643
SUMMA TILLGÅNGAR		120 648	112 412
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER			
Eget kapital	15		
Eget kapital		5 588	4 009
Årets resultat		5 296	1 579
Summa eget kapital		10 884	5 588
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	16	14 531	14 285
Summa avsättningar		14 531	14 285
Skulder			
Långfristiga skulder	17	52 940	49 105
Kortfristiga skulder	18	42 293	43 434
Summa skulder		95 233	92 539
SUMMA EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER		120 648	112 412
PANTER OCH ANSVARFÖRBINDELSER			
Panter och därmed jämförliga säkerheter		0	0
Ansvarsförbindelser		0	0

4.3 Kassaflödesanalys indirekt metod (tkr)

	Not	2022	2021
Den löpande verksamheten			
Årets resultat		5 296	1 579
Justering för ej likviditetspåverkande poster	20	30 333	10 188
Ökning/minskning av kortfristiga fordringar		-1 678	18 418
Ökning/minskning av kortfristiga skulder		524	-14 159
Kassaflöde från den löpande verksamheten		34 475	16 026
Investeringsverksamheten			
Investering i materiella anläggningstillgångar	11	-34 896	-34 542
Försäljning av materiella anläggningstillgångar/avyttrat	11	310	4 685
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-34 586	-29 857
Finansieringsverksamheten			
Nyupptagna lån		25 000	12 770
Amortering av långfristiga skulder	17	-22 830	0
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		2 170	12 770
Årets kassaflöde		2 059	-1 061
Likvida medel vid årets början		9 866	10 927
Likvida medel vid årets slut		11 925	9 866

4.4 Noter

STRUKTUR PÅ NOTER

Not 1	Redovisningsprinciper
Not 2	Uppskattningar och bedömningar
Not 3–9	Noter till resultaträkningen
Not 10–18	Noter till balansräkningen
Not 19	Leasing
Not 20	Noter till kassaflödesanalysen

Not 1 Redovisningsprinciper

God redovisningssed

VMKF följer lagen om kommunal bokföring och redovisning (2018:597) och tillämpar rekommendationer från Rådet för kommunal redovisning (RKR).

Rättvisande bild

Syftet med den finansiella redovisningen är att den ska ge en rättvisande bild av resultat och finansiella ställning. Väsentliga poster för bokslutet har periodiserats, vilket innebär att utgifter kostnadsförts den period då förbrukningen skett och inkomster intäktsförts den period då intäkterna generats.

Intäkter

Periodiseringsprincipen innebär att transaktioner och händelser ska bokföras när de inträffar och att inkomster och utgifter tas upp de räkenskapsår som de är hänförliga till.

Värderings och omräknings principer

Jämförelsesiffror för år 2021 har uppdaterats i noterna till resultaträkningen under verksamhetens kostnader, då vi uppdaterat indelningen av kostnaderna.

Materiella anläggningstillgångar

Med anläggningstillgångar avses objekt med en ekonomisk livslängd om minst tre år och med en total utgift över ett halvt prisbasbelopp exklusive moms.

Anläggningstillgångar har i balansräkningen upptagits till anskaffningsvärdet efter avdrag för planerliga avskrivningar. I anskaffningsvärdet för en anläggningstillgång ska, utöver inköpspriset, utgifter som är direkt hänförliga till förvärvet räknas in.

Förbundet tillhandahåller IT-utrustning och telefoni till våra fyra medlemskommuner och till olika kommunala bolag. Även förbundet Räddningstjänsten Mälardalen köper tjänsten IT och telefoni. Detta medför att VMKF investerar i stora summor av datorer, iPads och telefoner.

Kommunerna, bolagen och förbundet betalar en summa per produkt varje månad.

Investeringarna sker i olika projekt, inköp av produkter läggs på ett specifikt projekt och skrivs av under bestämda avskrivningstider. Skillnad görs på om det är en personaldator eller en elevdator, då en elevdator har en kortare livslängd.

Avskrivningar

Förbundet tillämpar linjär avskrivningsmetod, det vill säga lika stora belopp varje år. De avskrivningstider som tillämpas har vägledning av RKR:s förslag om maximitider som grund för de egna bedömningarna av tillgångens nyttjandeperiod. Materiella anläggningstillgångar skrivs av planerligt efter tillgångarnas ekonomiska livslängd. Avskrivningarna påbörjas månaden efter anläggningen tas i bruk. Följande avskrivningstider tillämpas:

Personbilar	5 år
PC	5 år
MAC personal	5 år
MAC elev	3 år
iPad	4 år
Chromebook Kungsör	3 år
Chromebook Köping	4 år
Kopiatorer	4 år
IT-infrastruktur - Server	5 år
IT-infrastruktur - Accesspunkter	6 år
IT-infrastruktur - Nätprodukter	8 år
Tele/datatekn.	3 år
Telefoni som tjänst	3 år
Inventarier	10 år

Semesterlöneskuld

I skulden ingår ej kompenserad övertid och jour- och beredskap samt upplupna arbetsgivaravgifter. Detta redovisas som en kortfristig skuld.

Pensioner

Pensionsskuldens förändring, det vill säga avsättning för avgiftsbestämd respektive förmånsbestämd ålderspension, efterlevandepension samt finansiell kostnad, har redovisats bland verksamhetens kostnader liksom löneskatten för denna del. Ränteuppräkningskostnaden har redovisats som en finansiell kostnad. Den avgiftsbestämda ålderspensionen har avsatts maximalt och redovisats bland verksamhetens kostnader liksom löneskatten.

Avsättningar och eventalförpliktelser

Avsättning är en skuld som för VMKF är oviss vad gäller förfallotidpunkt eller belopp. Avsättningarna har tagits upp till det belopp som bedöms krävas för att reglera förpliktelsen på balansdagen. Som eventalförpliktelse redovisas förpliktelser som härrör från inträffade händelser, men inte redovisas som en skuld eller en avsättning eftersom det är svårt att bedöma om utbetalning kommer att krävas, eller att storleken av utbetalningen inte kan beräknas med tillräcklig säkerhet.

Leasing

VMKF är leasinggivare då förbundet levererar IT- och telefoniutrustning till våra medlemskommuner inklusive koncernbolag/förbund mot en månatlig leasingavgift. Dessa leasingavtal klassificeras som operationella, då de ekonomiska riskerna och fördelarna med ägandet finns hos VMKF. Intäkterna redovisas linjärt över leasingperioden.

Som leasingtagare klassificeras VMKF's leasingavtal som operationella, då avtalen inte ger några ekonomiska risker eller fördelar för VMKF. I not 19 (leasing) framkommer våra kostnader avseende operationella leasingavtal, och dessa kostnader är hyra av kontorsfastighet och brandstationen i Arboga. VMKF har även tre leasingavtal på kaffemaskiner.

Övrigt

VMKF använder kontoplanen Kommun-Bas 13.

Not 2 Uppskattningar och bedömningar

Jämförelsestörande poster är resultat av händelser eller transaktioner som inte är extraordinära, men som är viktiga att uppmärksamma vid jämförelser med andra perioder. Inga poster har bedömts vara jämförelsestörande 2022.

Not 3 Verksamhetens intäkter	2022	2021
Försäljning	1 137	1 175
Taxor och avgifter	0	33
Bidrag och kostnadsersättningar från staten	414	455
Försäljning av verksamhet och konsulttjänster	105 723	98 592
Övriga verksamhetsintäkter	1 732	2 048
Summa verksamhetens intäkter	109 006	102 303
Not 4 Verksamhetens kostnader		
Personalkostnader exklusive pensionskostnader	38 751	38 191
Pensionskostnader	1 186	774
Lokalhyror samt övriga fastighetskostnader	2 930	3 491
Inköp av material och varor	1 277	2 986
Inköp av tjänster	37 107	31 145
Övriga verksamhetskostnader	7 969	6 389
Summa verksamhetens kostnader	89 220	82 976
Not 5 Kostnader för räkenskapsrevision		
Kostnader för räkenskapsrevision	130	103
Kostnad för övrig revision	0	0
Summa total kostnad för revision	130	103
Not 6 Av- och nedskrivningar		
Avskrivning maskiner och inventarier	29 187	24 864
Korrigerig av restvärde	900	
Nedskrivning anläggningstillgångar	0	270
Summa avskrivningar	30 087	25 134
Not 7 Skatteintäkter/kommunbidrag		
Kommunbidrag:		
Köping	7 128	3 397
Arboga	4 533	2 477
Kungsör	2 844	1 568
Surahammar	1 903	709
Skinnskatteberg	89	80
Summa skatteintäkter/kommunbidrag	16 497	8 231
Not 8 Finansiella intäkter		
Ränteintäkter avseende rörelsekonto samt kundfordringar	103	0
Övriga finansiella intäkter	0	0
Summa finansiella intäkter	103	0
Not 9 Finansiella kostnader		
Räntekostnader på lån	394	237
Ränta på pensionsavsättning	531	590
Övriga finansiella kostnader	78	18
Summa finansiella kostnader	1 003	845

Not 10 Pågående anläggningar	2022	2021
Inköp	4 541	0
Utgående anskaffningsvärde	4 541	0
Not 11 Maskiner och inventarier		
Ingående anskaffningsvärde	176 224	162 178
Inköp	30 354	34 542
Försäljning	-784	-20 161
Utrangeringar	0	-336
Utgående anskaffningsvärde	205 794	176 223
Ingående ack. avskrivningar	-100 433	-91 091
Försäljningar	474	15 456
Utrangeringar	0	66
Årets avskrivning	-30 087	-24 864
Utgående ack. avskrivningar	-130 046	-100 433
Utgående redovisat värde	75 748	75 790
Not 12 Finansiella anläggningstillgångar		
Fordran medlemskommuner		
Pensionsåtagande:		
Köping	2 525	2 455
Arboga	1 281	1 259
Kungsör	785	774
Surahammar	634	491
Summa fordran medlemskommuner	5 225	4 979
Not 13 Fordringar		
Kundfordringar	12 330	13 655
Övriga kortfristiga fordringar	2 427	6 807
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	8 452	1 315
Summa fordringar	23 209	21 777
Not 14 Kassa och bank		
Checkräkning	11 925	9 866
Summa kassa och bank	11 925	9 866

Not 15 Eget kapital	2022	2021
Ingående eget kapital	5 588	4 009
Årets resultat	5 296	1 579
Summa eget kapital	10 884	5 588
Not 16 Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		
Löneskatt	2 837	2 789
Förmånsbaserad ålderspension + övr.	10 717	9 797
Särskild avtalspension SAP-R	977	1 699
Summa avsättningar pension och liknande förpliktelser	14 531	14 285
Pensionsförvaltning		
Avsättning för pensioner inkl. löneskatt	14 531	14 285
Totala förpliktelser	14 531	14 285
Långsiktig pensionsfordran	-5 225	-4 979
Summa återlånade medel	9 306	9 306
Not 17 Långfristiga skulder		
Långfristig upplåning i banker och kreditinstitut	52 940	49 105
Summa långfristiga skulder	52 940	49 105
Kreditgivare:		
Kommuninvest	52 940	49 105
Genomsnittlig ränta %	0,55	0,43
Kapitalförfall andel av lån %		
0-1 år	1	8
1-3 år	29	26
3-5 år	38	66
5-10 år	32	0
Genomsnittlig kapitalbindningstid, år	1,21	2,04
Not 18 Kortfristiga skulder		
Kortfristiga skulder till banker och kreditinstitut	19 430	21 095
Leverantörsskulder	8 988	10 231
Momsskulder	1 662	1 321
Personalens källskatt	718	665
Upplupna semesterlöner	1 376	1 552
Upplupna sociala avgifter	892	2 066
Övriga interimsskulder	7 771	5 009
Övriga kortfristiga skulder	1 456	1 495
Summa kortfristiga skulder	42 293	43 434

Not 19 Leasing	2022	2021
Ej uppsägningsbara operationella leasingavtal, minimileaseavgifter		
Årets kostnader	2 917	2 918
Betalningar inom 1 år	2 887	2 945
Betalningar senare än 1 år men inom 5 år	7 822	7 173
Not 20 Justering för ej likviditetspåverkade poster		
Avskrivningar	30 087	24 864
Nedskrivningar	0	270
Gjorda avsättningar	246	-14 965
Rearesultat försäljning av anläggningstillgångar	0	19
Övriga ej likviditetspåverkade poster	0	0
Summa justering för ej likviditetspåverkade poster	30 333	10 188
Justering för gjorda avsättningar		
Avsättningar pensioner inkl löneskatt	246	-14 905
Andra avsättningar	0	-60
Summa	246	-14 965

4.4 Driftredovisning (tkr)

Område	Intäkter			Kostnader			Budgetavvikelse	
	Utfall 2022	Budget 2022	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2022	Utfall 2021	Intäkter	Kostnader
Direktion	123	123	134	-85	-123	-89	0	38
Revision	147	147	140	-179	-147	-255	0	-32
IT/Tele	90 588	91 533	79 014	-88 234	-91 533	-78 338	-945	3 299
Specialistavdelningen	18 506	14 867	14 828	-17 698	-14 867	-14 838	3 639	-2 831
Löneavdelning	17 098	15 896	14 626	-16 835	-15 896	-14 289	1 202	-939
Ekonomiavdelning inkl skanning	5 731	3 922	4 023	-5 663	-3 922	-4 423	1 809	-1 741
Övergripande administration	1 725	1 725	4 965	-1 838	-1 725	-4 979	0	-113
Administration	133 648	127 943	117 456	-130 268	-127 943	-116 867	5 705	-2 325
Finansförvaltning	13 249	12 901	857	-11 337	-12 851	206	348	1 514
Avgår: interna poster	-21 562	-20 770	-8 052	21 560	20 770	8 051	-792	790
Summa VMKF	125 605	120 344	110 534	-120 309	-120 294	-108 955	5 261	-15

Interna poster som avgår är elimineringar av interna allokeringar av övergripande administrationskostnader, sk overheadkostnader.

Kommentarer per verksamhet

Direktion och revision

Direktionen visar en budgetavvikelse med +38 tkr och Revisionen redovisar en budgetavvikelse på -32 tkr. Anledningen till Revisions negativa budgetavvikelse är en kostnad för momsutredning i samband med årsbokslutet 2021 på 30 tkr som inte var budgeterad.

IT

För perioden januari till och med december 2022 redovisas positiv budgetavvikelse på 2 354 tkr. Främsta orsaken till den positiva avvikelsen beror på försenade leveranser inom IT-utrustning som medför att avskrivningar för PC och Datacenter inte påbörjats. Detsamma gäller för Skolsystemet där leveransgodkännandet inte skett vilket medfört att licenskostnader uteblivit. Därutöver har flera tjänster inom IT och telefoni under året tillfälligt varit vakanta, för tillfället är alla tjänster utom en systemtekniker nu tillsatta. Vakanserna har gett en positiv budgetavvikelse om 1 289 tkr inom personalkostnader. Projektmedel för mjuk infrastruktur i storleken 69 tkr förs över till 2023.

Specialistavdelningen

Specialistavdelningen visar en positiv budgetavvikelse med 808 tkr. Tjänster som varit vakanta inom både upphandling och krisberedskap är den huvudsakliga orsaken till den positiva avvikelsen. Tjänsterna är nu tillsatta. En konsult inom krisberedskap som varit inne under våren kommer att få fortsätta en tid under våren 2023 för att komma i kapp med arbetet

inom kontinuitetsarbete. Projektmedel i storleken 625 tkr för licenskostnader gällande e-arkiv förs över till 2023.

Löneavdelningen

Löneavdelningen visar en positiv avvikelse jämfört mot budget på 263 tkr. Prognosen vid delår var +-0 men den då negativa avvikelsen mot budget har hållits tillbaka och vänts då avdelningen har haft vakanta tjänster och längre sjukskrivning. Även här har 231 tkr i projektmedel för e-arkiv förts över till 2023.

Ekonomi- och skanningsverksamheten

Ekonomiavdelningen och skanningsverksamheten redovisar totalt sett en positiv avvikelse jämfört mot budget med 68 tkr. Ekonomichef har delvis belastat övergripande administration kostnadsmässigt och utökning av ekonomitjänst har i stället gjorts. En momsgranskning av VMKF's kund- och leverantörsfakturor är inledd under april månad och skulle vara klar under hösten men är försenad och beräknas vara klar våren 2023.

Ekonomi har under hösten organiserats om till en stab under Förbundschef. Enheten ska ledas av en enhetschef, som kommer vara föräldraledig under större delen av 2023. Under föräldraledigheten ersätts enhetschefen av en konsult på deltid.

Räddningstjänstens omställningskostnader för perioden jan-dec uppgår till 466 tkr avseende hyreskostnad för brandstationen i Arboga. Den totala budgeten för omställningskostnader uppgår till 2 000 tkr för 2021–2023. Under 2021 nyttjades 1 321 tkr av denna budget och kvar av budgeten återstår således 213 tkr.

Övergripande administration

Den övergripande administrationen redovisar en negativ avvikelse jämfört mot budget på -113 tkr. Sedan oktober 2021 tills 1 juni har tjänsten som förbundschef varit vakant och tillförordnad chef har varit ekonomichefen som då delat sin tjänst. Det har genererat en nettobesparing på ca 250 tkr efter att ekonomiavdelningen utökats tillfälligt med 50 % tjänst. Gemensamma kompetensutvecklingsinsatser för samtliga anställda på VMKF har hittills belastat den övergripande administrationen med 250 tkr. Kostnader för arbete med dataskydd, delar av kostnad för utbyte av den grafiska profilen såsom bildbank och annonskostnader, specialanpassat årshjul i beslutsstödsystemet Hypergene samt även processkartläggning av anskaffningsprocessen har belastat avdelningen med totalt sett cirka 300 tkr.

Finansförvaltning

Under finansförvaltningen budgeteras bland annat arbetsgivaravgifter, pensionskostnader och kostnader för försäkringar och räntor. Finansförvaltningen redovisar en avvikelse jämfört mot budget på +1 862 tkr. Orsaken till det positiva utfallet är lägre arbetsgivaravgifter än budgeterat och andra budgeterade personalrelaterade poster.

4.5 Investeringsredovisning (tkr)

	Utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse	Budget 2021	Utfall 2021
Köping kommunkoncern					
93000 PC på bordet	-893	-2 290	1 397	-6 876	-4 867
93015, 93046 Mac på bordet Köping	-4 318	-1 018	-3 300	-7 210	-5 435
93016/93017 IPAD på bordet Köping	-3 053	-5 784	2 731	-3 937	-2 601
93036 Kopiatorer Köping	-1549	-1 640	91	-1 911	-2155
93064 Chromebook Köping	0	-1 184	1 184	0	-162
93065 Telefoni	-1326	-1 229	-97	-1 074	0
Summa	-11 139	-13 145	2 006	-21 009	-15 220
Arboga kommunkoncern					
93011 PC på bordet Arboga	-320	-1 266	946	-1 976	-1348
93063/93018 Mac Arboga elev/personal	-1 419	-1 879	460	-3 480	-2 315
93019/93030 IPAD Arboga personal	-1830	-1 467	-363	-1 654	-1 807
93037 Kopiatorer Arboga	-770	-659	-111	-411	-288
93066 Telefoni	-744	-691	-53	-578	0
Summa	-5 083	-5 962	879	-8 099	-5 758
Kungsör kommunkoncern					
93005 PC på bordet Kungsör	-354	-705	351	-1 820	-1278
93057/93021 IPAD på bordet Kungsör	-85	-1 683	1598	-1 258	-1051
93038 Kopiatorer Kungsör	-647	-997	350	-308	-165
93062 Leasing Chromebook Kungsör	-414	-384	-30	-376	-376
93067 Telefoni	-257	-422	165	-353	0
Summa	-1757	-4 191	2 434	-4 115	-2 870
Surahammar kommunkoncern					
93012 PC på bordet Surahammar	-190	-313	123	-754	-662
93022 Mac på bordet Surahammar	-1 531	-3 732	2201	-1 193	-1 410
93023 IPAD på bordet Surahammar	-507	-1 322	815	-569	-185
93039 Kopiatorer Surahammar	-20	-223	203	-309	-217
93068 Telefoni	-298	-461	163	-415	0
Summa	-2 546	-6 051	3 505	-3 239	-2 474

	Utfall 2022	Budget 2022	Budget- avvikelse	Budget 2021	Utfall 2021
VMKF					
93003 PC på bordet VMKF	-188	-252	64	-195	-337
93024 Mac på bordet VMKF	0	0	0	0	-102
93025 IPAD på bordet VMKF	-6	0	-6	0	-11
93054 Kopiatorer VMKF	0	0	0	-84	-174
93069 Telefoni VMKF	-59	-40	-19	0	0
93001 IT-infrastruktur 5år - Server	-4 542	-6 500	1958	-600	-475
93055 IT-infrastruktur 6år - Accesspunkt	-4 968	-5 600	632	-4 059	-1 961
93056 IT-infrastruktur 8år - Nätprodukter	-600	-1 820	1220	-600	-770
93013 Lagervaror IT	-1 322	0	-1322	0	-536
93072 Skolsystem	-1344	-1 920	576	0	-384
93076 Möbler/Inventarier	-64	0	-64	0	0
Summa	-13 093	-16 132	3 039	-5 538	-4 750
Telefoni för RTMD, VMMF	-88	-134	46	0	0
PC på bordet VMMF, VME, AVAAB, KBAB, KKTAB, KFAB, AKTAB, RTMD	-660	0	-660	0	-14
IPAD på bordet VMMF, VME, RTMD, KFAB, KKTAB	-141	0	-141	0	0
Kopiatorer KBAB, VME, VMMF, KFAB, KVAB	-389	0	-389	0	0
Summa	-1278	-134	-1144	0	-14
Telefoni totalt	-2772	-2 977	205	-2420	-3457
<i>* Telefoniutfallen redovisades inte per kommun/bolag under 2021</i>					
Summa investeringar	-34 896	-45 615	10 719	-42 000	-34 543

Kommentarer:

Summa investeringar uppgår till 34 896 tkr och är 10 719 tkr lägre än budgeterade investeringar, detta beror på leveransproblem av IT-utrustning och IT-infrastruktur. I och med leveransproblemen så har inte IT-utrustning kunnat bytas ut i den takt som planerats.

5 Ord och begrepp

Avkastning på totalt kapital är ett nyckeltal som visar avkastningen på de totala tillgångarna.

Avskrivningar är planmässig värdenedsättning av anläggningstillgångar. Driftredovisningen belastas för den värdeminskning som anläggningarna genomgått genom att de utnyttjas under året.

Avsättningar är förpliktelser som på balansdagen är säkra eller sannolika till sin förekomst men ovissa till belopp eller till tidpunkt för infriande.

Balansräkningen visar totala tillgångar, skulder, avsättningar och eget kapital på bokslutsdagen.

Balanskrav lagkrav att intäkterna varje år ska överstiga kostnaderna.

Driftredovisning beskriver utfallet i förhållande till budgeterade kostnader och intäkter.

Investeringsredovisning beskriver hur investeringsutgifterna och inkomsterna har fördelat sig under året.

Kapitalkostnader är benämningen för internränta och avskrivning.

Kassaflödesanalys är den översiktliga sammanfattningen av hur årets driftverksamhet, dvs. den löpande verksamheten, investeringsverksamheten och finansieringsverksamheten, där bl. a. låneverksamhet ingår, har bidragit till likviditetens förändring. Den visar hur förbundet fått in pengar och hur de har använts under året. Här behandlas ut- och inbetalningar till skillnad från resultaträkningen som innehåller kostnader och intäkter.

Kortfristiga skulder lån och skulder som förfaller till betalning inom ett år.

Långfristiga skulder förfaller senare än ett år efter räkenskapsårets utgång.

Omsättningstillgång är summan av likvida medel och kortfristiga fordringar. Kan på kort sikt omsättas i likvida medel.

Resultaträkningen redovisar samtliga intäkter och kostnader samt hur det egna kapitalet har förändrats under året.

Soliditet är ett nyckeltal som visar hur stor andel av företagets totala tillgångar som finansierats med hjälp av eget kapital.

tkr = tusentals kronor.

6 Revisionsberättelse