

Kallelse/Ärendelista

Förbundsdirektionen kallas till sammanträde den 12 maj 2022

Plats och tid: Kl. 09.00 – 16.00 via Teams

Kontakt: Någon anmälan om deltagande i mötet erfordras ej. Ombud som är förhindrade att närvara ombedes meddela detta till sin ersättare. Kallelsen skickas även till dem.

Kan varken ordinarie ledamot eller ersättare närvara vid mötet, meddela detta till kommunalförbundets kansli, telefon 0522-44 08 20, alternativt e-post: kansli@fyrbodal.se

Övrig information: Mötet hålls digitalt via Teams.

Delregionalt kollektivtrafikeråd (DKR) sammanträder i anslutning till direktionsmötet.

Välkommen!

Martin Carling
Förbundsordförande

/Anna Lärk Ståhlberg
Tf. Förbundsdirektör

Ärendelista

Förbundsdirektionen kallas till sammanträde den 12 maj 2022	1
Förbundsdirektionen	3
Beslutsärenden	4
Ärende 2 – Val av temaområde för regional planering	4
Ärende 3 - Återkoppling arbetsmiljö	6
Ärende 4 – Fördjupad ÖP Vänersborg, Wargön	7
Ärende 5 – Revision årsredovisning 2021	8
Ärende 6 – Skrivelse väg 2183 Ed	9
Ärende 7 – Västkom – framtida uppdrag	10
Informations och anmälningsärenden	11
Ärende 8 – Avfall och deponi	11
Ärende 9 – Teknikcollege – nytt samverkansavtal	12
Ärende 10 – Suicidprevention – gemensam funktion på förbundet?	13
Ärende 11 – Rapportering av avslutade projekt	14
Ärende 12 – TEMA: Utbildning och kompetensförsörjning	15
Ärende 13 – Utvärdering och uppföljning av den strategiska planen för Position Väst	16
Ärende 14 – Kommuntal samt mottagande av skyddsbehövande från Ukraina	17
Ärende 15 – Aktuella projektansökningar	18
Ärende 16 - Rekryteringsprocess Förbundsdirektör	19
Ärende 17 – Aktuella delegationsbeslut	20
Ärende 18 – Ärenden kopplade till Beredningen för hållbar utveckling (BHU), Västkom och Samrådsorganet (SRO)	21
Ärende 19 – Meddelanden	22
Ärende 20 – Övriga frågor	23
Ärende 21 – Nästa möte	24

Förbundsdirektionen

Kommun	Ledamöter	Närv.	Ersättare	Närv.
Bengtsfors	Stig Bertilsson (M)		Per Eriksson (S)	
Dals-Ed	Martin Carling (C)		Per-Erik Norlin (S)	
Färgelanda	Ann Blomberg (C)		Ulla Börjesson (S)	
Lysekil	Jan-Olof Johansson (S)		Ronald Rombrant (LP)	
Mellerud	Morgan E Andersson (C)		Michael Mellby (S)	
Munkedal	Christoffer Rungberg (M)		Liza Kettil (S)	
Orust	Anders Arnell (M)		Lars Larsson (C)	
Sotenäs	Mats Abrahamsson (M)		Therése Mancini (S)	
Strömstad	Kent Hansson (S)		Lars Tysklind (L)	
Tanum	Liselotte Fröjd (M)		Louise Thunström (S)	
Trollhättan	Paul Åkerlund (S)		Monica Hanson (S)	
	Peter Eriksson (M)		Bedros Cicek (KD)	
Uddevalla	Christer Hassleback (UP)		David Sahlsten (KD)	
	Ingemar Samuelsson (S)		Mikael Staxäng (M)	
Vänersborg	Benny Augustsson (S)		Mats Andersson (C)	
	Henrik Harlitz (M)		Marie-Louise Bäckman (KD)	
Åmål	Michael Karlsson (S)		Michael Karlsson (M)	

Beslutsärenden

Ärende 2 – Val av temaområde för regional planering

Direktionen beslutade, (2021-09-23 Dnr: 2021/0116) att Västra Götalandsregionen inte skulle gå vidare med en hemställan om att bli regionplaneorgan enligt Plan- och Bygglagen, PBL § 7. Enligt beslutet skulle dock ett arbete snarast inledas där region, kommuner och kommunalförbund tillsammans klargör vilka frågor/områden inom fysisk planering som är viktiga och/eller angelägna att samverka kring.

I kommunalförbundets svar på remissen från VGR ges följande exempel på samverkansfrågor/områden där behov av regional samverkan kan finnas;

- Klimatrelaterade frågor
- Livsmedelsförsörjning
- Energiförsörjning
- Bostadsförsörjning (sociala bostäder, trygghetsfrågor, barnkonventionen)

Beredningen för hållbar utveckling (BHU) rekommenderade på sitt möte i december 2021 att VGR i nuläget och i enlighet med en majoritet av kommunerna, inte ansöka om att bli regionplaneorgan enligt PBL. BHU uppdrog samtidigt åt regionutvecklingsdirektören att återkomma med förslag kring hur fortsatt arbete inom regional fysisk planering kan bedrivas på frivillig basis och med fokus kring olika sakfrågor/temaområden.

Kommunerna och VGR samverkar redan idag inom flertalet områden. Exempelvis inom kollektivtrafik- och infrastrukturfrågor där samverkan följer etablerade processer.

Ambitionen med att samverka kring ett eller flera temaområden är att nå längre tillsammans i planeringsfrågor som är tydligt kommunöverskridande och som kan belysas på en övergripande regional nivå i syfte att gemensamt stärka vår regions utvecklings- och konkurrenskraft. Det gemensamma arbetet innebär inte någon förändring i ansvar eller mandat.

Ärendet föredras av Christel Thuresson, näringslivsstrateg.

Handlingar till ärendet bifogas kallelsen.

Förslag till beslut

Att föreslå Direktionen besluta att:

- I enlighet med tidigare beslut (2021-09-23, Dnr 2021/0116) ge följande exempel på temaområde/n:
 - Klimatrelaterade frågor
 - Livsmedelsförsörjning
 - Energiförsörjning
 - Bostadsförsörjning (sociala bostäder, trygghetsfrågor, barnkonventionen)

Ärende 3 - Återkoppling arbetsmiljö

Förbundsdirektören och biträdande förbundsdirektör har av arbetsutskottet fått i uppdrag att genomföra insatser avseende arbetsmiljön på förbundet. Detta ärende handlar om att återkoppla vilka insatser som gjorts och hur statusen ser ut kring de beslut som fattats.

Ärendet föredras av Anna Lärk Ståhlberg, tf. förbundsdirektör.

Handlingar till ärendet bifogas kallelsen.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat föreslå direktionen ge tf förbundsdirektör i uppdrag att verkställa rekommendationerna som framkommer i kartläggningen

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet samt ge tf förbundsdirektör i uppdrag att verkställa rekommendationerna som framkommer i kartläggningen.

Ärende 4 – Fördjupad ÖP Vänersborg, Vargön

Ett förslag till fördjupad översiktsplan för Vänersborg och Vargön har omarbetats sedan samråd och förslaget ställs nu ut för granskning. Kommuninvånare, organisationer, företag och myndigheter ges tillfälle att inkomma med synpunkter på förslaget.

Fyrbodals kommunalförbund har fått kungörelsen om granskning. Synpunkter från granskningen ska vara Vänersborgs kommun tillhanda senast den 15 maj 2022.

Syftet med planen är att ge vägledning för beslut om mark- och vattenanvändning i området kring tätorterna Vänersborg och Vargön för att främja en hållbar utveckling.

Ingen föredragning av ärendet.

Handlingar till ärendet bifogas kallelsen.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat föreslå direktionen att avstå från att lämna synpunkter på förslag till fördjupad översiktsplan för Vänersborg och Vargön (FÖP).

Förslag till beslut

Att avstå från att lämna synpunkter på förslag till fördjupad översiktsplan för Vänersborg och Vargön (FÖP).

Ärende 5 – Revision årsredovisning 2021

Årsredovisningen för 2021 är granskad av sakkunnig revisor och godkänd av direktionen den 31 mars.

PwC har på uppdrag av kommunalförbundets förtroendevalda revisorer granskat kommunalförbundets årsredovisning för perioden 2021-01-01 – 2021-12-31. Uppdraget ingår som en del av revisionsplanen för år 2021.

Syftet med granskningen är att ge kommunalförbundets förtroendevalda revisorer underlag för sin skriftliga bedömning om årsredovisningen är upprättad i enlighet med lagens krav och god redovisningssed samt om resultatet är förenligt med beslutade mål för en god ekonomisk hushållning.

Revisorerna har granskat den verksamhet som bedrivits i kommunalförbundet. Direktionen ansvarar för att verksamheten bedrivs enligt gällande mål, beslut och riktlinjer samt de lagar och föreskrifter som gäller för verksamheten. Direktionen ansvarar också för att det finns en tillräcklig intern kontroll i verksamheten.

Ärendet föredras av Anna Lärk Ståhlberg, tf förbundsdirektör.

Handlingar till ärendet bifogas kallelsen.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat informera direktionen om revisionen av årsredovisningen samt översända granskningsrapport och revisionsberättelse för information till kommunerna.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Att översända granskningsrapport och revisionsberättelse för information till kommunerna.

Expedieras till:

Medlemskommunerna Fyrbodal

Ärende 6 – Skrivelse väg 2183 Ed

Inkommen skrivelse från Dals-Eds kommun, som ansöker om att 12 miljoner kronor ska avsättas för ombyggnation av väg 2183, ur potten ”Förstärkt satsning till stråk, Fyrbodal”, som finns avsatt i Regional plan för transportinfrastrukturen i Västra Götaland 2022–2033.

Ärendet föredras av Morgan Ahlberg, infrastrukturstrateg.

Handlingar till ärendet bifogas kallelsen.

Förslag till beslut

Att avsätta 12 miljoner kronor ur potten ”Förstärkt satsning till stråk, Fyrbodal” i Regional plan för transportinfrastrukturen i Västra Götaland 2022–2033 till ombyggnation av väg 2183.

Expedieras till:

Dals-Eds kommun

Trafikverket

Västra Götalandsregionen

Ärende 7 – Västkom – framtida uppdrag

Ärendet presenteras på mötet av Titti Andersson, teamchef Valfärdsutveckling.

Handlingar till ärendet bifogas kallelsen.

Förslag till beslut

Att ställa sig bakom yttrandet gällande handlingsplan för VästKoms framtida inriktning.

Informations och anmälningsärenden

Ärende 8 – Avfall och deponi

Förbundet har det senaste året från medlemskommuner och andra fått frågor och förslag som berör avfallsområdet. Den politiska styrgruppen för affärsdriven miljöutveckling har tagit del av bl a Sjuhärad-Boråsregionens kommunalförbunds mellankommunala samarbete kring avfallsfrågor. Förbundet har också noterat ett ökande intresse för affärsverksamhet med avfall som en resurs och exv arbetar tre av medlemskommunerna strukturerat med industriell symbios och avfallsfrågorna hänger nära samman med en av fyra kraftsamlingar i den regionala utvecklingsstrategin, nämligen Cirkulära affärsmodeller. Styrgruppen har kommit fram till att en första information och överläggning i Direktionen kring avfallsfrågor är angeläget att genomföra.

Ärendet föredras av Karin Stenlund och Tobias Källqvist.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat överlämna informationen till direktionen.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 9 – Teknikcollege – nytt samverkansavtal

Teknikcollege är en samverkansplattform mellan industri/näringsliv och utbildning som finns i ca 25 regioner i Sverige varav Fyrbodal är en. Genom Teknikcollege certifieras utbildningar för att matcha industrins behov och företag får chans att påverka utbildningars utformning. Detta bidrar till säkrad kompetensförsörjning samt ökad tillväxt i regionen. Nuvarande samverkansavtal gäller t o m 2022/23. En process för framtagande av nytt avtal har påbörjats och ärendet presenterar en plan för framtagandet.

Ärendet föredras av Anna Lärk Ståhlberg, tf förbundsdirektör.

Handlingar till ärendet bifogas kallelsen.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat överlämna informationen till direktionen.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet

Ärende 10 – Suicidprevention – gemensam funktion på förbundet?

Under de gånga åren har kommuner och regioner erhållit statliga medel för suicidprevention inom överenskommelse psykisk hälsa. Medel har bland annat använts för att ta fram en läns-gemensam handlingsplan. Det finns dock ej upparbetade medel från 2020 och 2021 kvar vilka socialchefsnätverket har beslutat ska användas för att tillsätta en tidsbegränsad resurs som processtöd. Processtödet omfattar att bistå kommunerna med att utveckla och implementera handlingsplanen samt det lokala arbetet med att skapa strukturförändringar.

Ärendet föredras av Titti Andersson, teamchef Valfärdsutveckling.

Handlingar till ärendet bifogas kallelsen.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat överlämna informationen till direktionen.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 11 – Rapportering av avslutade projekt

Projekt som avslutats i samband med årsskifte 2021/2022:

- Grön Tillväxt Skog
- Rural mobilitet

Rapportering av Grön Tillväxt Skog föredras av Karin Stenlund, affärs- och miljöstrateg

Projektet Rural mobilitet, senare namnändrat till Tur&Retur, har föredragits vid ett tidigare tillfälle.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 12 – TEMA: Utbildning och kompetensförsörjning

Redovisning av arbetet med det strategiska utvecklingsområdet ”Utbildning och kompetensförsörjning” enligt direktionens årshjul.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 13 – Utvärdering och uppföljning av den strategiska planen för Position Väst

En halvtidsutvärdering har gjorts av Position Väst strategiska plan.

Ärendet presenteras på mötet.

Handlingar till ärendet bifogas kallelsen.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat överlämna informationen till direktionen.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 14 – Kommuntal samt mottagande av skyddsbehövande från Ukraina

Information rörande arbetet med kommundal för mottagande av nyanlända, samt situationen när det gäller mottagandet av skyddsbehövande från Ukraina.

Ärendet presenteras på mötet.

Ärendet föredras av Love Lundin, integrationstutvecklare, Länsstyrelsen Västra Götalands län.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 15 – Aktuella projektansökningar

Ingen föredragning av ärendet.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 16 - Rekryteringsprocess Förbundsdirektör

Jeanette Lämmel avslutade sin tjänst som förbundsdirektör den 18 mars.

Anna Lärk Ståhlberg uppbär tills vidare uppdraget som tf. förbundsdirektör med ansvar för förbundets hela verksamhet.

Rekryteringsprocessen pågår. Arbetsutskottets presidie, en representant från kommundirektörerna, fackliga representanter samt personalgrupp kommer att delta vid intervjuer.

Ärendet föredras av Martin Carling, förbundsordförande.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 17 – Aktuella delegationsbeslut

Lista över senaste delegationsbeslut tagna av förbundsdirektören.

Ingen föredragning av ärendet.

Lista över delegationsbeslut bifogas kallelsen.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 18 – Ärenden kopplade till Beredningen för hållbar utveckling (BHU), Västkom och Samrådsorganet (SRO)

Muntlig rapport lämnas på mötet.

Ärendet föredras av Martin Carling, förbundsordförande och Anna Lärk Ståhlberg, tf förbundsdirektör.

BHU:

Länk till Beredningen för hållbar utvecklings möten:

[Politiska sammanträden och möteshandlingar - Instans - beredningen för hållbar utveckling \(360online.com\)](#)

Västkom:

Länk till Västkoms möten:

[Kallelser & Protokoll - VästKom \(vastkom.se\)](#)

SRO:

Länk till Politiskt samrådsorgan (SRO):

[Politiskt samrådsorgan, SRO - Vårdsamverkan i Västra Götaland \(vardsamverkan.se\)](#)

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 19 – Meddelanden

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 20 – Övriga frågor

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Ärende 21 – Nästa möte

Arbetsutskottet den 2 juni. Nästa direktionsmöte den 17 juni i Lysekil.

Ärenden enligt årshjul:

Tertialrapport 2101–2104

Förslag budget basverksamhet 2023 - 2025

Återrapportering DRUM 2021

Förslag budget DRUM 2023

Ägardialog med Gryning Vård

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Fortsatt samverkan regional fysisk planering – arbete med temaområden

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår Direktionen besluta att:

- I enlighet med tidigare beslut (2021-09-23, Dnr 2021/0116) ge följande exempel på temaområde/n:
 - Klimatrelaterade frågor
 - Livsmedelsförsörjning
 - Energiförsörjning
 - Bostadsförsörjning (sociala bostäder, trygghetsfrågor, barnkonventionen)

Sammanfattning och bakgrund

Direktionen beslutade, (2021-09-23 Dnr: 2021/0116) att Västra Götalandsregionen inte skulle gå vidare med en hemställan om att bli regionplaneorgan enligt Plan- och Bygglagen, PBL § 7.

Enligt beslutet skulle dock ett arbete snarast inledas där region, kommuner och kommunalförbund tillsammans klargör vilka frågor/områden inom fysisk planering som är viktiga och/eller angelägna att samverka kring.

I kommunalförbundets svar på remissen från VGR ges följande exempel på samverkansfrågor/områden där behov av regional samverkan kan finnas;

- Klimatrelaterade frågor
- Livsmedelsförsörjning
- Energiförsörjning
- Bostadsförsörjning (sociala bostäder, trygghetsfrågor, barnkonventionen)

Beredningen för hållbar utveckling (BHU) rekommenderade på sitt möte i december 2021 att VGR i nuläget och i enlighet med en majoritet av kommunerna, inte ansöka om att bli regionplaneorgan enligt PBL. BHU uppdrog samtidigt åt regionutvecklingsdirektören att återkomma med förslag kring hur fortsatt arbete inom regional fysisk planering kan bedrivas på frivillig basis och med fokus kring olika sakfrågor/temaområden.

Kommunerna och VGR samverkar redan idag inom flertalet områden. Exempelvis inom kollektivtrafik- och infrastrukturfrågor där samverkan följer etablerade processer.

Ambitionen med att samverka kring ett eller flera temaområden är att nå längre tillsammans i planeringsfrågor som är tydligt kommunöverskridande och som kan belysas på en övergripande regional nivå i syfte att gemensamt stärka vår regions utvecklings- och konkurrenskraft. Det gemensamma arbetet innebär inte någon förändring i ansvar eller mandat.

Bedömning och synpunkter

Processen kring hur samverkan ska gå till behöver utvecklas i samförstånd och i nära dialog mellan kommunalförbund och VGR. Det är endast de frågor där både kommuner och VGR ser ett gemensamt behov av att arbeta med ömsesidiga utmaningar som är aktuella för samverkan.

Finansiering

Arbetet finansieras genom medlemsavgiften och de delregionala utvecklingsmedlen.

Koppling till mål

Verksamhetsplan 2021–23 – Fysisk planering och hållbara transporter – Gemensam planering:

”Strukturbild Fyrbodal utgör ett gemensamt underlag för mellankommunal planering, där alla kommuner i Fyrbodalsregionen medverkar, och med en bred samverkan med Västra Götalandsregionen och andra myndigheter.”

RUS2030 – långsiktiga prioriteringar – Knyta samman Västra Götaland:

”Den regionala samhällsplaneringen behöver vidareutvecklas och samplaneras för att bättre hantera långsiktiga utmaningar inom exempelvis gods- och persontransport, bebyggelseplanering, energiförsörjning och klimatanpassning.”

Ansvarig tjänsteperson

Christel Thuresson, christel.thuresson@fyrbodal.se, 0709-666 246

Christel Thuresson

Näringslivsstrateg

Fyrbodals kommunalförbund

Arbetsmiljö – återrapportering av kartläggning

Förslag till beslut

- Direktionen beslutar att anteckna informationen och ge tf förbundsdirektör i uppdrag att verkställa rekommendationerna som framkommer i kartläggningen.

Sammanfattning

Tf Förbundsdirektören har av arbetsutskottet fått i uppdrag att genomföra insatser avseende arbetsmiljön på förbundet. Detta ärende handlar om att redogöra för vad kartläggningen som Hälsobolaget har gjort visar.

Bakgrund

Under senhösten har de fackliga platsombuden på förbundet signalerat att det finns brister i arbetsmiljön under tre s.k. LOSAM-möten (lokal samverkan). På mötet den 16 december beskrevs situationen som ohållbar och exemplifierades med företeelser såsom *trakasserier*, *kränkande särbehandling* eller att personal vid något tillfälle har känt sig utfrusen. Även ordet *mobbning* uttalades. Omfattningen i antal personer vid denna tid sas vara fem stycken. De fackliga platsombuden var av åsikten att ledningsgruppen hade varit passiv till beteendet.

För att utreda läget beslutade Arbetsutskottet under ett extrainsatt möte per den 2021-12-21 att tillsätta en utredning avseende dessa förmodade brister. Arbetsrättsjuristen Eric Hietala anlätades för uppdraget. Resultatet av utredningen föredrogs på ordinarie arbetsutskottsmöte per den 2022-01-20 varpå Arbetsutskottet fattade beslut att uppdra till förbundsdirektören och biträdande förbundsdirektören;

1. **att** uppdra åt biträdande förbundsdirektören att genom externa resurser genomföra en ny arbetsmiljöundersökning i enkätform som även inkluderar stress i arbetslivet och trakasserier eller kränkande särbehandling,
2. **att** redovisa resultatet av ovan nämnda undersökning för vidare behandling samt föreslå eventuellt kommande insatser beroende på vad resultaten visar till arbetsutskottet.
3. **att** uppdra åt biträdande förbundsdirektören att undersöka och genomföra behovet av en revidering av det lokala samverkansavtalet samt bedöma nödvändigheten av utbildning i densamma.

4. **att** bemyndiga biträdande förbundsdirektören möjligheten att under första halvåret 2022 stärka organisationen med relevant kompetens gällande HR. Insatser ska stämmas av med förbundets ordförande.
5. **att** uppdra åt förbundsdirektören att till nästa arbetsutskott återkomma med förslag till utredning om en hållbar basorganisation baserad på det verksamhetsuppdrag som fastställdes 2017.

Beskrivning av ärendet

Ärendet består i att återrapportera vidtagna åtgärder avseende att-satserna 1 och 2:

1. **att** uppdra åt biträdande förbundsdirektören att genom externa resurser genomföra en ny arbetsmiljöundersökning i enkätform som även inkluderar stress i arbetslivet och trakasserier eller kränkande särbehandling,
2. **att** redovisa resultatet av ovan nämnda undersökning för vidare behandling samt föreslå eventuellt kommande insatser beroende på vad resultaten visar till arbetsutskottet.

Då den nya medarbetarenkäten som genomfördes under tidsperioden 2 februari – 8 februari visade oroande signaler avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen fattades beslut om att gå vidare med att genomföra en djupare kartläggning. Förbundet upphandlade Hälsobolaget som nu har genomfört en kartläggning.

Kartläggningen genomfördes under 15-31 mars. Den visar att det överlag är en arbetsplats där man trivs gott, att det är ett gott klimat och en varm arbetsplats. Det finns olika bilder och uppfattningar och olika hur man upplevt arbetsmiljön som varit men en gemensam vilja att det blir bättre framöver. Gemensamt också att man velat bidra med lösningsfokus och tankar kring fortsatt arbete framåt.

Samtliga finner det dock angeläget att arbetsmiljöfrågorna hanteras bättre och mer systematiskt framledes.

Samtliga svarar nej på frågorna om de finner sig i en ohanterad konflikt eller blivit utsatt för kränkande särbehandling under det senaste 6 månaderna. Det spretar i synen på de tidigare händelserna runt jul/nyåret men samtliga fann arbetsmiljöarbetet och informationen runt den otillfredsställande vare sig om det kom som en "chock" som många uttrycker det eller om

man var införstådd i vad det var som hände där. Det framkommer dock fortsatt vissa samarbetssvårigheter på vissa håll och en viss skevhet i organisationen som en klar majoritet lyfter samt kloka synpunkter om förbättringsförslag och mycket framåtblickande framkom under intervjuerna.

Arbetsbelastningen bedöms som hög och viktig att följa. Framkommer en del stresssymptom att vara vaksam över. Undertecknad har noterat ett stort engagemang och delaktighet under intervjuerna. Det finns gott om egna kloka förslag i fortsättningsarbetet efter detta.

Rekommendationer

- Tydliggör och levandegör arbetsmiljöarbetet.
- Skapa ett aktivt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen som alla känner till och som är systematiskt i arbetsvardagen.
- Att chefsposter/ledarroller går tillsammans med skyddsombuden en gemensam arbetsmiljö/OSA-utbildning.
- Informera och involvera medarbetarna i större utsträckning i arbetsmiljöarbetet.
- Gå igenom rutinerna för OSA, i synnerhet kränkande särbehandling och arbetsbelastning. Gör tydligt att det är nolltolerans för kränkande särbehandling.
- Förslagsvis arbeta med värdegrund och jobba fram mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön på exempelvis APT eller andra personaldagar.
- Se över organisationen. Förbundet är inte organiserade på ett sätt som gynnar arbetsklimatet. Utifrån många synpunkter runt denna punkt rekommenderas en översyn och omorganisation där man främjar likvärdigheten och samarbetet bättre. Samt arbetar med rollförtädligande gällande främst chefs/ledarroll och strategernas roll.
- Fortsätt öka transparensen och information från ledningsgruppsarbetet.
- Avslutningsintervju när någon slutar för att fånga upp viktiga synpunkter.
- Övrigt: finns en längtan efter mer personalvård och personalaktiviteter, kickoff/utvecklingsdagar, utbildningar etc.



HÄLSOBOLAGET
FÖRETAGSHÄLSA • PRIVATSJUKVÅRD • UTBILDNINGAR

Sammanställning av intervjukartläggning

Social och organisatorisk arbetsmiljö

11 April, 2022

Shirin Gustafsson

Leg. psykolog/Organisationskonsult

Hälsobolaget



Resultat

Denna information gavs till samtliga innan intervjuer började: Presentation av intervjuaren och uppdraget (ramarna). Inte viktigt vem som säger vad utan att synpunkter kommer fram. Redovisas på gruppnivå muntligt och skriftligt. Semistrukturerade frågor. (Vid önskemål att hantera en pågående konflikt eller kränkande särbehandling lyfts detta ur och blir ett nytt uppdrag i så fall). Finns en övrig fråga i slutet där du har möjlighet att lyfta om det är något du anser jag glömt fråga som inte täcks in av frågorna.

47 intervjutider bokade och 39 intervjuer genomförda.

Resultat – intervjuvaren

1. Har du några förväntningar på denna intervjukartläggning; om ja, vilka?

- Att alla ges en möjlighet att säga vad de tycker och tänker och en förhoppning att alla känner att man vill och kan.
- Få en samlad nuläges bild. Tydligare bild av nuläge och underlag för plan framåt.
- Bra att vi lyfter detta eftersom vi inte mår bra som arbetsplats. Komma fram vad som ligger bakom det.
- Att vi ser över och sätter processen hur man för fram klagomål. Måste vara tydligt och klart enligt osa-afsen. Tydligt vad som händer med informationen.
- Hoppas detta tydliggör hur det är på förbundet nu. Att detta tar tempen på förbundet.
- Ett underlag för fortsatt arbete och tydligt vad vi som medarbetare kan bidra och hjälpa varandra.
- Att detta gör skillnad, känns inte helt bra, få olika bilder och samtidigt en gemensambild
- Att denna kan fungera som stöd och hjälp med vad som brister så vi kan få stöd framåt och göra det tydligt vad som behöver prioriteras.
- Visa olika perspektiv. Ge en bred bild.
- Att vi får prata av oss, en förmån att kunna få berätta.
- Att den skall vara klargörande. Hur det står till nu? Att få säga saker som man vill få sagt, som landar på en neutral mark.
- Sammanställa mer nyanserad bild. Göra tydligt vad den stora massan i mitten tycker, få fram den stora bilden.



- Få en utomstående bild av läget. Mer klarhet hur arbetsmiljön är.
- Skapa en framåtpendlande rörelse. Veta vart vi står och sedan titta framåt.
- Att alla ska känna sig hörda och sedda. Att vi kan känna igen oss i svaren men också få en bredd av förståelse.
- Ge oss rätt fokus framåt, hur kan vi lära oss av det som varit. Jobba förebyggande så att det inte händer igen.
- Fokus på ett aktivt arbetsmiljöarbete.

2. Hur skulle du beskriva ert nuläge på arbetsplatsen?

- Bra nu äntligen. Det har lagt sig sedan december/jan/feb.
- Mycket bra kollegor, bra att vi vill och försöker jobba på arbetsmiljön,
- Ganska bra ur arbetsmiljöperspektiv, ganska bra nu, finns mycket bra, tycker vi är förbi den där trista perioden.
- Oroligt, många olika bilder.
- Hänt mycket positivt på kort tid nu
- Lite i gungning, kan känna att det finns en del funderingar kvar, det mycket oro vid jul.
- Känns att det finns möjligheter här och att vi är framåtsyftade.
- Trevligaste och varmaste arbetsplatsen.
- Nu är det lugnt. Inget som genomsyrar oss, tycker inte det finns längre och hoppas det är borta. Gott att kunna ses mer nu.
- Bra. Träffas mest i teamet.
- Ganska bra nu, det har varit jättebra en toppenarbetsplats men det där maillet drog undan mattan på många av oss, blev en stämning under en period som inte var så bra men nu har detta lagt sig.
- Stämningen är god. Och påväg att bli ännu godare.
- Avvaktande. Vart är vi påväg, klarar vi av detta? Hög personalomsättning.
- Gått från akut fas till mer acceptans. Mer acceptans kring att vi har utmaningar, vilja att det ska bli bättre framåt.
- Lite kaotiskt.
- Stämningen är bra. Det skakiga lagt sig och saker börjar falla på plats.



- Stabiliserat sig. Nu känns det skönt. Och känns bra att ledningen tar detta på allvar och pratat på apt och försöker hitta åtgärder.
- Helt okej.
- Gott. Bra stämning. Bättre, känner inte av någon dålig stämning. Trivs. Bra. Finns saker som kan förbättras, så som informationsflödet.
- Överlag jättenöjd.
- Positiv känsla på arbetsplatsen, trivs jättebra. Har varit lite turbulent men nu känns det bra igen. Känns som det är bakom oss.
- Roligt, fungerar bra. Träffas mer här fysisk. Finns behov av det.
- Bra. Generellt bra, trivs bra. Bra stämning. Snälla. Har roligt runt fikabordet. Märker inget av turbulensen som var nu. Tycker det är borta.
- Trivs bra, bra arbetsmiljö. Bra relationer. Har känts besvärligt med arbetsmiljön, vi och dom känsla tidigare men nu har det lugnat sig.
- Mycket större tilltro och förhoppning om att vi är på rätt väg igen. Stor tilltro och förhoppning om att vi är på väg åt rätt håll. Vi börjas träffas igen.
- Lite sökande. Märker att det finns en vilja, vi har blivit trevligare mot varandra nu. Vi har varit lite tilltufsade, alla försöker bjuda till nu.
- Strukturen har funkat. Alla väldigt kompetenta. Självgående. Många som har det jättebra, men några har nog inte mått helt bra. Vi har nog dock fått veta det på ett felaktigt sätt..
- Trivsammaste arbetsplatsen.
- Väldigt Positiv.
- Ganska lugnt. Landat.
- Fösta chocken lagt sig. Ledarskap som lyssnar in nu, så bättre nu. Hänt mycket positivt på kort tid.

3. Vad ger arbetsglädje och energi på jobbet? (Vad ger kraft?)

- Kollegorna, arbetskamraterna, Härliga kollegor. Roligt med de närmaste kollegorna, goda relationer, Positiva kollegor, Trevliga arbetskamrater.
- jobbet man gör ihop, när vi gör rätt saker, när kommunerna upplever att vi gör nytta, meningsfullhet, goda relationer, uppdragsgivare och samverkan.



- Positiva mötena. Ett gott klimat när man kliver in, att vi hejar glatt och blir sedd.
- Kontakterna med arbetskamraterna och samtalen där man kan prata om allt.
- Otroligt varm arbetsplats.
- Roliga arbetsuppgifter arbetet med kommunerna, att vi åstadkommer mycket bra grejer. När vi jobbar strategiskt.
- Bredden på förbundet, all kompetens, givande samtal och givande snack vid fikabordet som ger energi. Förändringsprocesserna att möta alla, de är så glada och tacksamma.
- Mycket positiv feedback.
- Att få jobba med stora och viktiga samhällsfrågor, intressanta arbetsuppgifter. utmanande jobb, roligt jobb och vi är lyckligt lottade.
- Bra chefer.
- Att träffas och diskutera.
- Samarbetet med det närmaste teamet. När vi kan jobba ihop, när vi kan arbeta ihop även om vi är olika. Utbytet.
- God sammanhållning och bra kollegor och att man kan utvecklas i sin roll på arbetsplatsen.
- Att få känna att man är i ett sammanhang.
- Bra samarbeten internt och våra motsvarigheter på de andra kommunalförbunden och våra kontaktpersoner ute i kommunerna.
- Mycket skratt.
- Högt i tak.
- Lär av varandra för vi gör mycket saker, blir en intressant arbetsplats.
- Att jag känner mig säker i min roll.
- Att jag har lagom att göra, varken under stimulerad eller överbelastad.
- Positiv feedback ger kraft. Återkoppling och feedback. Återkoppling från uppdragsgivare.
- Samarbetet med de närmsta kollegorna.
- Bra att vi har olika akademisk kompetens, jätteintressant med våra olikheter.
- Att vi vill varandra väl. Utvecklas av kollegorna. Delger varandra info. Generös med info och kunskap.
- Tydlig kommunikation.
- Cheferna och kollegorna ger arbetsglädje nu.
- Ordning och reda.



- Får energi att träffa andra.
- Egenansvar, makt över min tid
- Bra att vi börjat med veckobrev.

4. Vad tycker du fungerar bra idag? (Vilka är era styrkor?)

- Bra introduktionsplan inför start. Bra bemötande när man kommer som ny.
- Vi har i grunden ett gott arbetsklimat
- Ambitiösa människor med mycket kompetens inom många olika områden. När vi hittar varandra i det så kan vi verkligen bidra till kommunerna.
- Otroligt duktiga på samverkan och nätverkande
- Frispråkigt och högt i tak. Att vi trots allt känns som ett team. Oavsett vilket team vi tillhör så tycker jag att vi kan prata väldigt mycket och dela med oss av erfarenheter.
- Att det finns mycket specialkompetens, en styrka är att det vi gör är förankrat i kommunerna, öppenhet och högt i tak, att vi hjälper varandra, rakhet och ärlighet.
- Att vi har nära till varandra, liten arbetsplats.
- Att vi är driftiga som tar ansvar, kan se helheter, ser hela Fyrbodal,
- Att vi har en hög kompetens, Hög kompetens i olika sakområden. Enorm kompetens
- bra relationer med våra uppdragsgivare och nätverk.
- Fokuset på samverkan är största styrkan.
- Blandning av människor som kan så många olika saker, specialister. Givande kafferaster, intressanta samtal. Högt i tak och kn prata om allt.
- Mycket kunnig kompetent personal. Bred kompetens.
- Generellt prestigelöst i organisationen.
- Vi har stor tillit från cheferna i våra arbeten, vi kan lägga upp vårt arbete bra själva.
- Vi är intresserade av vad vi gör.
- Att vi har så många olika kompetenser som kompletterar varandra.
- Vi brinner för det vi gör.
- Projektorganisation, alla engagerade och driver sina frågor bra. Kreativt. Händer en massa bra saker hela tiden.
- Finns stor förståelse för vilken livssituation man har, gör att man får ihop livspusslet.



- Vänlig arbetsplats. Välkommande, snäll. Att vi gör bra saker och våra kommuner har positiva förväntningar på oss.
- Förmågan att möta de behov som finns i kommunerna. Möjligheten att arbeta fritt. Fri arbetstid.
- Vi attraherar kunnig personal.
- Ett paraplytänk. Steget före.
- Att vi är bra på så olika saker, alltid någon som kan hjälpa till.
- Hög grad av aktivitet, mycket leverans.

5. Vad tycker du fungerar mindre bra idag? (Vilka brister/hinder ser du?)

- Signal om arbetsmiljöproblem.
- En av våra utmaningar är att människorna som arbetar hos oss är väldigt ambitiösa ihop med våra uppdrag gör att vi hamnar i långa processer, finns alltid mer att göra, finns en risk att det blir för mycket.
- Blir inga beslut, bara för att man lyft frågan betyder det inte att beslut tas. Komma till beslut mer.
- Setts för lite
- Internkommunikationen varit urkass men förbättrats påtagligt senaste tiden
- Inbyggd osäkerhet pga. finansieringen
- En utmaning att få ihop alla igen efter både pandemin och turbulenta perioden.
- Handlar om struktur, dels kring ledningen och organisationen med också hur vi är organiserade, inte så tydligt vad som ligger för olika uppdrag heller.
- försöka få ihop ett gäng som arbetar med mycket olika saker. Få ihop teamet.
- Dubbelt för cheferna att jobba både inåt och utåt, en utmaning.
- Tidigare hade vi en förbundsdirektör som bara jobbade utåt och såg inte sin personal, såga bara några.
- Alla har mycket att göra och till viss del kanske vi skapar det själva.
- Vissa jobbar väldigt mycket på distans och då blir det svårare att se hur de personerna mår.
- Resurserna, stödfunktionerna har vi lite att jobba med. Frågor kring upphandlingar och HR-frågor.
- Vår ledning är överbelastade med frågor vilket gör att man får kara sig mycket själv.



- Tidigare lyssnade man inte på hur det är för alla utan några.
- Pratar med de som är lika.
- För lite information, man får leta.
- Utmaningar i organisationen, det skaver hur vi valt att organisera oss. Att vissa är direkt underställda direktören skapar en obalans, orättvisa och en skevhet i organisationen.
- Utmaning i HR-stöd. Bemanningsfrågan skulle behöva ligga på hr-stöd, stöd i introduktion, bemanning och rekrytering, upphandling tar också mycket tid.
- Växtvärk, teamcheferna överbelastade.
- Kommunerna är lite restriktiva och håller igen, vad beror det på? Har ledningen jobbat tillräckligt för att jobba in Fyrbodal?
- Vi använder gamla begrepp, vi borde parata Fyrbodal hela tiden. Det är syftet med att vi finns, jobba för hela området. Stå upp för varumärket Fyrbodal mer.
- En obefogad sparsamhet, snålhet.
- Datorer varit snålt med.
- Väldigt snålt med kompetensutveckling.
- Har blivit avsnoppad på möten, finns rivaliteter och prestige, autonoma öar och informella ledare.
- Att vi inte kunnat prata om hur vi mår. Tidigare förbundsdirektör duckade för signaler om psykisk ohälsa och arbetsmiljöproblem.
- Arbetet kring tidigare enkäterna har varit obefintligt.
- Noll i transparens. Informationen har inte varit bra. Vad händer, vad beslutar politiken? Vad vill politiken? Vi har ingen aning får bara veta beslut. Våra experter får ingen info det går över huvudet. Brister i det interna informationsflödet.
- Kompetensutveckling finns som en punkt på apt men det har aldrig kommit upp. Alltid tomt på arbetsmiljö och kompetensutveckling.
- Tyst organisation.
- Informella chefer, kollegor som beordrar andra kollegor.
- Lite snurrigt i admingruppen
- Osäkerhetskänsla över hur det ska bli.
- Vi behöver kanske prata om vår arbetsmiljö mer i det dagliga arbetet.



- Alla har så breda uppdrag, känns som cheferna inte hinner vara tillgängliga chefer idag.
- Återkopplingen hur det går eller hur har du det eller uppföljning tappas bort, känns som man inte haft tid att hantera om det inte skulle vara så bra.
- Att inte alla uppdrag anses lika mycket värda. Förminskas i ord, förminskas på möten, omnämns inte etc. verkar finnas en hierarki i vilka uppdrag som är mer viktiga och då blir per automatik de personerna lite mer viktiga. Vissa tar/får mer plats/eller på våra möten och vissa blir inte sedda/hörda pga. detta.
- Breda, spretigt, svårt att få till samarbeten mellan olika funktioner, vi har inte strukturen för det. Man jobbar i sitt spår.
- Vissa är nästan aldrig här.
- Finns vi och dom-tänk.
- KAV-frågan går inte att prata om
- Saknar riktning. Hit ska vi, mål. Riktning, tillsammans ska vi hit, hur ska du bidra här framåt i vår riktning? Ledning och styrning och riktning.
- Varit väldigt kvinnodominerad arbetsplats, roligast när det är mer jämnt. Behövt vara lite mer jämställt mellan kvinnor och män i det sociala.
- Strategernas roll behöver förtydligas, vilket ansvar har de för ledning, att leda verksamheten?
- Med tanke på den projektorganisationen vi har är vi för slimmade i overheaden.
- Stöd runt rekrytering, effektivisera och underlätta kring rekrytering.
- Har varit tystnadskultur. Bättre nu på senaste tiden.
- Resursfrågan ett stort problem, jaga pengar. Projektifierade, önskar mer långsiktiga resurser i vissa delar.
- Känns inte som någon puls i huset.
- Är inte riktigt ett fungerande team.
- Medarbetare som är lite väl egenstyrda och valt sin agenda förmycket. Inte så tydliga mandat.
- Dagliga arbetsmiljöarbetet hur ser det ut? Tydliggör detta, främja den goda arbetsplatsen.
- Vissa varken man ser eller träffar eller jobbar med. Risk med att jobba väldigt självständigt kan dock bli stuprör av det.



- För hög ambitionsnivå i förhållande till resurserna.
- Arbetsbördan orättvis fördelad.
- Spridda geografiskt och ämnesmässigt. Det är nog många som inte har en helhetsbild.
- Teamchef är en svår roll. Teamchefens arbetsbeskrivning finns inte. Svårt veta vem som gör vad. Vem ska vi gå till i ledet? Vem tar jag vad med? Vad ingår i ledningsrollerna? Osäkerhet på vem som har vilken roll. Rollbeskrivning för teamcheferna finns inte.
- Oklart vem som ansvarar för vad, gör oss egna bilder vem som ansvar för vad och vissa tar sig ansvar fast de inte har.
- Ojämnt intresse. Vissa områden hamnat i skymundan. Behandla alla områden lika. Att man inte räknas. Vissa får aldrig vara med.
- Väldigt ojämna löner. Stora skillnader.
- Kontakten med politiken, gången till politiken, vissa tar kontakt själva, vad gäller? Vissa är en i gräddfil?
- Tidigare kommundirektör kunde hoppa över teamchef och gå förbi denna. Vissa verkar ha svårt att rätta sig i ledet, verkar ha motsatt sig den senaste organisationen.
- Som organisationen är nu så funkar den inte för alla utan för några. Konstig organisation. Finns en otydlighet i organisationen, varför ser den ut då? Varför blev det så?
- Svårt se oss som en sammanhållen arbetsplats utan det är team. Finns ingen vi känsla med tydlig målbild och vision, finns på papper men inte levande i vår vardag.

6. Hur är din nuvarande arbetsbelastning?

- Okej.
- Finns lite osäkerhet i hur mycket jag ska göra
- Dåligt med kompetensutveckling.
- Vad och hur mycket ska jag sätta igång?
- Jättehög verkligheten, väldigt trött.
- Bra.
- Börjar bli bättre
- Hög men det funkar.



- Hög.
- Hysteriskt mycket i corona, mycket möten, tätt packat. Ingen ställtid.
- Den styr man mycket själv pga. stor frihet under eget ansvar. Viktigt att säga stopp eller signalera om det är för mycket. Alla kan inte säga nej, då blir det tufft.
- Är väl vad man gör den till.
- Ganska mycket.
- Går lite upp och ner
- Helt okej.
- Den är som den ska. Kan vara en utmaning med återhämtning under dagen.
- Under kontroll.
- Går i vågor.
- Hög och okej.
- Rimlig och okej.
- Den är relativt hög men inte för hög.
- Jättemycket
- Ganska hög och svajig.
- Svårt vara ledig.
- Hög arbetsbelastning. Man måste gallra själv.

7. Om du känner stress, oro, frustration eller dräneras på energi - vad är orsaken till det? (Vad tar kraft?)

- mycket som man gör för hand som ett system hade kunnat lösa.
- Pandemin varit väldigt påfrestande. Att inte ha mött kollegor eller de vi samverkar med.
- Mycket oro i julas
- Stressande att inte all mått bra och att inte riktigt veta om det hanterats väl.
- Inte finns tid för återhämtning. Delad tjänst inte bra.
- Hur vi är mot varandra i stress.
- Stress inte individproblem per automatik.
- Om man har mycket som har deadline under samma tid, om det händer mycket samtidigt. När det hopar sig.



- För höga målsättningar. Känsla av att inte kunna nå sina mål.
- Skakig organisation, vi läker, är i läkningstid.
- När folk mår dåligt,
- Leverera in saker till ledningen tar energi eftersom man inte har nåt stöd från overhead organisationen just för att den är så slimmad och de har så mycket.
- att inte få svar på beslut.
- Söka pengar för projektet, projektansökan.
- När det är mycket negativa tankar, ältande av problem i stället för att ta tag i det.
- Implementering hos kommunen, när man ska få till en förändring, när man översköljs av frågor.
- Internt att vi plötsligt fick veta att vi har en dålig arbetsmiljö. Väckte mycket frågor. Spekulationer tar tid.
- Saknar återkoppling, informationsbrist.
- När man struntar i att hjälpas åt.
- Högarbetsbelastning, många bollar på samma gång.
- Bristfällig styrning tidigare, nu verkligen jättemycket bättre.
- Spänningar i arbetsmiljön.
- Spänningar i det nära samarbetet ibland.
- Ibland sårar vi varandra utan att vi har en aning om det. Hur gör vi, feedback. Hur vi kommunicerar.
- Vad gäller med kontor vs hemarbetet?
- Stress. Svårt veta hur prioritera, släcker bränder.
- Chef med för mycket att göra. Varför har vi inte en tillförordnad i teamchefsrollen? Så maxat hela tiden. Symptom på att organisationen inte funkar.
- Bristande kommunikation.
- Tror alla behöver mer sammanhang, vi tränas i att säga att vi klarar oss själva men tror inte det är bra.

8. Vad behöver du från din chef och medarbetare om du upplever detta? (Vilka beteenden är särskilt viktiga då tycker du?)



- Tydligt vad man förväntar sig av mig och feedback på det man levererar. Kollegor; att vi har roligt ihop. Och humor. trevligt klimat, lättsamt.
- Lita på varandra. Tillit är det viktigaste. Tydligt vad man önskar och vill. Att vi har med oss att vi är varandras arbetsmiljö och att vi visar att vi vill ha varandra med. Välvillig tolkning av varandra.
- bollplank, dryfta funderingar hur ska jag ta mig an det här. Behöver den sociala samvaron.
- Tydlig om det är någon jag borde göra annat eller annorlunda eller bättre.
- Att cheferna vågar fatta sina beslut, tydliga. Och förklarar.
- En chef som vågar stå för sina beslut.
- Kollegor, öppenhet, stötta varandra.
- Behovsstyrda samarbeten.
- Arbetsro
- Att man signalerar och prata med sin chef om man inte mår bra. Att få pysa ut, prata, mötas ses.
- Att chefen ska veta vad vi gör och jag skall kunna kontakta chefen när jag behöver stöd. Resonera med chefen.
- Samverka och samarbeta.
- Hjälpas åt.
- Lär känna varandra för att öka tilliten.
- Tänka brett, vem behöver mer veta detta, att vi tänker lite mer brett, pratar mer. Delger mer. Lyssna vad frågan handlar om, har mer dialog och kommunikation.
- Att vi inte släpper frågorna, utan tar vidare, undersöker mer.
- Delregionala perspektivet. Vad är bäst för hela området?
- Tid, frågor, avstämning, visa att man bryr sig och blir sedd. Nån som frågar hur det går?
- Lära känna kollegorna så man vet vem som är bra på vad. Från chef: ett förtroende.
- Positivitet från kollegor, nu kör vi, vi fixar, inget är omöjligt. Tar utmaningen att arbeta med någon inte är som jag, kompletterar varandra.
- Behöver känna att jag gör ett gott bra jobb. En klapp på axeln, detta har inte funnits tidigare. Bara gruppnivå.



- En tillgänglig chef som är på plats och har tid. Att det inte känns som en belastning om behöver prata. Sitta ner med sin medarbetare, ha tid att vara ledare också.
- Bli sedd, följa upp. Fråga hur man mår eller hur det går? Kollegorna och chef.
- Hjälpa att prioritera, värdefullt att ha någon att bolla med.
- Avstämningar med chef.
- Uppföljningar också när man är ny.
- Att vi signalerar och ber om hjälp.
- Få hjälp med vad som är viktigast och vad som ska fokuseras på. Få bekräftelsen och bli lyssnad på. Bara få prata av sig lite. Ibland kanske man kan hjälpa varandra, avlasta.
- Våga ta och lösa konflikter bättre. Vi alla borde bli bättre på att hantera konflikter.
- Att man är med i team, jobba närmare varandra. Försöka få bort sårbarheten, bättre på att teama och samarbeta.
- Ser signaler, vaksamma på psykisk ohälsa, tillåtelsen att jobba hemifrån.
- Fokustid. Ge varandra arbetsro.
- Tydlighet, transparens, öppenhet. Veckobrev, vad är det som är på gång jättebra.
- Konkret stöd.
- En chef som har tid att vara chef. Ha en närvarande chef som har tid.

9. Vad tycker du utmärker en bra arbetsplats?

- Att man har högt i tak
- Kunna vara den man är, accepterar att folk är olika.
- Rätt person på rätt uppgift. Rätt kompetens.
- Roligt ihop.
- Fångar sina medarbetares utvecklingspotential.
- När man lyckas skapa det där goda arbetsklimatet där vi känner tillit och känner till varandras roller och uppdrag.
- Okej lön och förutsättningar.
- Att man känner sig sedd och positivt bemötande när man kliver in genom dörren, hejar glatt på varandra. Bra kommunikation.



- Få information om vad som är på gång i organisationen. Blivit lite bättre det senaste med informationen.
- Öppet och transparent. Inget skitsnack och grupperingar.
- Ser varandra, uppmärksamma och är sensibla och inte stoppa saker och ting under mattan, jättebra med detta att vi försöker göra nåt åt detta.
- Att man tar tag i arbetsmiljöproblem.
- Öppenhet, så folk inte pratar skit bakom ryggen, att man går till den det gäller.
- Att medarbetarna har arbetsuppgifter som man tycker är bra, att man har roligt med kollegorna, lyfta frågor och få hjälp.
- Att man frågar om man inte förstår på möten etc.
- Forum för att skapa relationer, lära känna varandra, veta vad vi gör, lära känna våra styrkor och svagheter, hur fungerar vi i stress?
- Att alla frågar sig hur kan jag bidra? Hur ska jag göra för att vi får en bra arbetsstund?
- Lyhörd för varandra.
- Ledarskapet, att alla förstår ledarskapet och besluten.
- Inga oklarheter kring beslutet. En ledare som förklarar så man förstår varför vissa beslut tas.
- Tillåtande. Respekterande.
- En go känsla, hejar glatt, tittar och ser varandra. Att vi bryr sig om vandra. Frågar hur det är. God sammanhållning, god ton, jobbar aktivt med den här typen av frågor, inte bara en enkät utan att man jobbar med resultatet också. mer levande arbetsmiljöarbete.
- Tillit till sina medarbetare och flexibilitet, att man kan jobba hemifrån, frihet under ansvar. Flexibel arbetsplats.
- Bra stämning mellan personalen.
- Högt i tak och tydlighet. Finns gemenskap. Hjälper varandra. Kan ta hjälp av varandra.
- Tydliga roller och ansvarsfördelning.
- Skratt.
- Artiga och trevliga mot varandra.
- En tillgänglig chef.
- Våga säga vad man tycker och känner.



- Att vi säger saker på ett bra sätt och att det blir omhändertaget.
- Om någon signalerar så vet man att det arbetas med och informeras ut.
- Ännu tydligare direktiv från ledningsgrupp i stor och smått.
- Lyssnar på andra.
- Försöker läsa av om nån inte mår bra, frågar hur det är och lyssnar.
- Flexibel arbetsplats, stor frihet att lägga upp sitt arbete. Frihet under ansvar. Inga pekpinnar eller detaljstyrning.
- Sedd, får arbetsuppgifter efter kompetens.
- Tydlig med målet.
- Ha roligt. Kunna skratta ihop och bidra till detta.
- Tydligt ledarskap, öppenhet, transparens, gemenskap, tillåtande atmosfär. Trevlig samtalston. Tydliga ansvarsområden.
- Aktivt arbetsmiljöarbete.
- Tålighet för att människor är olika.
- Tålighet för att alla inte presterar 100% alla dagar i veckan, ibland överpresterar och ibland underpresterar.

10. Vad önskar du för ledarskap från din chef? Både för dig och arbetsplatsen? (I stort och smått). (Vilket stöd och vad förväntar du dig av chef/ledningen fortsättningsvis?)

- Tydlighet och tillit.
- En chef som backar upp mig om det är tufft.
- Tydligt ramverk men sen storfrihet att verka inom den ramen.
- Tydlighet och information och kommunikation tex organisation och strukturer, veta lite vad som pågår och våra olika delar i organisationen lika mycket uppmärksamhet och utrymme.
- Stöd och intresse för det jag gör, visar intresse för det jag håller med.
- Finnas som bollplank/stöd.
- Regelbundna avstämningar.
- inte vara konflikträdd och agerar omgående.



- Ser sina medarbetare var och en. Vi har olika personer som är olika känsliga.
- Att en chef frågar och ser hur personen mår.
- Vad är okej gällande hur ska vi ha det nu efter pandemin, hur mycket ska man sitta hemma och vara på plats, vad gäller nu? hur ska det vara? tydliggör detta.
- Coachande chef, som finns där, att stämma av, följa upp. Instruktioner, hur gör vi, rutiner, förväntningar. Värdegrund. Trygghetsskapande.
- Att vi jobbar delregionalt. Viktigt. Vara och förstå arbetet delregionalt arbete. Viktigt tänk som måste arbetas vidare med.
- Fokus på samverkan jätteviktigt.
- Att se till delregionala frågor.
- Ledarskapet skall skapa delaktighet och motiverande ledarskap.
- Lyssna, fråga. Lyhörd, se sina medarbetare och ge beröm.
- Vara tydlig med vad man ska göra och vem som gör vad.
- Gör trevligt för personalen, lite generös.
- Att man har hjärta.
- Att man kan hantera konflikter som uppstår.
- Tillgänglig och närvarande. Att chefen kan vara ett bollplank.
- Att chefen har tid att leda.
- Tydlighet i förväntningar.
- Känns som cheferna idag inte har riktigt förutsättningar för att leda för de förväntas göra så mycket annat. Lite tid till att vara chef/ledare.
- Organisationer är lite otydliga, två stora breda team och några verksamheter som ligger direkt under förbundsdirektören.
- Chefen behöver nog stämma av oftare så man verkligen upptänker när nån börjar må dåligt.
- Tydligt ledarskap. Ledare som lyssnar och tar sig tid.
- Tydligt ledarskap tex med var ledaren står i olika frågor, våga ta ställning. Kan vara sakfråga eller riktning. Vågar sticka ut lite grann.
- En man kan bolla med, tillgänglig, lätt att få tag på. Synlig.
- Handlingskraftig våga och kunna fatta beslut.
- Att få träffa chefen regelbundet.



- Både ramar och kramar.
- Förut kunde det bli cheferna som kunde dra ärenden, släppa fram de sakkunniga.
- Se över organisationen.
- Vi behöver ingen hierarkisk organisation. Vi har så duktiga anställda som varit ledare/chefer. Hur ska den här organisationen fungera så bra som möjligt.
- Behöver ha en HR-funktion för att stimulera personalen på olika sätt.
- Positiv feedback. Kompetensutveckling.
- Viktigt att fortsätta det här arbetet.
- Inte riskera att tappa mark ute. Både hantera det interna och ha fokus på det regionala utvecklingsuppdraget.
- Funkar jättebra.
- Feedback.
- Mer info, vad säger de på direktionen, ledningsgruppen etc.
- Tydlighet, transparens, öppenhet, tydligt säga vad som gäller
- Tar beslut/konkret åtgärd. Bara för att man lyft en fråga så är man inte färdig, besluta om nästa steg och vem som har ansvaret för nästa steg. Hjälpa till att hitta lösningen, inte bara lyfta frågan.
- Ge tid även där man tror att det inte behövs så mycket tid.
- Våga ta svårare samtal utan att slingra sig ut bakvägen.

11. Hur ser du på ditt eget självledarskap?

- Att man kan leda sig själv i sakfrågan
- Ha en inre dialog kring vad som är klokt att göra, prioritera, vem ska jag fråga/prata med, för att sedan bolla med kollega eller chef.
- Viktigt att begränsa sig för det finns så himla mycket att göra.
- Samverkar och diskuterar hur man bäst kommer framåt i olika frågor.
- Att man inte lägger sig ner på rygg utan tar sitt eget ansvar, att man lyfter hur man mår, vågar ta upp saker och lyfta dem även om det skulle vara jobbiga saker.
- Aktivt jobba med balansen mellan jobbet och fritiden
- Hur man planerar och lägger deadlines.
- Trevlig ton i mail och mot sina kollegor



- Att vi planerar och diskuterar vem som tar en ny fråga som inkommit. Tex hur jag lägger nätverksmöten, lägg inte det på samma vecka eller flera inspirationsdagar på samma vecka. lägger mötena för hela året, smart planering.
- Prestigelös
- Självständig. Viktigt att signalera om det inte skulle fungera.
- Att lägga arbetsbördan och uppdraget på rätt nivå.
- Vad kan vi göra på vår nivå, vad är möjligt? Inte stå på sig blodig när saker tar längre tid, fortsatt inte med frågor om intresset inte finns. Behovs och intressestyrt.
- Tänka om och öppen för att vi behöver tänka om ibland. Lägga saker åt sidan ibland, lägga ner, fokus och prioritera efter vad som händer och sker i omvärlden.
- Jobba av snabba puckar snabbt, göra klart snabba frågor först.
- Dra gränser och säga nej när man behöver det.
- Lyhörd och driven för vad våra olika nätverk vill ha.
- Duktig på att utveckla sig själ, hitta sina brister och fylla på sina brister kontinuerligt.
- Bidra till arbetsmiljön, heja på alla, samarbeta och vara ödmjuk. Tar med choklad och blomma för att bidra till trivsel.
- Är man ny särskilt viktigt med bättre möjligheter till bollplank/vägledning/diskussion med chef och kollegor.
- Kommer med förslag på lösning och att man säger till om man inte tycker något är bra. Kommer med idéer så att vi utvecklas framåt.
- Ta ansvar för var jag kan hämta mer information.
- säga ifrån och sätta gränser.
- Prioritering.
- Delar med sig.
- Lättare när mål och vad man vill med verksamheten är tydligt för då är det lättare med självledarskapet. Presterar bättre när tydliga mål och riktning finns.
- Positiva kollegor ger också ökad motivation i självledarskapet.
- Bra att kroka arm med andra. Kroka arm med rätt personer i företag, kommuner, bra på att samarbeta.
- Förstå andras perspektiv.
- Måste kunna projektleda och förstå hur man får en lyckad process.



- Tydlig med mina behov. Lära känna mina signaler.
- Dra gränser, inte säga ja till allt, reflektera är detta möjligt? Är detta rimligt?
- Planerar för min återhämtning.
- Bidra till god arbetsmiljö.
- Att inte vara för egoistisk.
- Accepterar varandras olikheter.
- Ta vara på det var och en är bäst på.
- Respektera andras uppdrag.
- Komma i tid till möten, vara förberedd.
- Att lyssna, förstå varför tycker denna kollega att detta är viktigt.
- Komma med förslag och inspel.
- Har koll på omvärlden.
- Läs på själv.
- Komma med förslag på lösningar.
- Viktigt att presentera sina verksamheter, bra med frukostmöte.
- . Självleda sig mot slutprodukten.

12. Har du de stöd/hjälpmedel du behöver för att genomföra ditt arbete? (Stödsystem, rutiner, policys, lokaler, datorer etc.) Om inte – vad saknar du?

- Fysisk miljö bra, dock inte helt bekväm med aktivitetsbaserad arbetsplats.
- Hade önskat att admin satt mer på samma plats.
- Fått ordna själv med hemarbetsplatsen. Hemma funkar det jättebra att sitta, aktivitet baserad svårt för ergonomin tex stolen och lampan. Inställningar etc.
- Ja, rutiner. Saknar osa-rutiner.
- . Hr-stöd och upphandlingsstöd
- En bra dator.
- Alltid viss fördröjning när man pratar i telefonen.
- Ja till stor del.
- Förstår tanken men är man mycket på plats så kanske det är värt att man har en egen plats.



- Har det fysiska. Men inte rutiner. Tex ansöka om medel/finansiering – hur går det till? Kanske inte rutinen som behövs, men det behöver hållas levande. Man får fråga sig fram mycket, men ibland känns det som att det är så fullt så det blir svårt att fråga också.
- Ramverket skulle kunna bli bättre. upphandling och mycket som man själv måste ta redan på. ge lite mer professionella verktyg. Hur funkar kommunikationsinsatserna, hur funkar det med upphandlingar etc.
- Några fler digitala hjälpmedel.
- Samverkansavtalet, vad innebär den och finns den?

13. Hur upplever du arbetsorganisationen/strukturen på arbetsplatsen?

- Funkar nog bra. Varit lite rörligt pga. tillfälliga/tillförordnade lösningar i ledningen.
- Kan vara lite svårt att hitta formella beslut eller det man behöver.
- Ganska bra, vi gjorde en ny organisation som trädde i kraft 2018 och den är helt okej, man får hitta samverkan i mellan. Blir ibland lite som öar som gör våra olika saker och där vi inte alltid är medvetna om varandras uppdrag, vi kanske skulle vinna mer på att samverka.
- Teamledare känns överbelastade.
- Förbundsdirektör kunna jobba både inåt och utåt inhämtar kunskap och hjälp, ta vara på den special kunskapen som finns. Ta sitt uppdrag, inåt och utåt och backa upp arbetsplatsen om man gett det uppdraget och inhämta kunskap och tillit.
- Tycker det är okej, funkar okej med förbundschef och temachefer.
- Ser att det finns för mycket subgrupperingar.
- Varför ligger vissa utanför strukturen, varför ligger vissa direkt under förbundsdirektören?
- Orättvisa i strukturen.
- Inte samma regler gällande apt, behöver vara samma.
- Bra att det inte är så många chefer.
- Många har för breda uppdrag, jobbar parallellt.
- Interna ledningen saknades helt i den tidigare förbundsdirektörsrollen. Jobbade bara externt. Såga bara några, inte alla.



- Tydliga göra chefens roll.
- Förtydliga förväntningar
- Uppdelningen i team känns inte helt naturliga.
- Organisationen har vuxit och kanske inte riktigt hängt med när det gäller stödfunktioner. HR-stöd. Upphandlingsstöd.
- Vet inte teamchefens roll. Finns ingen beskrivning.
- Arbetsmöten, vad som händer men, mer tid till avstämning, hur det går och hur det är etc.
- Kommunikatören varför ingår den i ledningsgruppen?
- Svår organisation och alla är som egna företagare. Kräver ett visst ledarskap.
- Lite tillgång till politiken.
- Krångliga ärendegångar.
- Dra ärenden för direktionen, beredningar, beredningar bortplockade, konstiga led som är konstiga att förstå, blivit mer hierarkier.
- Oklart vad strategen har för roll? Samordnande roll? Beslutande roll? Vem ska jag anmäla ärenden till? Varit olika här. Inbyggt hinderbana i organisationen
- Bättre innan omorganisationen. 3 politiska beredningar, hade kontakt med politiken. Information kommer inte fram.
- Organisationen stämmer inte överens med vad vi jobbar med. Vad är teamchefens ansvar?
- Var en platt org. innan och är nu hierarkisk. Man får inte cred för det man gör. Teamchefen som föredrar det för politiken, de som jobbar med frågorna syns inte.
- Personbunden organisering.
- Inte så väl fungerande. Mycket korta puckar med korta deadlines.

14. Hur skulle du vilja beskriva kommunalförbundets uppdrag och syfte?

- Utveckla och samordna saker som kommunerna behöver hjälp med.
- En samverkansorganisation och arbetar på uppdrag
- en arena för att samla och föra gemensamma diskussioner och dra lärdom, vi är denna plattformen för detta utbytet och vara med och driva frågor som man behöver samverka kring. Hjärtat i att vi finns och blir en part som driver och blir sammandrivande.



- vara proaktiva, vad händer i omvärlden, trendspanare, förekomma vissa frågor.
- Jobba med de uppdrag kommunen har behov av och som sker bäst i samverkan, driva de frågor kommunerna vill, lyfta fram Fyrbodals kommun i olika sammanhang.
- Sammanhållandelänk för alla våra Fyrbodals kommuner, stöttar på utvecklingsfrågor och gemensamhetsfrågorna.
- Jobba för tillväxt i våra kommuner och samverka mellan kommunerna, starkare tillsammans.
- Jobba med samhällets utmaningar och vara kommunernas experter. Att vi jobbar på uppdrag, vad vi behöver prioritera för frågor. Att förklara för våra kommuner hur vi behöver tänka tillsammans. Samverkan. Vi ser vinsterna med kommunövergripande frågor. Vi har en roll att förmedla vinsterna med att samverka ännu mera, att vi inte bara lägger oss på den nivån att vi levererar vad kommunerna vill ha.
- Lite ottydligt som ny, lite ottydligt att förstå när man kommer som ny.
- Att vara delregional, mellanhand.
- Likvärdighet i kommunerna/kommuninvånarna.
- Omvärldsbevakare.
- Driva frågor där det är bättre för kommunerna att driva dessa gemensamt
- Finns för våra medlemskommuner, samordna frågor som berör alla kommuner. Vi är uppskattade.
- Ge stöd i det geografiska området. Att vara spetsar.
- Finns för att 14 kommuner vill ha samarbete inom vissa frågor men också för att det är bra för utvecklingen överlag i vår geografi. Röst till GBG, bli starka genom att kunna prata som en röst till andra regioner, nationellt viss mån också internationellt.
- Jobba tillsammans bättre, mervärde och mereffekter att vi samordnar vissa frågor.
- Hållbar utveckling ekologisk, ekonomisk och social. Hävstång till varje enskild medlemskommun. Samlande kraft.
- Göra att bra jobb så inte kommunerna behöver göra detta själva, effektivt kostnadseffektivt. Finns till för kommunerna. Behjälplig till de där ute som har det tufft.
- Stödfunktion för kommunerna. Spjutspetsar. Vara på och samordna och samverka. Skapa värde. Ge påfyllnad, få mer än erfarenhetsutbyte utan också påfyllnad.
- Knyta ihop flera områden, vara en knypunkt.



- För att kommunerna har stora samhällsutmaningar och vissa frågor blir större effekt om man samarbetar med fler. Hyfsat neutral part.
- Fassillitera för kommunerna att få genomfört de som de inte mår med på egenhand och samordningsvinster. Vi kan bistå i komplicerade frågor.

15. Hur skulle du vilja beskriva ditt uppdrag och syfte?

- Stötta projekt och chefer med ekonomin och sköta det.
- Sammanhållande för våra kommuner, en sammanhållande part.
- Drivande i frågor som behöver lyftas upp, omvärldsbevakning
- skapa mötesplatser.
- Kopplar samman koppla ihop olika aktörer för att bli bra för målgruppen.
- Jobbar mot ett hållbart samhälle.
- Stöttar kommuner och verksamheter i implementering.
- Kan berätta om goda exempel och sprida goda exempel.
- Jobba med utvecklingsområdena, vi har 5 utvecklingsområden som vi driver.
- Verka för samverkan. Processleda.
- Kompetensstöd.
- Lika villkor för kommuninvånarna
- stärka samverkan.
- Känna av och förmedla tillbaka. Tipsa och inspirera.
- Ge stöd i kunskapsfrågor. Specialkompetens.
- Hantera frågor på delregionnivå.
- Göra skillnad. Samarbeta.
- Öka kunskaperna, jobba fram modeller och verktyg.
- Samsyn, samordning, samverkan, samhandling vårt uppdrag. Vi ska inte hitta på en massa saker utan utgå från behoven hos kommunerna.
- Sprida goda exempel.
- Nationellsamverkan, finns motsvarighet över hela landet.
- Finnas som stödstruktur ute i kommunerna. Stödja. Samverkan.



- Effektivisera för kommunerna.

16. Hur kopplas ditt uppdrag till verksamhetens mål?

- Verka för hela regionen, bidra och stötta.
- Bidra genom leda nätverk, omvärldsbevaka, skapa ett bra samverkans klimat, vår främsta metod är via våra nätverk och vi dryftar och leder.
- hjälpa till en kommun att känna att de är en del i ett sammanhang. vi sätter mål som ska vara koppla till vår verksamhets mål, men vi är nog lite dåliga på uppföljning, att själv koppla tillbaka till organisationens mål.
- Mycket som är samma, att vi ska bli en stark delregion.
- Handlar om kompetensförsörjning i Fyrbodal. En del i det. Likvärdighet, tänka nytt ihop, mål ihop, kvalitets höja. Kompetensförsörjning.
- Nära. Liten del av den stora samverkan. Samma.
- Verksamhetsplan taktar inte helt med uppdraget eftersom den görs i 3 års cykler.
- Likvärdig handläggning inom Fyrbodal.
- Konstiga målformuleringar.
- Kopplas väl.
- Väldigt väl.
- Kan se linjen. Regionalutveckling.

17. Hur skulle du beskriva arbetsklimatet och samarbetet? (Vilken kultur råder på er arbetsplats, hur samverkar ni med andra grupper inom organisationen?)

- Trevligt att träffas igen.
- Gott, tycker det finns en stor hjälpsamhet.
- Vi har kul på arbetet och skrattar mycket.
- Det finns personal som väldigt sällan är på kontoret. Blivit lite smågrupperingar så det går kanske inte säga att vi har ett klimat.
- Frågar man så är det lätta att få ta del av, frågar om tips och råd så är det väldigt öppet och man delar med sig.



- Vi arbetar med frågor som vi skulle kunna arbeta mer nära och tillsammans än vad vi gör.
- Vi har väldigt olika arbetsuppgifter, vissa saker är svårt att koppla ihop, vi skulle kanske kunna hitta varandra mer.
- Glatt och välkomnande när man kommer hit.
- Veckomöten jättebra.
- På det stora hela bra, bra klimat, samarbetet inom förbundet är bra på det stora hela, avidentifierade platser fungerar sådär, det är några som gärna vill ha sina fasta platser men vi har ju inte platser till alla.
- Lite uppdelat mellan utvecklingsområdena, svårt få mellanbryggningarna. Varje utvecklingsområde jobbat själva och blivit öar. Delvis pga. Corona, att få ihop oss som ett VI, att vi har det gemensamma. Inom temat jättebra, i övriga delar av förbundet är det inget samarbete.
- Jättebra. God sammanhållningen generellt sett, varit lite spekulationer, måste styra upp och transparens mer.
- Att vissa uppdrag få mer plats.
- Vi vet nog inte om vad alla gör och arbetar med. Vi skulle nog samarbeta mer om vi visste det.
- Det samarbete som finns är bra men vi skulle kunna samarbeta mer. Hitta hur vi ska samarbeta.
- Klimatet i stort är bra men mellan grupperna borde vi kunna samarbeta mer. Känns lite som stuprör.
- God kultur.
- Att vi pratar med varandra vem gör detta bäst, eller hur kan vi hjälpas åt? Kommuniera där vi överlappar. Utmaning att man själv får driva sina frågor för att se vart man kan samarbeta.
- Vissa har svårt för varandra, vissa mår dåligt av att det inte fungerar ihop.
- Alla kan inte arbeta ihop. Inte bra att det är så. Finns några tuffa personer som ställer höga krav.
- Öppen och vänlig kultur. Bra på samarbete i det nära, blivit mer öar. Möts mindre nu i pandemin. Mindre och mindre samarbete pga pandemin och att vi inte är här.



- Blivit mer vi och dom, behöver stärka vi-känsla. Men med respekt för att vi också arbetar med olika saker.
- Mindre kontakt efter omorganisationen. Vet inte va folk gör.
- Viktigt att göra annat ihop.
- På rätt väg. Håller på att lära känna varandras verksamheter. Lösningen är inte att vara med på varandras möten, kanske samplanera och informera men inte vara med på varandras möten.
- Väldigt varierat. Långt ifrån vissa i vardagen.
- Var och en kör sitt, men inga problem om man tar kontakt.
- Kan be varandra om hjälp. Man kan fråga om kontakter. Vill varandra väl. Respektfulla och omtänksamma.
- Vissa frågor får väldigt lite plats, obalans och okunskap. Vissa områden hörs mycket.

18. Befinner du dig i någon pågående konflikt som du upplever är ohanterad?

Samtliga svarar nej.

19. Har du själv blivit utsatt för kränkande särbehandling under de senaste sex månaderna? (Vid ja; diskuteras nästa steg i separat/nytt spår).

Samtliga svarar nej.

20. Har du några tankar kring vad du önskar att denna kartläggning leder till eller vad ni jobbar vidare med efter detta?

- Att vi får en bild av och reda på nuläget, en temperaturmätning.
- Värdefullt för oss och ta hand om vad denna visar.
- Att vi gör rätt saker nu och guidning från hälsobolaget vad som är rekommenderat att göra.
- Köra en kick-off
- Använda APT bättre tex genom att jobba/diskutera i smågrupper
- Intervjua de som slutar för att få viktig info – rutin
- Fortbildning för skyddsombuden
- Tydligare vilka frågor som varit uppe i direktionen



- Tydliggöra hur en tjänsteanteckning ser ut
- Uppdatera gamla mallar
- Stimulera till personalvård mer, frukosterbjudande
- Hålla kunskapsseminarier tillsammans
- Bli bättre på internrekrytering
- Lyfta goda exempel och lyckade projekt, alla få synas.
- Pratar vidare om hur vi organiserar oss, hur vi kommer vidare i att samverka inom förbundet mer, hur vi får del av varandras arbetsuppgifter, projekt, kontakter, sammanhang som man befinner sig i och samverkar, nätverk.
- Fortsätta ha ett gott öppet och välkomnande klimat på arbetsplatsen. Fortsätta dela med oss till varandra.
- Att om det skulle ligga nåt och ligga och pyra att det då blir åtgärdat. Hade varit intressant att göra en till enkät efter ett halvår. Hoppas att organisationen sätter sig nu.
- Arbetsmiljöfrågor skall alltid vara på agendan och kanske mer förebyggande tänk och insatser.
- Att detta kan vara skjutsen framåt i att prata om hur vi vill ha det på arbetsplatsen.
- Inga tvivel framåt kring att ledningen agerar om de får signaler om någon mår dåligt. Att det går rätt till framöver, klart och tydligt hur det hanteras framåt.
- Kan visa vi inte har någon som känner sig kränkt eller utsatt nu.
- Bättre hantering och arbete med arbetsmiljön.
- Kan visa att vi tycker om varandra och att vi har intressanta arbetsuppgifter.
- Gå in och titta i de fall på de som haft alldeles för hög arbetsbelastning under längre tid.
- Hjälpas åt om man kan tar bort vissa arbetsuppgifter tex göra en processkarta.
- Vi behöver vara snälla och se varandra nu. Hoppas leda till lite olika bilder, respekt för att vi kan ha olika upplevelser.
- Koncentrera oss mer åt främjande och förebyggande arbete.
- Att vi inte pratar om utan med varandra.
- Kommunikation och information väldigt viktiga nycklar framåt.
- Reflektionstid, bygga in reflektionstid inte bara på apt utan bygga självledarskap.
- Räcker inte med en analysvecka en gång om året utan lite mer löpande i vardagen i mindre grupperingar. Detta har vi lyckats med under veckan.



- Friar framgångar.
- Omorganisation, ses över hela organisationen.
- Tydligt, vad ligger ansvaret, tydliga roller.
- Får inte bli två stuprör utan hur kan jobba mer i samverkan. Informationsflödet väldigt viktigt.
- Se över organisationen, få ihop vi:et.
- Skapa längtan till arbetsplatsen.
- Att man vill komma hit.
- En vilja att komma in ibland och vara en del av vår fysiska arbetsplats.
- Att vi gör ett systematiskt arbete kring vad vi får fram och prioriterar ihop och gör det systematiskt.
- Ledarskapet, nu får de en chans till nystart vilket kan bli bra.
- Ledaren behöver driva förbundet framåt och förstår det. Marknadsföra förbundet på ett bättre sett. Få kommunerna att inse vinsterna och värdet.
- Tydligt ledarskap och tydliggöra teamledarna roll och ansvarsfördelningen måste klargöras.
- Se över snålheten.
- Uppskattning till personalen mer.
- Mötas i bra tekniska lösningar. Online passar bra i vårt område. Jobba mer med digitalisering.
- Att vi får till oss resultatet och aktivt jobbar med det. både ledningen och personalen pratar igenom den här typen av frågor och gör aktiva åtgärder.
- Hoppas att man ser över chefernas roller, tydliggöras.
- Avslut det som skapat oro, klart. Avslut på det som varit och gå vidare från den oron som uppstod.
- Jobba vidare med ledarskapet. Mer tydlig ledning i personalfrågor.
- Borde tagit tag i de där konflikterna som finns. Samarbetssvårigheterna.
- Ska vi ha teamchefer?
- Grund för att förutsättningarna blir ännu bättre. Bra grund att stå på för fortsättningen. Att prata om det. gjort att vi pratar om arbetsmiljön som vi inte gjort tidigare.



- Att vi processar kring vår arbetsmiljö. Tvärgrupper, bygga vi-känsla. Vad är våra styrkor, våra utvecklingsområden, lära känna varandra, vad betyder våra värdeord.
- Fylla värdeorden med gemensam bild kring beteenden och bemötanden. Kompetenser kring hur? Hur gjorde du då? Dela hur:et.
- Föra samman personalen, mer personalbefrämjande aktiviteter,
- jobba ihop med mål, hur vi ska komma framåt, mer möten hela personalen, göra saker ihop,
- personalvård
- få föredrag och utbildningar som handlar om arbetsmiljö, bemötande, stresshantering, arbetsglädje, få en bra föreläsning, påfyllning, vi kunde fått nåt digitalt även under pandemin, har blivit snålt för personalen, mer uppskattning behövs framledes.
- Sedda och hörda, att man känner igen sitt perspektiv. Att det är okej att vi har olika bild, naturligt olika grupperingar, plattform att jobba vidare på.
- Tveksamheter kring rutin för kränkande + att vi hittar ett sätt att uppmärksamma varandra om feedback. Pratar varandra direkt, när det är färskt. Dirketmöten. Alla är också tilltufsade av pandemin. Ledingensgruppen gjort så gott de kunnat.
- Se till att få ett aktivt arbetsmiljöarbete. Fokus på föreläsningar, värderingsövningar, på apt, veckomöte, teammöte. Jämställdhet och, mångfald. Ordning och redan, långsiktigt, förebyggande, vi ska jobba såhär med arbetsmiljön. Levande och aktivt. Ledning och styrning, ledarkunskaper och utbildad ledare.
- Omtag, sätta tydlig organisation, varför skapar vi en sån här organisation. Riskanalys.
- Omtag känns viktigt nu.
- Vissa områden tar mer utrymme, justera det. Att förbundet och förbundet ser vad vi behöver lyfta. Alla ben synliggörs som är det som är på gång. Behöver bli känt vad vi gör, vi behöver veta det.
- Behöver bli en punkt för det som var, nytt neutralt läge, jobba framåt och forma hur vi ska och vill ha det. många som mått dåligt pga. man inte förstått vad som händer.
- Hitta hur vi inte är så slutna grupper.
- Nåt i ledningsgruppsupplägget om inte är så bra. Fungerar inte särskilt väl, teamcheferna har för mycket annat att göra. anställda tar ansvar att inte belasta ledningen. Det brinner, blir brandsläckning, underlag som ska in snabbt.



- Ändra förutsättningarna, ge cheferna mer stöd och bättre förutsättningar att vara mer nära.
- Jobba med mer feedback.
- Hitta våra mötesformer, möten regelbundet där vi kan delge vad som är på gång men allt kommer inte med där, delge varandra vilka samverkanspartners vi har, i vilka andra mötessammanhang vi deltar i, delge kunskap eller kontaktpersoner etc.
- Ansvariga för varje utvecklingsområde, strategier i utvecklingsområdena samt kommunikation. Alla utvecklingsområden lika viktiga. Alla har lika nära. Mer jämlikt.
- Behandla alla områden lika.
- Kanske behöver konkretisera vad vi menar med samverkan. Konkretisera vårt uppdrag.
- Analysveckan, det pratas och pratas i tvärgrupper men vi kommer inte vidare. Vi pratar om samma saker varje år. Hur kan vi ta steget vidare. Hur kan vi utveckla samarbetet? Kan man hämta hjälp från andra verksamheter och projekt mer?
- Bli bättre på dela med oss av metoder, vad gör dina nätverksmöten bra? Hjälpa och stödja varandra. Utforskande tillsammans, hur förbättrar vi varandra. Jobba med oss själva som verktyg. Vad gjorde detta bra mötet och vad gjorde detta mötet mindre bra?
- Måste kunna göra på samma sätt i vår organisation som vi arbetar utåt.
- jobba lite mer med de mjuka värdena. De psykosociala frågorna, måste jobba med våra team, förbättra apt. mer dialog. Kring de mjuka värdena.
- Stresshantering. Skulle behövas. Mer verktyg i självledarskap om det är så vi ska jobba.
- Prata om arbetsmiljön på ett strukturerat sätt. Hur mår du, får du göra det du är bäst på? Orkar du? Förläng veckomötet en gång i månaden för detta.
- Lärande av varandra. Lära av varandra. Tex hur gör ni med arbetssätten mellan oss, vi pratar bara sakfrågor inte hur vi gör. Att leda projekt, att hålla nätverk med kommunala tjänstepersoner, tematisk om arbetssätt som vi behöver vara bra på, hur är man en bra processledare, nyckelbeteenden.
- Att hjälpas åt i det dagliga som tex köket. Att hålla ordning och reda på kontoret skulle vi kunna hjälpas åt mer med. Hjälpas åt att det ser snyggt ut.
- Måste arbeta mer systematiskt med arbetsmiljöfrågor.
- Apt borde handla om hur vi är mot varandra, bemötande och samarbete.



- Uttalat verksamhetsansvar och se över vem kan det här bäst och inkludera den då? Att experterna vidtalas beroende på fråga.
- vi skulle behöva mer av pulsmöten/forum/kanaler för att de möjliga samarbetena.
- Analysveckan borde vara mer framåtblickande. Ledare förmedla bild, nu har jag sett det här, delge överblick och riktning. Nu har ni gjort allt det här och nu måste vi hit eller göra detta. Övergripande riktning och mål. Leda i omvärldsbevakning, hur använder vi experterna mer i omvärldsbevakningen?
- Tydliggöra organisationen och strategrollen



21. Något jag glömt fråga om som du önskar lägga till? (Övrigt/önskemål framåt etc.?)

- Tror vi behöver en omorganisation.
- Positivt att man tar tag i det rejält.
- Dramatiskt i december. December, jan, feb. "jag säger-upp mig mailen" och "hur ska det gå-drama". kanske vi kan hantera bättre framöver.
- Oklart med allt som hände i julas, vad var det där egentligen?
- Mailen runt julen, flera utskick, kändes dramatisk och eländigt. Kändes som om facket agerade för kollektivet när det inte var helt förankrat. Skulle kanske varit mer i individspår eller ha stödet hos gruppen först. Tillvägagångssättet olyckligt, processen måste vara rätt framledes.
- Blev upprörd över facket talade för vår allas talan utan att stämna av med oss. Men det är utagerat.
- Kanske särskilja skyddsombud från facklig företrädare? Kanske ha nån som bara är skyddsombud. Regelbundet fackligamöten och rutin om hur saker och ting ska gå till. Info om nuläget.
- Utbildning för chef och skyddsombud i arbetsmiljöarbete
- Undvika spekulationer i framtiden, se till att ha tydlig information. Korta möten.
- Hoppas du får komma och redovisa resultatet för oss, det hade känts bäst.
- Konstigt att förra chefen inte sa varför hon slutade, blev mycket spekulationer
- Blev det en konflikt mellan förra chefen och facket?



Analys

Stort engagemang, aktivt deltagande. Engagerade och ambitiösa svar. Överlag en arbetsplats där man trivs gott, beskriver ett gott klimat och en varm arbetsplats. Det finns olika bilder och uppfattningar och olika hur man upplevt arbetsmiljön som varit men en gemensam vilja att det blir bättre framöver. Gemensamt också att man velat bidra med lösningsfokus och tankar kring fortsatt arbete framåt. Överlag en bra arbetsplats där trivseln är hög och där man gillar sitt arbete. Den stora majoriteten trivs mycket bra på arbetsplatsen och anser att arbetsklimatet är väldigt gott. Samtliga finner det dock angeläget att arbetsmiljöfrågorna hanteras bättre och mer systematiskt framledes. Samtliga svarar nej på frågorna om de finner sig i en ohanterad konflikt eller blivit utsatt för kränkande särbehandling under det senaste 6 månaderna. Det spretar i synen på de tidigare händelserna runt jul/nyåret men samtliga fann arbetsmiljöarbetet och informationen runt den otillfredsställande vare sig om det kom som en "chock" som många uttrycker det eller om man var införstådd i vad det var som hände där. Det framkommer dock fortsatt vissa samarbetssvårigheter på vissa håll och en viss skevhet i organisationen som en klar majoritet lyfter samt kloka synpunkter om förbättringsförslag och mycket framåtblickande framkom under intervjuerna. Arbetsbelastningen bedöms som hög och viktig att följa. Framkommer en del stresssymptom att vara vaksam över. Undertecknad har noterat ett stort engagemang och delaktighet under intervjuerna. Det finns gott om egna kloka förslag i fortsättningsarbetet efter detta, (var god se svaren under fråga 20). Nedan redogör undertecknad för de rekommendationer hon önskar ge utifrån intervjuresultatet.

Rekommendationer

- Tydliggör och levandegör arbetsmiljöarbetet. Skapa ett aktivt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen som alla känner till och som är systematiskt i arbetsvardagen. SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete är arbetssättet för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.
- Undertecknad rekommenderar att när samtliga chefsposter/ledarroller är klara/tillsatta, går tillsammans med skyddsombuden en gemensam arbetsmiljö/OSA-utbildning för att säkerställa följande:

6 § Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper:

1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.
2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.



- Informera och involvera medarbetarna i större utsträckning i arbetsmiljöarbetet. Förslagsvis diskussionspunkter under arbetsmiljö på APT, tex bemötande, kommunikation – vilka beteenden är särskilt viktiga hos oss? Hur är vi när vi är som bäst med varandra? Hur gör vi varandra bra? Etc.
- Gå igenom rutinerna för OSA, i synnerhet kränkande särbehandling och arbetsbelastning. Gör tydligt att det är nolltolerans för kränkande särbehandling och att samtliga känner till följande:

14 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå

1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,

2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och

3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

- Förslagsvis arbeta med värdegrund och jobba fram mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön på exeplevis APT eller andra personaldagar.

7 § Utöver det som gäller enligt 6 § och 9–14 §§ i dessa föreskrifter ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.

- Se över organisationen. Undertecknad bedömer att ni inte är organiserade på ett sätt som gynnar arbetsklimatet. Utifrån många synpunkter runt denna punkt rekommenderas en översyn och omorganisation där man främjar likvärdigheten och samarbetet bättre. Samt arbetar med rollförttydligande gällande främst chefs/ledarroll och strategernas roll.
- Fortsätt öka transparensen och information från ledningsgruppsarbetet
- Avslutningsintervju när någon slutar för att fånga upp viktiga synpunkter.
- Övrigt: finns en längtan efter mer personalvård och personalaktiviteter, kickoff/utvecklingsdagar, utbildningar etc.



Bilaga - intervjuguide (Semistrukturerade frågor. Alla fått samma frågor.

1. Har du några förväntningar på denna intervjukartläggning; om ja, vilka?
2. Hur skulle du beskriva ert nuläge på arbetsplatsen?
3. Vad ger arbetsglädje och energi på jobbet? (Vad ger kraft?)
4. Vad tycker du fungerar bra idag? (Vilka är era styrkor?)
5. Vad tycker du fungerar mindre bra idag? (Vilka brister/hinder ser du?)
6. Hur är din nuvarande arbetsbelastning?
7. Om du känner stress, oro, frustration eller dräneras på energi - vad är orsaken till det? (Vad tar kraft?)
8. Vad behöver du från din chef och medarbetare om du upplever detta? (Vilka beteenden är särskilt viktiga då tycker du?)
9. Vad tycker du utmärker en bra arbetsplats?
10. Vad önskar du för ledarskap från din chef? Både för dig och arbetsplatsen? (I stort och smått).
(Vilket stöd och vad förväntar du dig av chef/ledningen fortsättningsvis?)
11. Hur ser du på ditt eget självledarskap?
12. Har du de stöd/hjälpmedel du behöver för att genomföra ditt arbete? (Stödsystem, rutiner, policys, lokaler, datorer etc.) Om inte – vad saknar du?
13. Hur upplever du arbetsorganisationen/strukturen på arbetsplatsen?
14. Hur skulle du vilja beskriva kommunalförbundets uppdrag och syfte?
15. Hur skulle du vilja beskriva ditt uppdrag och syfte?
16. Hur kopplas ditt uppdrag till verksamhetens mål?
17. Hur skulle du beskriva arbetsklimatet och samarbetet? (Vilken kultur råder på er arbetsplats, hur samverkar ni med andra grupper inom organisationen?)
18. Befinner du dig i någon pågående konflikt som du upplever är ohanterad?
19. Har du själv blivit utsatt för kränkande särbehandling under de senaste sex månaderna? (Vid ja; diskuteras nästa steg i separat/nytt spår).
20. Har du några tankar kring vad du önskar att denna kartläggning leder till eller vad ni jobbar vidare med efter detta?
21. Något jag glömt fråga om som du önskar lägga till? (Övrigt/önskemål framåt etc.?)

Fördjupad översiktsplan för Vänersborg och Vargön (FÖP)

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår direktionen besluta att avstå från att lämna synpunkter på förslag till fördjupad översiktsplan för Vänersborg och Vargön (FÖP).

Sammanfattning

Ett förslag till fördjupad översiktsplan för Vänersborg och Vargön har omarbetats sedan samråd och förslaget ställs nu ut för granskning. Kommuninvånare, organisationer, företag och myndigheter ges tillfälle att inkomma med synpunkter på förslaget.

Fyrbodals kommunalförbund har fått kungörelsen om granskning. Synpunkter från granskningen ska vara Vänersborgs kommun tillhanda senast den 15 maj 2022.

Syftet med planen är att ge vägledning för beslut om mark- och vattenanvändning i området kring tätorterna Vänersborg och Vargön för att främja en hållbar utveckling.

Då förbundet i regel inte uttalar sig om medlemskommunernas fördjupade översiktsplaner föreslår ansvarig tjänsteperson att förbundet avstår från att lämna synpunkter på förslaget.

Ansvarig tjänsteperson

Christel Thuresson e-post: christel.thuresson@fyrbodal.se, tel 0709-666246,

Christel Thuresson
Näringslivsstrateg

Fyrbodals kommunalförbund

Expedieras till:
kommun@vanersborg.se

Revision årsredovisning 2021

Förslag till beslut

Att arbetsutskottet antecknar informationen till protokollet och att informera direktionen samt sända årsredovisning, granskningsrapport och revisionsberättelse till medlemskommunerna för handläggning.

Sammanfattning

Årsredovisningen för 2021 är granskad av sakkunnig revisor och godkänd av direktionen den 31 mars. De förtroendevalda och sakkunniga revisorerna har träffats den 8 april för att avrapportera granskning och skriva under revisionsberättelsen.

Bakgrund

Revisorerna har granskat den verksamhet som bedrivits i kommunalförbundet. Direktionen ansvarar för att verksamheten bedrivs enligt gällande mål, beslut och riktlinjer samt de lagar och föreskrifter som gäller för verksamheten. Direktionen ansvarar också för att det finns en tillräcklig intern kontroll i verksamheten.

Kommunalförbundet har sedan januari 2020 anlitat PwC som sakkunnig revisor.

Beskrivning av ärendet

PwC har på uppdrag av kommunalförbundets förtroendevalda revisorer granskat kommunalförbundets årsredovisning för perioden 2021-01-01 – 2021-12-31. Uppdraget ingår som en obligatorisk del av revisionsplanen för år 2021.

Granskningen syftar till att ge kommunalförbundets förtroendevalda revisorer underlag för en bedömning om räkenskaperna ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat och ekonomiska ställning samt om årsredovisning är upprättad i enlighet med LKBR och god redovisningssed i kommunal verksamhet.

De frågor som har ställts är följande:

Lämnar årsredovisningen upplysning om verksamhetens utfall, verksamhetens finansiering och den ekonomiska ställningen?

Revisorerna bedömer att årsredovisningen lämnar upplysning om verksamhetens utfall, finansiering och den ekonomiska ställningen. Förvaltningsberättelsens struktur bör fortsatt utvecklas till nästkommande år. Kommunalförbundet lever upp till kommunallagens krav på en ekonomi i balans för år 2021.

Är årsredovisningens resultat förenligt med de mål som direktionen beslutat avseende god ekonomisk hushållning?

Revisorernas bedömning utifrån rapporteringen i årsredovisningen är att resultatet delvis är förenligt med de mål som direktionen beslutat om. Revisorerna menar att kommunalförbundet bör utveckla måluppföljning till kommande årsbokslut och göra en samlad bedömning avseende måluppfyllelse för en god ekonomisk hushållning.

Är räkenskaperna i allt väsentligt rättvisande?

Räkenskaperna bedöms som rättvisande.

Bedömning och synpunkter

Förbundet delar revisorernas uppfattningar som framförs i revisionsrapporten över årsredovisningen 2021 och kommer att ta rekommendationerna i beaktande under det fortsatta arbetet.

Finansiering

Kostnaden av revisorernas arbete och granskning finansieras av medlemsavgiften.

Koppling till mål

De av direktionen beslutade målen i verksamhetsplan och budget.

Ansvarig tjänsteperson

Yvonne Wernebjær, yvonne.wernebjær@fyrbodal.se 0522-44 08 41

Yvonne Wernebjær

Tf. Administrativ chef

Fyrbodals kommunalförbund

Beslutet skickas till

Revisionen i Fyrbodals kommunalförbund

Granskning av årsredovisning 2021

Fyrbodals kommunalförbund

2022-04-08

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av kommunalförbundets förtroendevalda revisorer granskat kommunalförbundets årsredovisning för perioden 2021-01-01 – 2021-12-31. Uppdraget ingår som en obligatorisk del av revisionsplanen för år 2021.

Granskningen syftar till att ge underlag för en bedömning om räkenskaperna ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat och ekonomiska ställning samt om årsredovisning är upprättad i enlighet med LKBR och god redovisningssed i kommunal verksamhet.

Med utgångspunkt från syftet har följande områden granskats:

Område	Uppfyller kraven	
Förvaltningsberättelse	Ja	
Resultaträkning	Ja	
Balansräkning	Ja	
Kassaflödesanalys	Ja	
Noter	Ja	
Driftredovisning	Ja	
Investeringsredovisning	Ej tillämpligt	

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte	3
Revisionskriterier	3
Avgränsning och metod	3
Granskningsresultat	4
Räkenskaper	4
Förvaltningsberättelse, driftredovisning och investeringsredovisning	4
Förvaltningsberättelse	4
Sammanställda räkenskaper	5
Annan information	5

Inledning

Bakgrund

Enligt kommunallagen 11 kap. 19 § ska årsredovisningen lämnas över till respektive fullmäktige och revisorerna snarast möjligt och senast den 15 april året efter det år som redovisningen avser.

Enligt 4 kap 3 § LKBR ska årsredovisningens delar upprättas som en helhet och ge en rättvisande bild av verksamhetens resultat och kommunalförbundets ekonomiska ställning. Revisorernas skriftliga beskrivning ska lämnas till respektive fullmäktige inför behandlingen av årsredovisningen. Denna granskning utgör underlag för det utlåtande som revisorerna ska lämna till respektive fullmäktige.

Förbundsdirektionen är ansvarig för upprättandet av årsredovisningen.

Syfte

Granskningen syftar till att ge underlag för en bedömning om räkenskaperna ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat och ekonomiska ställning samt om årsredovisning är upprättad i enlighet med LKBR och god redovisningssed i kommunal verksamhet.

Revisionskriterier

Följande kriterier används i granskningen:

- Kommunallag (KL)
- Lag om kommunal bokföring och redovisning (LKBR)
- Rådet för kommunal redovisnings rekommendationer

Avgränsning och metod

Avgränsning och inriktning har skett efter en bedömning av väsentlighet och risk. Till grund för bedömningen ligger bland annat resultatet av tidigare års granskning och förändringar i normgivningen avseende den kommunala redovisningen.

Fel i räkenskaperna betraktas som väsentliga om de är av sådan omfattning eller typ att de, om de varit kända för en välinformerad läsare av årsredovisningen med intressen i kommunalförbundet, hade påverkat dennes bedömning av kommunalförbundet. Detta kan inkludera såväl kvalitativa som kvantitativa fel och varierar mellan kommunalförbundet och verksamheter.

Granskningen har utförts enligt god revisionssed för kommuner i Sverige. Det innebär att den varit så ingående och omfattande som god sed vid detta slag av granskning kräver.

Den granskade årsredovisningen fastställdes av förbundsdirektionen 2022-03-31 och överlämnades till medlemskommunernas respektive fullmäktige i samband med fastställandet. Rapportens innehåll har sakgranskats.

Granskningsresultat

Räkenskaper

Resultaträkning

Resultaträkningen uppfyller kraven enligt LKBR och RKRs rekommendationer.

Balansräkning

Balansräkningen uppfyller kraven enligt LKBR och RKRs rekommendationer.

En balansräkning med uppställning i enlighet med LKBR bör övervägas till kommande år.

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen uppfyller kraven enligt LKBR och RKRs rekommendationer.

Noter

Noterna uppfyller kraven enligt LKBR och RKRs rekommendationer.

Bedömning

Vi bedömer att förbundets räkenskaper¹ i allt väsentligt är rättvisande.

Förvaltningsberättelse, driftredovisning och investeringsredovisning

Förvaltningsberättelse

Förvaltningsberättelsen uppfyller inte kraven enligt LKBR och RKRs rekommendationer.

Avsteg har identifierats enligt:

- Den normerande delen av RKR R15 anger vilka huvudrubriker som årsredovisningens förvaltningsberättelse ska innehålla, vilka inte återfinns i förbundets årsredovisning. Utifrån ovan saknas vissa upplysningar som enligt den normerande delen ska anges under dessa avsnitt. Till exempel:
 - En översikt över verksamhetens utveckling genom redovisning av att aktuellt års jämförs med tidigare år tillsammans med kommentarer om väsentliga förändringar (Det gäller såväl utvecklingen sedan föregående år som mer långsiktiga utvecklingsmönster. Kommentarer till förändringarna ska härledas till de verksamheter som orsakat förändringarna).
 - Viktiga förhållanden för resultat tillsammans med upplysningar och konsekvensbeskrivningar samt en analys av väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer avseende gjorda uppskattningar och bedömningar samt vidtagna åtgärder.
 - Väsentliga personalförhållanden.

¹ Med räkenskaper menar förbundets resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys och noter.

Driftredovisning

Driftredovisningen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendation R14.

Årsredovisningen innehåller driftredovisning i eget avsnitt och är uppdelad i de tre områdena: basverksamhet, projektverksamhet och särskilt finansierad verksamhet.

Av driftsredovisningen för basverksamheten framgår hur utfallet förhåller sig till den budget som fastställs för verksamheten. Av övriga driftredovisningar framgår inte hur utfallet förhåller sig till budget, med anledning av att det inte finns någon beslutad budget för projektverksamhet och särskilt finansierad verksamhet.

Investeringsredovisning

Årsredovisningen innehåller inte en investeringsredovisning eller en samlad redovisning av kommunalförbundets investeringsverksamhet. Under 2021 har kommunförbundet inte genomfört några investeringar varför detta bedöms som överflödigt.

Bedömning

Grundat på vår granskning har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att förvaltningsberättelsen, driftredovisningen och investeringsredovisningen inte är upprättad i enlighet med LKBR och god redovisningssed.

Annan information

Vi har tagit del av årsredovisningens övriga delar, sida 1-6, 26-38

Bedömning

Enligt vår uppfattning överensstämmer sida 1-6, 26-38 i alla väsentliga avseenden med övriga delar i årsredovisningen.

2022-04-08

Daniel Larsson

Auktoriserad revisor

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av förbundets revisorer enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Granskning av god ekonomisk hushållning 2021

Fyrbodals kommunalförbund

2022-04-08

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av förbundets förtroendevalda revisorer granskat om resultaten för god ekonomisk hushållning är förenliga med de mål direktionen beslutat. Uppdraget ingår som en obligatorisk del av revisionsplanen för år 2021.

Syftet med granskningen är att ge förbundets revisorer underlag för sin skriftliga bedömning om resultatet är förenligt med de mål direktionen beslutat.

Med utgångspunkt från ställd revisionsfråga lämnas följande revisionell bedömning:

Är årsredovisningens resultat förenligt med de mål direktionen beslutat avseende god ekonomisk hushållning?

Förbundsdirektionen gör i årsredovisningen en bedömning att tre av fyra finansiella mål uppfylls. Grundat på vår granskning av årsredovisningens återrapportering har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att resultatet inte skulle vara förenligt med de finansiella mål som direktionen fastställt i budget 2021.

Utvärdering av strategiska utvecklingsområden tillika verksamhetsmål sker men det lämnas inte någon bedömningen av måluppfyllelse. Grundat på vår granskning av årsredovisningens återrapportering har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att resultatet inte skulle vara delvis förenligt med de finansiella mål som direktionen fastställt i budget 2021.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	3
Avgränsning och metod	3
Granskningsresultat	4
God ekonomisk hushållning	4
Iakttagelser	4
Bedömning	5
Bedömning utifrån revisionsfrågan	6

Inledning

Bakgrund

Enligt kommunallagen 11 kap. 20 § ska årsredovisningen lämnas över till fullmäktige och revisorerna snarast möjligt och senast den 15 april året efter det år som redovisningen avser.

Direktionen skall formulera verksamhetsmässiga och finansiella mål för god ekonomisk hushållning i budgeten. Dessa mål ska sedan följas upp i delårsrapport och årsredovisning.

Revisorerna ska enligt kommunallagen 12 kap. 2 § bedöma om resultaten i årsredovisningen är förenligt med de mål direktionen beslutat. Revisorernas skriftliga bedömning ska lämnas inför behandlingen av årsredovisningen.

Direktionen är ansvarig för upprättandet av årsredovisningen.

Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att ge revisorerna underlag för sin skriftliga bedömning om resultatet är förenligt med de mål direktionen beslutat.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Är årsredovisningens resultat förenligt med de mål direktionen beslutat avseende god ekonomisk hushållning?

Revisionskriterier

Följande kriterier används i granskningen:

- Kommunallag (KL)
- Direktionens beslut avseende god ekonomisk hushållning

Avgränsning och metod

Granskning av förbundets måluppfyllelse har genomförts i enlighet med Skyrevs rekommendation "RU Granskning av årsredovisning". Granskningen har skett genom genomgång av förbundets årsredovisning.

Den granskade årsredovisningen fastställdes 2022-03-31

Rapportens innehåll har sakgranskats av förbundsdirektör och administrativ chef.

Granskningsresultat

God ekonomisk hushållning

Iakttagelser

Finansiella mål

Finansiella mål	Utfall 2021	Av direktionen bedömd måluppfyllelse
Att ha en långsiktig stabil soliditetsnivå på 10 procent, nivån kan dock variera över tid.	År 2021 är soliditeten 6 procent, vilket är en minskning från 2020 med 2 procentenheter	Kommunalförbundet arbetar med att nå det långsiktiga målet om en soliditetsnivå.
Att ha en budget i balans, intäkterna ska överstiga kostnaderna.	Förbundet når målet om en budget i balans genom ett överskott om 701 tkr (555 tkr), jämfört med budgeterat resultat på 190 tkr. R	Målet nås
Att ha en god likviditet så att det är möjligt att både täcka kostnader för de fasta åtgärderna och att förskottera medel i projekt där förbundet är projektägare.	Likvida medel vid årets slut var cirka 58 mkr (cirka 37 mkr). Därmed nås målet om god likviditet	Målet nås
Att de delregionala utvecklingsmedlen, DRUM, sammantaget ska växlas upp med minst 50 procent genom att projekten medfinansieras med andra medel än de som kommunerna och Västra Götalandsregionen bidrar med.	Den totala uppväxlingen uppgår till en budgeterad omslutning på 118 Mkr, vilket innebär en uppväxling med 574 procent, det vill säga faktor 5,74 (574 procent, faktor 5,74).	Målet nås

Mål för verksamheten

I årsredovisningen genomförs en utvärdering av strategiska utvecklingsområden för 2021, som implicit utgör verksamhetsmål för god ekonomisk hushållning. Bedömning av måluppfyllelse lämnas inte i anslutning av utvärderingen av de strategiska utvecklingsmålen.

Direktionens samlade utvärdering av god ekonomisk hushållning 2021

Kommunalförbundet bedömer att god ekonomisk hushållning uppnås utifrån förväntad utveckling, att förbundet når de finansiella målen samt genom redovisad balanskravsutredning.

Bedömning

Förbundsdirektionen gör i årsredovisningen en bedömning att tre av fyra finansiella mål uppfylls. Grundat på vår granskning av årsredovisningens återrapportering har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att resultatet inte skulle vara förenligt med de finansiella mål som direktionen fastställt i budget 2021.

Utvärdering av strategiska utvecklingsområden tillika verksamhetsmål sker men det lämnas inte någon bedömningen av måluppfyllelse. Grundat på vår granskning av årsredovisningens återrapportering har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att resultatet inte skulle vara delvis förenligt med de finansiella mål som direktionen fastställt i budget 2021.

Bedömning utifrån revisionsfrågan

Revisionsfråga	Bedömning	
Är årsredovisningens resultat förenligt med de mål direktionen beslutat avseende god ekonomisk hushållning?		
<i>Finansiella mål</i>	Ja	
<i>Verksamhetsmål</i>	Delvis	

2022-04-08

Fredrik Carlsson

Uppdragsledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag förbundets förtroendevalda revisorer enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Revisorerna i Fyrbodals kommunalförbund

Org nr: 222000-1776

Direktionen

Fullmäktige i respektive
medlemskommun

Revisionsberättelse för år 2021

Vi, av fullmäktige utsedda revisorer, har granskat den verksamhet som bedrivits i kommunalförbundet av dess direktion.

Direktionen ansvarar för att verksamheten bedrivs enligt gällande mål, beslut och riktlinjer samt de lagar och föreskrifter som gäller för verksamheten. De ansvarar också för att det finns en tillräcklig intern kontroll i verksamheten.

Revisorerna ansvarar för att granska verksamhet, intern kontroll och räkenskaper och pröva om verksamheten bedrivits enligt de uppdrag, mål, lagar och föreskrifter som gäller för verksamheten.

Granskningen har utförts enligt kommunallagen, god revisionssed i kommunal verksamhet, förbundsordningen och revisionsreglementet. Granskningen har genomförts med den inriktning och omfattning som behövs för att ge rimlig grund för bedömning och ansvarsprövning. Ingen fördjupad granskning har genomförts under året till följd resursbrist.

Vi har uppmärksammat

- *Att kommunalförbundets långsiktiga soliditetsmål (10 %) inte uppnåtts under 2021.*

Vi bedömer sammantaget att direktionen i Fyrbodals kommunalförbund har bedrivit verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt.

Vi bedömer att räkenskaperna i allt väsentligt är rättvisande.

Vi bedömer att direktionens interna kontroll har varit tillräcklig.

Vi bedömer sammantaget att resultatet enligt årsredovisningen i huvudsak är förenligt med de mål som direktionen uppställt.

Vi tillstyrker att respektive fullmäktige beviljar ansvarsfrihet för direktionen samt de enskilda ledamöterna i densamma.

Vi återoppar bifogade rapporter.

Uddevalla den 8 april 2022

Thomas Boström
Vänersborgs kommun

Anita Älgemon
Tanums kommun

Ann-Britt Dahl
Färgelanda kommun

Claes Hedlund
Munkedals kommun

Lennart Hansson
Åmåls kommun

Bilagor:

PwC Granskning av delårsbokslut

PwC Granskning av bokslut och årsredovisning

Plan för tecknande av nytt samverkansavtal gällande Teknikcollege Fyrbodal

Förslag till beslut

Direktionen föreslås besluta att anteckna informationen till handlingarna.

Sammanfattning

Teknikcollege är en samverkansplattform mellan industri/näringsliv och utbildning som finns i ca 25 regioner i Sverige varav Fyrbodal är en. Genom Teknikcollege certifieras utbildningar för att matcha industrins behov och företag får chans att påverka utbildningars utformning. Detta bidrar till säkrad kompetensförsörjning samt ökad tillväxt i regionen. Nuvarande samverkansavtal gäller t o m 20221231. En process för framtagande av nytt avtal har påbörjats och ärendet presenterar en plan för framtagandet

Bakgrund

Teknikcollege Fyrbodal är certifierat och nuvarande samverkansavtal gäller t o m 20221231

Under 2021 gjordes en genomlysning av Teknikcollege Fyrbodal där man bland annat konstaterade att det endast var 5 kommuner av 14 som ingår i nuvarande samverkansavtal och att avtalet är skrivet mellan de 5 kommunernas utbildningsförvaltningar. Eftersom Teknikcollege grundtanke är samverkan mellan skola och näringsliv är målet att i kommande avtal inkludera alla kommuners utbildningsförvaltningar och näringslivenheter.

Beskrivning av ärendet

På mötet presenteras en plan för framtagande av nytt samverkansavtal gällande Teknikcollege Fyrbodal.

1 april - Utbildningschefer. Info om att arbetet med ett nytt samverkansavtal är i gång.

8 april - Kommundirektörer. Information om att arbetet med ett nytt samverkansavtal är igång.

20 april - Näringslivsutvecklare. Presentera förslag till samverkansavtal.

13 maj - Utbildningschefer. Presentera förslag till samverkansavtal.

13 maj – Kommundirektörsnätverket. Presentera förslag till samverkansavtal.

2 juni - AU Beslut om att skicka ut förslag till samverkansavtal på remiss.

17 juni – Direktionen Beslut om att skicka ut förslag till samverkansavtal på remiss.

Bedömning och synpunkter

Finansiering

-

Koppling till mål

Kompetensförsörjning och Utbildning:

-Arbetskraft, behovsstyrd utbildning och utbildningsnivå

Ansvarig tjänsteperson

-

Anna Lärk Stålberg

t f Förbundsdirektör

Fyrbodals kommunalförbund

Begäran om medel för ombyggnation av väg 2183 Ed-Nössemark

Förslag till beslut

Direktionen beslutar att avsätta 12 miljoner kronor ur potten ”Förstärkt satsning till stråk, Fyrbodal” i Regional plan för transportinfrastrukturen i Västra Götaland 2022–2033 till ombyggnation av väg 2183.

Sammanfattning

I den nya regionala planen för transportinfrastruktur i Västra Götaland 2022–2033 finns en särskild förstärkt satsning för Fyrbodal avsatt för mindre åtgärder inom ramen för åtgärdsområdet ”Trimning och effektivisering till stråk”. Någon prioriteringslista över hur dessa medel ska användas har inte tagits fram än.

Fyrbodals kommunalförbund har mottagit en skrivelse från Dals-Eds kommun angående ett brådskande ärende rörande ombyggnation av en sista etapp av väg 2183 mellan Ed och Nössemark. Projektet har till största del finansiering ur Trafikverkets bärighetsanslag samt till dels ur den regionala planen, men saknar finansiering för förväntade kostnadshöjningar beräknade till 12 miljoner kronor.

I skrivelsen begär Dals-Eds kommun att 12 miljoner kronor avsätts ur den förstärkta satsningen till ombyggnation av väg 2183.

Bakgrund

Väg 2183 är en cirka tre mil lång länsväg mellan Ed och Nössemark. Vägen utgör huvudled för tunga transporter till och från det sågverk som ligger strax söder om Nössemark. Vägen är även viktig för många andra skogsbolag i delregionen. Sträckan är prioriterad till prioritetsgrupp 1 av den bärighetsgrupp som finns adjungerad Trafikverket i Fyrbodalsregionen.

Vägen är cirka sex meter bred med en mängd kurvor. Hela sträckan har varit i dåligt skick och lappats och lagats under 1990-talet. Trafikverket har därefter, 2007 och 2014, genomfört två etapper med start från norr. Den återstående etappen är cirka 12 kilometer lång. Trafiksäkerheten på sträckan är låg på grund av de kurvor som finns och sikten är dålig på vissa delar av sträckan. Målet med sista etappen är främst att förbättra vägens bärighet så att den klarar den tunga trafik

som dagligen kör på vägen. Genom att förstärka stora delar av sträckan och bredda kurvor kommer trafiksäkerheten och framkomligheten att förbättras.

En antagen vägplan finns och arbetet med avverkningar har påbörjats. Projektet har fått medel ur regional plan samt ur Trafikverkets bärighetsanslag i nationell plan, men med anledning av osäkerhet kring kostnader och kostnadshöjningar har Trafikverket skickat en förfrågan till Dals-Eds kommun om att inkomma med en begäran om 12 miljoner kronor ur den förstärkta satsningen till Fyrbodalsregionen inom åtgärdsområdet ”Trimning och effektivisering till stråk”.

Beskrivning av ärendet

Den regionala infrastrukturplanen i Västra Götaland utgör tillsammans med den nationella infrastrukturplanen en del i planeringen av den statliga transportinfrastrukturen. Inom den regionala planen genomförs såväl större om- och nybyggnationer som mindre trimningsåtgärder på de statliga vägar som inte ingår i stamvägnätet.

Utöver befintliga anslag görs i den regionala planen en särskild satsning på 120 miljoner kronor till Fyrbodalsregionen inom ramen för åtgärdsområdet ”Trimning och effektivisering till stråk”. Av planen framgår att medlen avses användas för att förbättra trafiksäkerhet och tillgänglighet på det statliga vägnätet i form av exempelvis standardhöjning och kurvrätning. I regional plan nämns samspillet mellan fordonstrafik, gående och cyklister samt åtgärder som tillgodoser näringslivets transportbehov.

Åtgärder ska prioriteras av Trafikverket i samråd med Västra Götalandsregionen, Fyrbodals kommunalförbund och berörda kommuner. Formerna för denna särskilda satsning har ännu inte helt utarbetats och det finns ännu ingen prioriteringslista för åtgärder inom ramen för den förstärkta satsningen.

Ärendet har beretts av tjänstemannanätverket Infrastruktur och kollektivtrafik (InfraKoll) som tillstyrker ansökan.

Bedömning och synpunkter

Vägen 2183 är en akut fråga då de medel som har avsatts i nationell plan för bärighetsanslag fryser inne om de inte används nu, vilket innebär att hela projektet faller om man inte kan hantera de kostnadsökningar som projektet förväntas innebära. Det bedöms inte vara möjligt att få ytterligare medel på annat sätt, exempelvis genom ordinarie anslagsprocess i regional plan.

Fyrbodals kommunalförbund har tidigare angett väg 2183 som en regional angelägenhet då den leder till Fyrbodalsregionens enda sågverk, där virkesförsörjningen kommer från norra Bohuslän, Dalsland och Norge. Blir vägen inte åtgärdad finns en risk för uteblivna eller minskade investeringar i sågverket.

Tjänstemannanätverket Infrastruktur och kollektivtrafik (InfraKoll) bedömer att vägen är av stor vikt för den lokala/delregionala skogsnäringen och sågverket i Nössemark. För en mindre kommun är det ett stort antal arbetstillfällen som står på spel om inte vägprojektet blir av.

Finansiering

Projektet har till största delen finansiering ur Trafikverkets bärighetsanslag i nationell plan samt ur regional plan, men behöver för att kunna genomföras ta 12 miljoner kronor i anspråk ur de totalt 120 miljoner kronor som finns avsatta i en särskild förstärkning till Fyrbodal i den regionala transportinfrastrukturplanen 2022–2033.

Projektet bedöms inte ha någon påverkan avseende kommunalförbundets ekonomi eller personella resurser.

Koppling till mål

Kommunalförbundets verksamhetsplan:

- Utvecklingsområde ”Fysisk planering och hållbara transporter”, strategiskt mål ”Hållbart resande”
- Utvecklingsområde ”Näringsliv, kultur och attraktionskraft”, strategiskt mål ”Företagsklimat, struktur och omställningskapacitet”
- Utvecklingsområde ”Kompetensförsörjning och utbildning”, strategiskt mål ”Arbetskraft, behovsstyrd utbildning och utbildningsnivå”

Regional plan för transportinfrastrukturen i Västra Götaland 2022–2033

Ansvarig tjänsteperson

Morgan Ahlberg

Morgan Ahlberg

Infrastrukturstrateg

Fyrbodals kommunalförbund

Fyrbodals Kommunalförbund***Begäran om medel ur regional plan för ombyggnation av väg 2183***

Dals-Eds kommun begär att Fyrbodals kommunalförbund beslutar att avsätta 12 miljoner kronor ur regional plan från den Fyrbodals-förstärkning som avser det mindre vägnätet ("Till stråk), där väg 2183 ingår.

Bakgrund

Väg 2183 eller i folkmun Nössemarksvägen, är en ca 3 mil lång länsväg som går från Ed i söder till Nössemark i norr. Vägen är ca 6 meter bred, med en mängd kurvor och utgör huvudled för tunga transporter till och från det sågverk som ligger strax söder om Nössemark. Vägen är även viktig som transportled för många av de övriga skogsbolagen i delregionen för att få virke till sina processer och sträckan är prioriterad till prioritetsgrupp 1 av den bärighetsgrupp som finns adjungerad Trafikverket i Fyrbodal.

Hela sträckan har varit i dåligt skick och lappats och lagats under 90-talet för 20 miljoner utan att vägen blivit bättre. Kommunen, Sägverket, Länsstyrelse, VGR och Fyrbodal mfl, drev under 90-talet till början av 2000-talet tillsammans frågan om behovet av en ordentlig ombyggnation och Trafikverket har därefter, 2007 och 2014, genomfört två etapper med start från norr. Etapp 2 blev starkt försenad då ambitionen var färdigställande 2011. Finansiering av åtgärderna har varit från Trafikverkets bärighetsanslag samt en medfinansiering på ca 12 miljoner från den regionala planen för etapp 2.

Under åren har Dals-Eds kommun lagt ned ett omfattande arbete med att ta fram detaljplan med ett flertal fastighetsinlösningar som följd. Totalt har kommunen satsat över 5 Mkr. En betydande summa för en liten kommun.

På grund av den utdragna processen med att få klart etapp 3 blev skicket i vägen så dåligt att Trafikverket år 2018 fick nödgärda den aktuella sträckan. Denna åtgärd har dock kortare livslängd och bedöms bara hålla några år framåt.

För vägen kvarstår nu en etapp i behov av förbättrad bärighet. Sträckan för den sista etappen är ca 12 km och sträcker sig från den tidigare färdigställda etappen vid Mäsfällingen och söderut mot Ed. Trafiksäkerheten på vägsträckan är låg på grund av de kurvor som finns och sikten är dålig på vissa delar av sträckan. Målet med att åtgärda den sista etappen är framförallt att förbättra vägens bärighet så att den klarar den tunga trafik

Postadress
Box 31
S-668 21 Ed

Besöksadress
Storgatan 27

Telefon
+46 (0)534-19000
Telefax
+46 (0)534-10550

Bankgiro
534-4072
Org.nr
212000-1413

Internet: www.dalsed.se

E-post: kommun@dalsed.se



som dagligen kör på vägen. Genom att förstärka stora delar av sträckan och bredda kurvor kommer trafiksäkerheten och framkomligheten att förbättras.



Den aktuella sträckan (Kartutdrag från Vägplan)

En antagen vägplan för förstärknings- och standardhöjande åtgärder finns och arbetet med avverkningar har påbörjats. Projektet har fått medel ur regional plan samt ur Trafikverkets bärighetsanslag i nationell plan, men med anledning av en osäkerhet kring kostnader och kostnadshöjningar, som ytterligare ökar med anledning av händelser i omvärlden, har Trafikverket skickat en förfrågan till Dals-Eds kommun om att inkomma till Fyrbodals kommunalförbund med en begäran om 12 miljoner kronor ur den Fyrbodals-förstärkning som avser det mindre vägnätet ("Till stråk"), där väg 2183 ingår.

Regional plan

Den regionala infrastrukturplanen i Västra Götaland utgör tillsammans med den nationella infrastrukturplanen en del i planeringen av den statliga transportinfrastrukturen. De grundläggande målsättningarna och utgångspunkterna är gemensamma. Totalt för planperioden finns 7 655 miljoner avsatta. Inom den regionala infrastrukturplanen genomförs såväl större om- eller nybyggnationer som mindre trimningsåtgärder på de statliga vägar som inte ingår i stamvägnätet.

Postadress
Box 31
S-668 21 Ed

Besöksadress
Storgatan 27

Telefon
+46 (0)534-19000
Telefax
+46 (0)534-10550

Bankgiro
534-4072
Org.nr
212000-1413

Internet: www.dalsed.se

E-post: kommun@dalsed.se

Trimningsåtgärder består av förbättringar av kollektivtrafikens infrastruktur, investeringar i cykelvägar samt mindre vägåtgärder. Kollektivtrafik-, cykel- samt trafiksäkerhets- och miljöåtgärder på kommunalt vägnät kan medfinansieras av planen.

Trimning och effektivisering till stråk

För att hela resan ska fungera och vara säker behöver åtgärder genomföras på de mindre vägarna som matar till stråken. En stor del av de allvarliga olyckorna på det statliga vägnätet sker på mindre vägar. Genom att trimma och effektivisera förbindelserna till stråken så förbättras trafiksäkerheten och tillgängligheten i hela regionen.

Utöver befintligt anslag görs det en särskild satsning på 120 mkr till Fyrbodals kommun. Av planen framgår att medlen avses användas för att förbättra trafiksäkerhet och tillgänglighet på det statliga vägnätet i form av exempelvis standardhöjning och kurvrätning. I regional plan nämns samspelet mellan fordonstrafik, gående och cyklister samt åtgärder som tillgodoser näringslivets transportbehov och intermodala lösningar.

Åtgärder ska prioriteras av Trafikverket i samråd med Västra Götalandsregionen, kommunalförbunden och berörda kommuner. Formerna för denna särskilda satsning har däremot ännu inte utarbetats och det finns inte någon prioriteringslista för åtgärder men det är Fyrbodals Kommunalförbund som beslutar.

Akut läge

Väg 2183 är dock en akut fråga då de medel som har avsatts i nationell plan för bärighetsanslag fryser inne om de inte används nu, vilket innebär att hela projektet faller om man inte kan hantera de kostnadsökningar som projektet förväntas innebära. I nuvarande läge finns det ingen möjlighet att driva en ordinarie anslagsprocess för medel ur trimning och effektivisering till stråk. Därav behöver Fyrbodals kommun skyndsamt fatta beslut om att avsätta 12 miljoner kronor ur potten för den särskilda satsningen.

Tidigare ställningstaganden kring väg 2183

Fyrbodals kommunalförbund har tidigare angett väg 2183 som en regional angelägenhet då den leder till Fyrbodals enda sågverk och där virkesförsörjningen kommer från Norra Bohuslän, Dalsland och Norge. Fyrbodals kommun har tidigare även pekat på att det uppstår svårigheter och ett oklart läge för de av näringslivet utpekade strategiska godstransportvägar om de enbart hänvisas till en fortsatt hantering inom ramen för Trafikverkets bärighetsanslag.

Hänvisning till kommunens mål

Postadress
Box 31
S-668 21 Ed

Besöksadress
Storgatan 27

Telefon
+46 (0)534-19000
Telefax
+46 (0)534-10550

Bankgiro
534-4072
Org.nr
212000-1413

Internet: www.dalsed.se

E-post: kommun@dalsed.se

Väg 2183 har pekats ut som en prioriterad väg i Dals-Eds kommuns översiktsplan (ÖP2035). I ÖP2035 anges också ett ställningstagande om bättre standard för vägen Ed-Nössemark.

Väg 2183

Väg 2183 har idag dålig bärighet utifrån den trafikering av både personbilar och tung trafik som dagligen sker. Vägen har i två tidigare etapper norr om denna del åtgärdats genom kurvvrätningar och bärighetsåtgärder till en kostnad av närmare 100 miljoner.

Dagens högsta tillåtna hastighet är 50 km/tim de första 200 m av väg 2183 och 70 km/tim på resterande sträcka. Vägen har bärighetsklass 1 (BK1). Trafiksäkerheten är låg på grund av kurvor som finns och den dåliga sikt som förekommer på vissa delar av sträckan. Vägens belagda bredd varierar mellan 5,5–6 meter.

Årsmeldedygnstrafik (ÅDT) tungtrafik¹ för den södra delen av sträckan är 101-200 fordon och för den norra delen av sträckan är 51-100.

ÅDT totaltrafik² är 1001-2000 för den södra delen och 251-500 för den norra delen av sträckan.

Av vägplanen framgår att vägens nuvarande kurvgeometri inte håller tillräckligt bra standard för den tillåtna hastigheten enligt de krav som ställs i VGU (Krav för vägars och gators utformning, Trafikverkets publ. 2015:086). Den föreslagna ombyggnaden kommer inte heller att medföra att alla kurvradier når upp till de krav som ställs på en ny vägsträcka. Där det bedöms vara möjligt kommer kurvor att förbättras och samtidigt utförs breddning i innerkurvor där så erfordras.

Under perioden 2020-03-24 - 2022-02-22 har Räddningstjänsten i Dals-Ed inrapporterat 9 olyckor på väg 2183. Till största delen avser inträffade olyckor trafik med tunga fordon.

Vikten av vägen

Väg 2183 utgör den enda förbindelsen på västra sidan om sjön Stora Le och är mycket viktig för såväl för hemvård, räddningstjänst och pendlare mellan de båda samhällena som för tunga transporter till och från sågverket Vida Nössemark AB. Över Stora Le har Trafikverket en färjeled, Sund-Jaren leden. Vid eventuella avbrott på väg 2183 är färjeleden det enda alternativet om man inte kan köra via Norge men färjan har begränsad kapacitet för tunga fordon. Färjan är således mycket viktig för hemvård, pendlare, sjuktransporter och räddningstjänst såväl för tunga transporter.

¹ Hämtat från NVDB 2022-03-23

² Hämtat från NVDB 2022-03-23

Nössemark har en mycket begränsad arbetsmarknad och är i mycket stort behov av en bättre pendlingsväg. Skolvägen är lång och påfrestande, varuförsörjning och kommunal service försvåras. Med en bra väg ökar möjligheterna till att tillvarata attraktiva boenden och att utveckla besöksnäringen. Längs vägen mellan Ed och Nössemark ligger också ett av Fyrbodals betydelsefulla besöksmål, Nationalparken Tresticklan.

I flertalet utredningar, oavsett ämne och ansvarig myndighet/genomförare och som omfattar det geografiska området Fyrbodal, saknas oftast parametern Norge. Påverkan i Fyrbodal i form av arbetstillfällen, kulturellt utbyte, gränshandel, trafikströmmar, godstrafik etc. som det innebär att Östfold och Osloregionen finns på närmare avstånd än till många orter inom Västra Götaland belyses inte och kartan är oftast vit på andra sidan gränsen.

Att investera i väg 2183 är inte enbart en viktig angelägenhet för Dals-Eds Kommun utan också för grannkommuner i Dalsland, Bohuslän och Östfold. Hela skogsnäringen i regionen berörs i hög grad av investeringen.

Bärighetsgruppen i Fyrbodal, som förutom Trafikverket består av transportföretag och industrier beroende av tunga transporter, pekar sedan tidigare ut vägen som högst prioriterad.

Fyrbodals enda sågverk

Tidigare ägaren Moelven meddelade i juni 2015 att sågverket läggs ned på grund av bristande lönsamhet. Kommunen startade då ett intensivt arbete med att finna lösningar och med hjälp av Fyrbodal, Västra Götalandsregionen och andra kom det glädjande beskedet i december att VIDA köper sågverket och inleder en omfattande investering.

VIDA har investerat närmare 500 miljoner i ett nytt modernt och processtyrt sågverk och hyvleri för klen timmer. Den nya anläggningen stod klar hösten 2017. Med den ökade produktionstakten från 10 till 50 stockar i minuten. Personalstyrkan växte till dagens 65 och de jobbar i ett av världens modernaste sågverk. Antalet tunga transporter ökar betydligt. Företaget har även sökt och fått ett utökat produktionstillstånd där ca 80-85% av kapaciteten utnyttjas. Verksamheten genererar närmare 100 dagliga tunga transporter.

Utan en ombyggd och hållbar väg 2183 finns inte förutsättningarna för en långsiktig utveckling och överlevnad för sågverket.

I Dals-Ed och Bengtsfors samt i gränsregionen mot Norge och Värmland finns ett starkt skogligt kluster av företag inom branscher med koppling till skog, trä, bygg, papper och massa, möbler och inredning, design med mera. Företag som hanterar och förädlar råvaran trä är en mycket viktig motor för näringslivet och som arbetsgivare i vår region.

Postadress
Box 31
S-668 21 Ed

Besöksadress
Storgatan 27

Telefon
+46 (0)534-19000
Telefax
+46 (0)534-10550

Bankgiro
534-4072
Org.nr
212000-1413

Internet: www.dalsed.se

E-post: kommun@dalsed.se

Den skogliga branschen är i tillväxt och med den hållbara omställning som pågår mot biobaserade produkter kommer vi se en fortsatt positiv tillväxt i branschen.

Varje jobb inom skogsnäringen skapar nästan två ytterligare jobb inom andra branscher och inom den egna branschen. Många av de indirekta jobben skapas inom skogsbruket, transportföretag och företag som tillhandahåller kontorstjänster.

För varje krona förädlingsvärde som skapas direkt inom skogsnäringen skapas indirekt 1,5 kronor inom andra branscher och företag inom den egna branschen knutna till skogsnäringens slutprodukter.

VIDA är en stor och viktig aktör i branschen både som arbetsgivare och som uppdragsgivare åt en rad olika företag som levererar produkter och tjänster till Vida. I Dalsland är också arbetspendlingen stor mellan kommunerna och innebär att små som stora arbetsgivare är viktiga för sysselsättningen i hela området, inte bara i den enskilda kommunen. Det är därför av vikt för främst Dals-Ed och Bengtsfors kommun, ur både ett näringslivs- och arbetsmarknadsperspektiv, att VIDA får rätt förutsättningar för att fortsatt utveckla sin verksamhet för en långsiktigt hållbar tillväxt.

Planerade åtgärder:

Åtgärderna ska genomföras i befintlig sträckning för väg 2183. Viss breddning av hela vägsträckan som en följd av vald metod för bärighetshöjning, vägprofilen kommer även att höjas något.

Åtgärder som ska genomföras längs sträckan:

- Avvattningsåtgärder (nya diken och dräneringar) och trumbyten (längsgående och tvärgående).
- Anpassning av slänter (diken) samt bergschakt för anpassning av sidoområden.
- Anpassning av inner- och ytterslänter (diken).
- Infräsning av makadam längs hela sträckan.
- Stödbensurgrävningar på speciellt utsatta partier.
- Ny vägsträcka vid kurvrätning.
- Siktsprängning och kurvrätning samt nya och förbättrade vägräcken

Effekter om projektet kan genomföras

- Kommunikationerna mot expansiva regioner förbättras.
- Minskad risk för olyckor samt för olyckor med påverkan på yt- och grundvattnet.
- Ökad trafiksäkerhet för fordonstrafik samt oskyddade trafikanter samt en förbättrad framkomlighet till de olika målpunkterna för friluftsliv och rekreation.

Postadress
Box 31
S-668 21 Ed

Besöksadress
Storgatan 27

Telefon
+46 (0)534-19000
Telefax
+46 (0)534-10550

Bankgiro
534-4072
Org.nr
212000-1413

Internet: www.dalsed.se

E-post: kommun@dalsed.se



- Positiva effekter på friluftsliv och rekreation.
- Positiva effekter för boende och näringsliv.
- Fortsatta skatteintäkter och arbetstillfällen i kommunerna.

Konsekvenser om projektet inte kan genomföras

- Investeringarna i vägen riskerar att utebli.
- Utan en tillfredsställande väg finns en risk för utebliven/minskad investering i sågverket.
- Risk för arbetstillfällen, direkta och indirekta jobb.
- Olycksrisken på vägen då sikten är dålig och den trafikeras av mycket tung trafik.
- Ytterligare försening, utebliven investering i vägen
- Framtida kostnader för underhåll och tillfälliga lagningar.
- Vägen riskerar restriktioner/avstängningar, vilket skulle påverka såväl näringslivet som boende stort.
- Tidigare omfattande investeringar i två etapper går om intet.

Finansiering

Projektet har till största del finansiering ur Trafikverkets bärighetsanslag i nationell plan samt en del ur "smärrepotten" i Regional plan men saknar finansiering för förväntade kostnadshöjningar, vilka uppskattas till 12 milj kr.

Finansiering av kostnadshöjningar föreslås ske genom regional plan och Fyrbodals förstärkning avseende det mindre vägnätet ("Till stråk"), där väg 2183 ingår.

För kommunstyrelsen,


Martin Carling
Kommunstyrelsens ordförande



Per-Erik Norlin
Kommunstyrelsens vice ordförande

Postadress
Box 31
S-668 21 Ed

Besöksadress
Storgatan 27

Telefon
+46 (0)534-19000
Telefax
+46 (0)534-10550

Bankgiro
534-4072
Org.nr
212000-1413

Internet: www.dalsed.se

E-post: kommun@dalsed.se



Kommunstyrelsen

§ 55

Dnr 2019-000090 310

Ombyggnad av väg 2183 Ed-Nössemark delen Ed-Mäfällingen i Dals-Eds kommun

Sammanfattning av ärendet

Nössemarksvägen, är en cirka 3 mil lång länsväg som går från Ed i söder till Nössemark i norr. Sträckan har länge varit i dåligt skick och frågan om ombyggnation har pågått under många år. Två etapper av vägen har färdigställs, men en etapp kvarstår med behov av förbättrad bärighet. Sträckan för den sista etappen är ca 12 km och sträcker sig från den tidigare färdigställda etappen vid Mäfällingen och söderut mot Ed. Målet med att åtgärda den sista etappen är framförallt att förbättra vägens bärighet så att den klarar den tunga trafik som dagligen kör på vägen.

En antagen vägplan för förstärknings- och standardhöjande åtgärder finns och arbetet med avverkningar har påbörjats. Projektet har fått medel ur regional plan samt ur Trafikverkets bärighetsanslag i nationell plan. På grund av osäkerhet kring kostnader och kostnadshöjningar, som ytterligare ökar med anledning av händelser i omvärlden, har Trafikverket skickat en förfrågan till Dals-Eds kommun om att inkomma till Fyrbodals kommunalförbund med en begäran om 12 miljoner kronor ur den Fyrbodals-förstärkning som avser det mindre vägnätet ("Till stråk"), där väg 2183 ingår.

I regional plan för transportinfrastrukturen i Västra Götaland har 120 mkr avsatts till Fyrbodals kommun att hantera, för förstärkta satsningar till stråk. Formerna för den regionala potten har ännu inte utarbetats och det finns inte någon prioriteringslista för åtgärder. Väg 2183 är dock en akut fråga då de medel som har avsatts i nationell plan för bärighetsåtgärder fryser inne om de inte används nu, vilket innebär att hela projektet faller om man inte kan hantera de kostnadsökningar som projektet förväntas innebära. Utöver regional plan ingår även en större andel finansiering (>50%) från Trafikverkets bärighetsanslag i den nationella planen. Tillskotten från regional plan utgör endast en mindre andel av den totala kostnaden för genomförandet.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse kommunstrateg 2022-03-24.

Kommunstyrelsens beslut

- Kommunstyrelsen beslutar att ställa sig bakom skrivelse om att begära att Fyrbodals kommunalförbund beslutar att avsätta 12 miljoner kronor ur regional plan från den Fyrbodals-förstärkning som avser det mindre vägnätet ("Till stråk"), där väg 2183 ingår.

Expedieras till

Fyrbodals Kommunalförbund

Handlingsplan gällande VästKom – att rusta för framtiden

Förslag till beslut

- Arbetsutskottet beslutar att förslå direktionen att ställa sig bakom yttrandet gällande handlingsplan för VästKoms framtida inriktning.

Bakgrund

I samband med att det blev aktuellt att rekrytera ny VD till VästKom beslutade styrelsen att genomföra en utvärdering av verksamheten. Uppdraget att utföra en utvärdering och utredning av verksamheten gick till managementkonsultföretaget Governo som påbörjade uppdraget i oktober 2021. Resultatet överlämnades i form av en rapport ”VästKom – att rusta för framtiden”.

Syftet med uppdraget var att tydliggöra VästKoms roll och uppdrag i förhållande till kommunalförbunden för att säkerställa största möjligt nytta gentemot förbundens medlemskommuner. Målet var att ta fram förslag på hur VästKoms roll, ansvar och uppdrag kan justeras för att tydliggöra gränsdragning mot kommunalförbunden och bättre svara mot dagens behov.

Beskrivning av ärendet

Utifrån Governos rapport som presenterades för VästKoms styrelse vid styrelsemötet den 1 februari 2022 har VD tillsammans med Ledningsrådet (förbundsdirektörerna i kommunalförbunden) tagit fram en handlingsplan inför det fortsatta arbetet. Som ett första steg i att genomföra handlingsplanen har tre frågeställningar skickats till kommunalförbunden. Svaren på dessa frågor ska redovisas vid VästKoms styrelsemöte den 9 maj.

Frågorna är:

- Verksamheten ska utformas utifrån medlemmarnas behov. Vad betyder det?

I samtliga processer ska behov och nytta för kommunerna vara avgörande. Detta kommunicerar kommunerna genom kommunalförbundsrepresentanterna. Genomförande av behovs- och nyttoanalyser utifrån kommunernas perspektiv föreslås etableras som arbetsmodell som avgör vilka processer som man tar sig an. Detta ska göras av kommunalförbunden med stöd av VästKom. Det är viktigt att säkerställa adekvat specialistkompetens som kompletterar de funktioner som finns inom kommunalförbunden, t.ex. efterfrågas juridisk kunskap i frågor gällande offentlig rätt och förvaltning och avtalsrätt. Det finns bland annat behov av spets- och specialistkompetens som inte finns i kommunerna eller på kommunalförbunden.

För att detta ska uppnås måste medlemskapet vara tydligt så alla vet vem som är medlem och på vems uppdrag medlemmen agerar. Medlemmarna måste ha tydliga process- och beslutsvägar för hur ärende tas till och från VästKoms olika grupperingar i kommunalförbunden och rutiner kring detta vara väl känt och förankrat hos de anställda på VästKom.

- Vilka frågor vinner mest på att hanteras gemensamt i VästKom?

Gemensam hantering förordas i frågor där kommunerna blir starkare tillsammans och där kommunernas behov i ökad omfattning kan mötas genom samgående. VästKom ska inte ses som en part för VGR att förhandla gentemot, utan som en funktion där kommunalförbunden och VästKom tillsammans utgör en stark, samlad röst för kommunerna.

Historiskt är det främst frågor som kommunerna har gemensamt med VGR:s hälso- och sjukvård, t ex rörande hälso- och sjukvårdsavtal, omställning till god och nära vård, medicinska frågor eller frågor som rör hjälpmedel av olika slag. Det vore klokt att hålla fast vid att det är frågor inom detta område som även framgent hanteras gemensamt i VästKom.

För att skapa rätt förutsättningar för VästKoms personal är det i detta avseende viktigt att göra tydliga avgränsningar i uppdragen. Det är också viktigt att ha med sig den inbyggda komplexitet som finns i organiseringen i stort. T ex har vårdsamverkanskanslierna båda parterna som uppdragsgivare och kommunerna har ett direkt ägande, medan kommunalförbunden oftast inte är parter utan endast utgör stöd till kommunerna i vårdsamverkan. Vårdsamverkanskanslierna deltar inte i VVG och VästKom har ingen självklar koppling in till vårdsamverkanskanslierna. Det vilar ofta på kommunalförbunden att ge kommunerna stöd i deras engagemang i den delregionala vårdsamverkan.

- Vilket mandat har VästKom att företräda kommunerna i förhandlingar?

Grunden är att VästKom har ett mandat först när kommunalförbunden fått uppdraget av kommunerna och sen lämnat uppdraget till VästKom.

Det finns en viss oklarhet kring detta då de förankringsprocesser som krävs för att ge legitimitet åt frågeställningarna och åt VästKoms mandat inte är enhetliga. Arbetssätten verkar skilja sig åt mellan kommunalförbunden och beroende på aktuell fråga. Ett samlat gemensamt reglemente som definierar ansvar och anger tillvägagångssätt vore till nytta.

I det fortsatta arbetet är det viktigt att ytterligare definiera och klargöra frågor som rör t ex medlemskap, behov och hur dessa identifieras, ändamål med verksamheten, finansiering och

VästKoms roll i förhållande till SKR och de regionala stöd- och samverkansstrukturerna (RSS) i kommunalförbunden.

Bedömning och synpunkter

Fyrbodals kommunalförbunds svar på ovanstående frågor är baserade på diskussioner i relevanta nätverk.

Finansiering

Förslaget innebär ingen kostnad för Fyrbodals kommunalförbund.

Koppling till mål

Ärendet kopplar till Strategiskt målområde Stöd, omsorg och hälsa.

Ansvarig tjänsteperson

Titti Andersson

Teamchef Valfärdsutveckling

Fyrbodals kommunalförbund

Processtöd suicidprevention

Förslag till beslut

- Arbetsutskottet beslutar att anteckna informationen.

Sammanfattning

Under de gångna åren har kommuner och regioner erhållit statliga medel för suicidprevention inom överenskommelse psykisk hälsa. Medel har bland annat använts för att ta fram en länsgemensam handlingsplan. Det finns dock ej upparbetade medel från 2020 och 2021 kvar vilka socialchefsnätverket har beslutat ska användas för att tillsätta en tidsbegränsad resurs som processtöd. Processtödet omfattar att bistå kommunerna med att utveckla och implementera handlingsplanen samt det lokala arbetet med att skapa strukturförändringar.

Beskrivning av ärendet

Socialchefsnätverk har 2022-03-04 fattat beslut om att ställa sig bakom att med finansiering av länsgemensamma medel för handlingsplan suicidprevention anställa en processtödjare som ska bistå kommunerna i arbetet med framtagande och implementering av handlingsplanen.

Syftet är att med brett tvärprofessionellt perspektiv utveckla och förankra handlingsplanens intentioner och bistå det lokala arbetet med hållbara strukturförändringar.

Med ett processtöd är målet att öka antalet Fyrbodalskommuner som har ett aktivt arbete med handlingsplan suicidprevention. Vidare att kommunerna avlastas genom att kompetens och personell resurs tillförs och planeringsarbete och aktiviteter genomförs. Kunskaps- och erfarenhetsspridning gällande framtagande och implementering av handlingsplan suicidprevention ska ske mellan kommunerna. Utbildningssatsningar kan ske såväl inom varje kommun som för kommunerna gemensamt. Processtödet ska också bidra till förändring av strukturer och system då man till delregional vårdssamverkan gemensamt lyfter in kommunala behov och perspektiv i samverkan för att uppnå ett suicidpreventivt arbete gemensamt med hälso- och sjukvården.

Processtödet avser resterande del av 2022 samt 2023. Personen anställs eller tjänsteköps av Fyrbodals kommunalförbund och har sin tillhörighet i Valfärdsutvecklingsteamet.

Bedömning och synpunkter

Ett gemensamt processtöd bedöms vara ett bra sätt att förvalta de medel som finns kvar från tidigare år och ge kommunerna ett välkommet stöd i arbetet. Det kan bidra till mer jämlika förutsättningar för kommunerna att utveckla och bedriva suicidpreventivt arbete med hög kvalitet.

Finansiering

Oförbrukade läns gemensamma medel för 2020 och 2021 används för lönekostnad och kringkostnader, t.ex. resekostnader och möteskostnader.

Kommunerna har möjlighet att finansiera de aktiviteter som genomförs med 2022 års läns gemensamma medel för handlingsplan suicidprevention.

Koppling till mål

Ärendet kopplar till Strategiskt målområde Stöd, omsorg och hälsa.

Ansvarig tjänsteperson

Titti Andersson

Teamchef Välfärdsutveckling

Fyrbodals kommunalförbund

Halvtidsutvärdering 2021: Strategisk plan för Position Väst. Gemensamt företagsetablerings- och investeringsfrämjande arbete 2019–2024.

Sammanfattning

Under januari-februari 2022 har en halvtidsutvärdering av den strategiska planen för Position Väst genomförts av Aspgren Ledarresurs AB.

Huvudfrågeställningen har varit om arbetet inom Position Väst bedrivs i enlighet med den strategiska planen, och utvärderingen har kunnat konstatera att så är fallet. Verksamheten inom Position Väst svarar väl mot det som beskrivs i den strategiska planen.

Vidare har utvärderingen bekräftat att verksamheten stämmer väl med det syfte som formulerats samt att det finns en stor tilltro hos kommunerna att visionen som helhet kommer att nås, till delar är den redan uppfylld.

Utvärderingen har genomförts via dels en enkät till näringslivsansvariga i de 17 kommunerna, dels intervjuer av utvalda samarbetsaktörer såväl delregionalt, regionalt som nationellt, den politiska ledningen inom Fyrbodals kommun, företag som fått etableringsservice och näringslivsansvariga i några kommuner.

De viktigaste styrkorna inom verksamheten kopplas främst till Position Väst-kontorets kompetens och arbetssätt, samt att dessa personer har getts möjlighet att fokusera på sitt uppdrag och därigenom kunnat bygga upp ett stort kontaktnät samt kan ge snabb respons på olika förfrågningar.

När det gäller utvecklingsområden pekar många på sårbarheten med den begränsade resurs som finns främst hos Position Väst-kontoret men även ute i kommunerna, där flera kommuner önskar mer stöd för proaktivt arbete så att det finns en beredskap när förfrågningar kommer.

Innehåll

Sammanfattning.....	1
1 Om Position Väst	2
2 Syfte och frågeställningar.....	3
3 Genomförande	3
4 Resultat.....	4
4.1 Arbetets genomförande i relation till den strategiska planen	4
4.1.1 Spår 1 – Strategiska samarbeten.....	4
4.1.2 Spår 2 – Marknadsföring	6
4.1.3 Spår 3 – Gemensam företagsetableringsservice	7
4.2 Syfte Position Väst.....	8
4.3 Vision Position Väst	9
4.4 Utvecklingsområden och styrkor för Position Väst.....	10
5 Slutsats av utvärderingen.....	11
6 Bilagor.....	11

1 Om Position Väst

Beslut om att ta fram ett gemensamt koncept för att stärka det företagsetableringsfrämjande arbetet och bedriva det under varumärket Position Väst, tillväxtzonen mellan Göteborg och Oslo, fattades 2013 av kommunstyrelsens ordförande i kommunerna i Fyrbodals, samt Essunga, Grästorp och Vara, som en del av omställningsinsatserna i samband med Saab- konkursen (Omställningskontoret).

Sedan 2015 finns därför ett gemensamt kontor som under varumärket Position Väst - tillväxtzonen mellan Göteborg och Oslo, bedriver proaktiv marknadsföring, bygger strategisk samverkan och levererar företagsetableringsservice i samverkan med näringslivsenheterna i 17 västsvenska kommuner; Bengtsfors, Dals-Ed, Essunga, Färgelanda, Grästorp, Lysekil, Mellerud, Munkedal, Orust, Sotenäs, Strömstad, Tanum, Trollhättan, Uddevalla, Vara, Vänersborg och Åmål.

Sedan 2016 är Fyrbodals kommunalförbund huvudman för verksamheten, som även finansierades av Västra Götalandsregionen till och med 2017. 2016 skrev kommunalförbundet samverkansavtal med det nationella investeringsfrämjande organet Business Sweden för kunskapsöverföring och ökat antal internationella företagsetableringar och -investeringar.

Under 2017–18 togs en strategisk plan fram för det fortsatta arbetet inom Position Väst. Planen antogs av Fyrbodals kommunalförbunds direktion i december 2018 och gäller för perioden 2019–2024. Enligt planen skall en halvtidsutvärdering genomföras efter 2021.

Position Väst-kontoret finns idag på Innovatum District i Trollhättan och består av två personer, Ann Palmnäs och Anders Borg.

2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna halvtidsutvärdering av den strategiska planen är att svara på om arbetet inom Position Väst bedrivs i enlighet med den strategiska planen.

Utvärderingen har utgått från följande frågeställningar, som fått ligga till grund för hur enkät- och intervjufrågor formulerats:

- Genomförs arbetet på det sätt som det beskrivs i den strategiska planen?
- Upplevs arbetet spegla syftet så som det formuleras i den strategiska planen?
- Upplevs det som sannolikt att arbetet leder till att visionen, så som den formuleras i den strategiska planen, kommer att nås?
- Utvecklingsområden och styrkor för Position Väst?

I enkäten gjordes denna distinktion:

Position Väst avser den gemensamma etableringsverksamheten bestående av Position Väst-kontoret och de 17 kommunerna.

Position Väst-kontoret avser de för närvarande 2 personer, dvs Ann Palmnäs och Anders Borg som arbetar på kontoret.

3 Genomförande

Utvärderingen har genomförts av Aspghren Ledarresurs AB under perioden 2021-12-15—2022-03-17. Beställare har varit Position Väst genom verksamhetsledare Ann Palmnäs.

Genomförandet har bestått av följande steg:

1. Inläsning av bakgrundsmaterial:

- Strategisk plan för Position Väst. Gemensamt företagsetablerings- och investeringsfrämjande arbete 2019–2024.
- Position Väst 2019. Rapport till Näringslivsenheterna
- Position Väst 2020. Rapport till Näringslivsenheterna
- Kvartalsrapport Q3-21 till Position Väst-gruppen. Rapport till Näringslivsenheterna
- Aktiviteter i verksamhetsplanen 2021
- Resultat från enkät om samarbetet genomförd 2021.
- Webbida Position Väst, www.positionvast.se

2. Enkät som skickats ut till samtliga 17 kommuners näringslivsansvariga, totalt 14 svar inkom.

3. Intervjuer

- Martin Carling, Ordförande Förbundsregionen, Fyrbodals kommunalförbund
- Paul Åkerlund, Vice ordförande Förbundsregionen, Fyrbodals kommunalförbund
- Helena Starfelt, Näringslivschef, Västra Götalandsregionen
- Gabriel Skarbäck, Regionutvecklare. Västra Götalandsregionen
- Klas Eriksson, Investeringsrådgivare, Business Sweden
- Anders Eliasson, Investeringsrådgivare, Business Sweden
- Martin Wänblom, VD Innovatum Science Park
- Andreas Sülau, Samverkanskoordinator, Högskolan Väst
- Lars Thoresen, Green Ideas Group

- Robert Boffey, Dana – Spicer Nordiska Kardan AB
- Jörgen Hansson, Logistikcentralen Nordic AB
- Tamara Christmann Olofsson, UpZone
- Jill Stor, Näringslivschef, Vänersborgs Kommun
- Jeanette Lindh Svanqvist, Näringslivs- och tillväxtutvecklare, Bengtsfors Kommun
- Ronny Svensson, Kommunutvecklare, Orust Kommun

4. Sammanställning, analys och rapportering

Under genomförandet har beställaren löpande informerats och har även fått ge synpunkter och inspel till enkät- och intervjufrågor samt föreslagit lämpliga personer att intervjua. De har även informerat enkätmottagare och intervjupersoner om utvärdering vilket bidragit till att underlätta kontakter och mötesbokningar.

4 Resultat

Nedan redovisas vilket svar som framkommit genom enkäten och intervjuerna på respektive frågeställning som utvärderingen utgått från:

1. Genomförs arbetet på det sätt som det beskrivs i den strategiska planen?
2. Upplevs arbetet spegla syftet så som det formuleras i den strategiska planen?
3. Upplevs det som sannolikt att arbetet leder till att visionen, så som den formuleras i den strategiska planen, kommer att nås?
4. Utvecklingsområden och styrkor för Position Väst?

4.1 Arbetets genomförande i relation till den strategiska planen

Den strategiska planen anger att arbetet skall bedrivas i tre parallella insatsområden, så kallade spår:

1. Strategiska samarbeten och relationer byggs upp och underhålls.
2. Proaktiv marknadsföring av paketerade erbjudanden utförs och varumärket stärks genom varumärkesbyggande insatser.
3. Gemensam företagsetableringsservice bedrivs och vidareutvecklas.

I enkäten och intervjuer har varje spår behandlats för sig vilket även görs här.

4.1.1 Spår 1 – Strategiska samarbeten

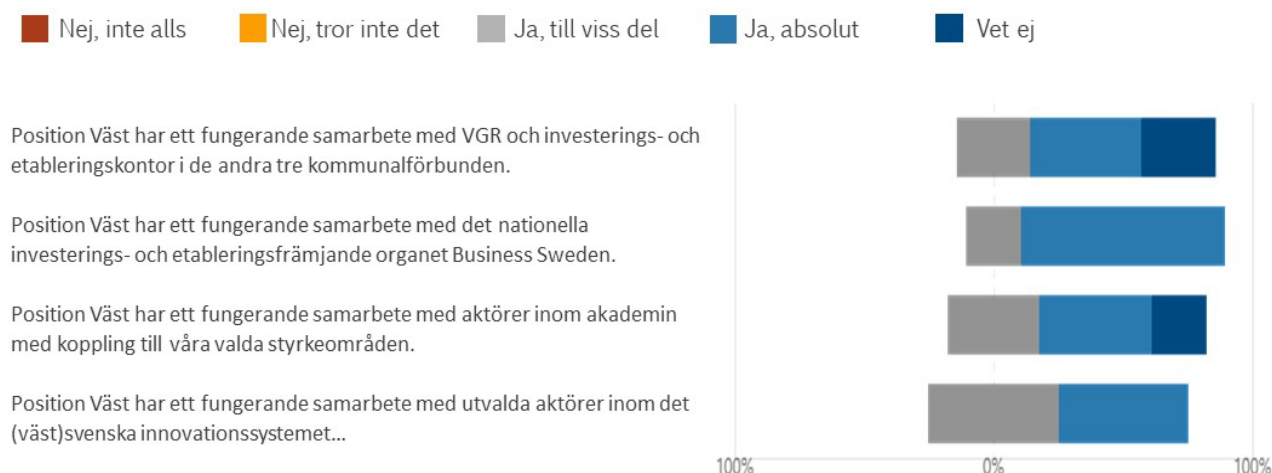
I den strategiska planen konkretiseras arbetet i detta spår till:

Väl fungerande samarbete ska bedrivas med:

- Västra Götalandsregionen och investerings- och etableringskontor i de andra tre kommunalförbunden.
- Det nationella investerings- och etableringsfrämjande organet Business Sweden.
- Aktörer inom akademien med koppling till våra valda styrkeområden.
- Utvalda aktörer inom det (väst)svenska innovationssystemet, inklusive andra berörda organisationer och företag inom våra styrkeområden för att bidra till att stärka företagens värdekedjor och expansionsmöjligheter,

I enkäten fick de näringslivsansvariga i kommunerna ta ställning till hur väl de upplevde att respektive samarbete fungerade.

Insatsområde Strategiska samarbeten



Enkätsvaren bekräftar bilden av fungerande samarbeten med samtliga grupper. Tydligast är bilden av bra samarbete med Business Sweden. När det gäller samarbete med VGR och övriga kommunalförbund samt med aktörer inom akademien finns det ett antal "Vet ej"-svar.

I intervjuerna lyfter i stort sett alla fram ett mycket väl fungerande samarbete med Business Sweden, både företagsrepresentanter och kommuner understryker att de upplever samarbetet mellan Position Väst-kontoret och Business Sweden som mycket stort och att det bidragit till att både företag och kommuner fått bra stöd och kontakter på nationell nivå, vilket anses vara en framgångsfaktor i flera fall. Genom Position Väst har de kunnat få ett stöd de annars inte kommit åt.

Även från Business Swedens sida understryker man att det finns ett gott samarbete med Position Väst-kontoret. Tack vare att personerna har regional förankring, stort kontaktnät, lång erfarenhet med förståelse för näringslivet och är samarbetsinriktade.

När det gäller samarbete med VGR och övriga kommunalförbund blir svaren något mer spretiga men pekar mer på att de andra aktörernas bidrag till Position Väst-arbetet upplevs som otydligt. Några intervjuade lyfter frågan om VGR:s roll i det etableringsfrämjande arbetet – när det finns en så bra koppling mellan det delregionala och det nationella, var kommer då regionen in? När det gäller samarbetet med andra delregioner konstateras från regional och nationell nivå att Göteborgs-regionen med Business Region Göteborg spelar i en egen liga, finns mer samarbete med Sjuhärad och Skaraborg men de har inte alls kommit lika långt som Fyrbodal genom Position Väst. Samtidigt understryker kommuner och företag att Position Väst-kontoret genom sina kontakter underlättat tillgången till regionala och statliga investeringsmedel och finansiering av företag och utvecklingsprojekt.

Vidare beträffande samarbete med akademi och aktörer inom innovationssystemet finns en liten osäkerhet då inte alla svarande varit inblandade i förfrågningar då detta varit av vikt samtidigt som många kommuner har egna kopplingar. Några lyfter ändå upp att Position Väst-kontoret kunnat bidra med uppkoppling till regionala och nationella kluster som legat utanför företagets och kommunens kontakter, och framför allt att Position Väst-kontoret har kvalitetssäkrat dessa kontakter innan uppkoppling gjorts. De som intervjuats från Innovatum och Högskolan Väst understryker att det finns ett bra samarbete som underlättas av att Position Väst-kontoret har god förståelse och

kunskap om Innovatums respektive Högskolan Västs styrkor och vad de kan erbjuda till företag som söker etablering. Så när en förfrågan kommer från Position Väst-kontoret om att bidra med information eller ta emot besök så vet de att det är relevant för verksamheten.

4.1.1.1 Summering

Sammantaget är bedömningen att Position Väst utvecklat väl fungerande samarbeten inom de områden och aktörer som anges i strategin. Detta beror till stor del på den kontinuitet som har byggts upp inom Position Väst-kontoret och att dessa personer fått möjlighet att fokusera på sitt uppdrag.

4.1.2 Spår 2 – Marknadsföring

Inriktningen inom detta spår beskrivs enligt nedan i den strategiska planen:

Vi ska arbeta proaktivt inom de utvalda styrkeområdena, det vill säga de branscher där vi har en dokumenterad styrka OCH där det bedöms finnas en nationell och/eller internationell efterfrågan på etableringar/investeringar. Insatser prioriteras under året beroende på yttre efterfrågan och interna resurser.

Vi ska paketera våra erbjudanden inom varje styrkeområde genom att i samarbete med lokala och regionala aktörer, och med stöttning av bland andra Business Sweden och andra samarbetspartners, ta fram prospekt som beskriver våra styrkor. Erbjudandena ska vara tydliga, faktabaserade och baseras på förståelse för de etablerande företagens informationsbehov.

Vi genomför proaktiv, uppsökande marknadsföring och relationsskapande insatser inom våra styrkeområden gentemot svenska (och norska) bolag. Marknadsföring gentemot utländska bolag utomlands sker i samverkan med nationella aktörer såsom Business Sweden.

I enkäten fick de näringslivsansvariga ta ställning till hur väl de upplevde att de olika delarna fungerade.

Insatsområde Marknadsföring

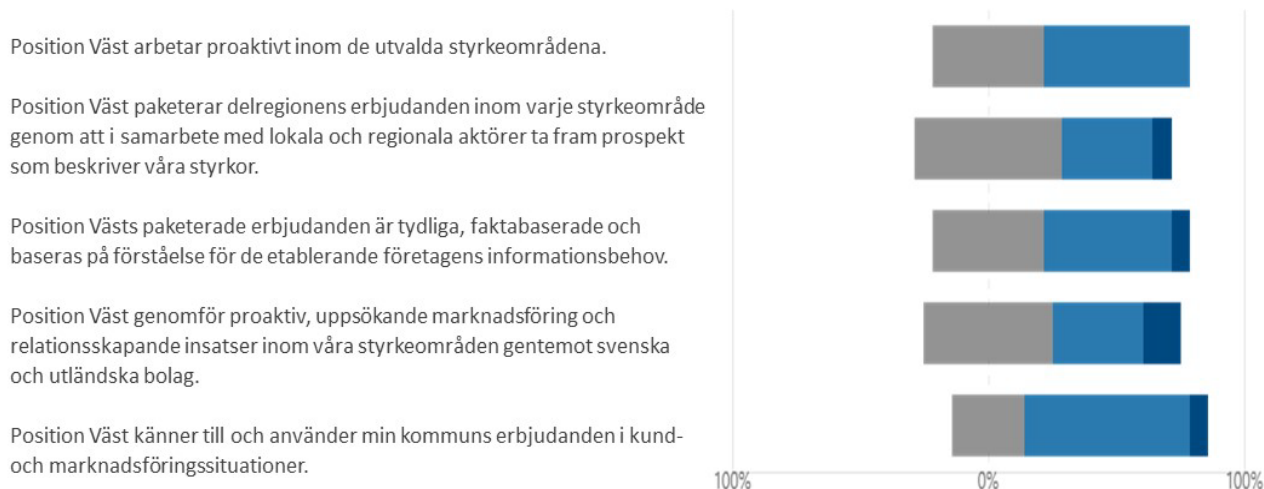
■ Nej, inte alls

■ Nej, tror inte det

■ Ja, till viss del

■ Ja, absolut

■ Vet ej



Enkätsvaren är över lag positiva och osäkerheten avspeglar snarare att det skiljer mycket mellan vad kommuner har sett då de i varierande grad varit involverade i olika typer av etableringsärenden.

De intervjuade bekräftar att de utvalda styrkeområdena är tydliga och förankrade inom delregionen och Position Väst bidrar till att föra ut dessa. Styrkeområdena ger en fokusering och bygger självförtroende hos olika parter, som kommuner och innovationsaktörer, vilket gör att de kan tydliggöra sina erbjudanden och därigenom ge ett underlag till Position Väst att proaktivt söka etableringar.

Beträffande kommunernas erbjudanden finns ett önskemål från kommuner och politiskt håll om ökat stöd från Position Väst-kontoret att utveckla kommunernas strategiska arbete för att vara mer förberedda då etableringsförfrågningar kommer. När frågan väl kommer är det ofta bråttom. Generellt anses dock att Position Väst-kontoret har bra kunskap om de olika kommunernas möjligheter.

När det gäller den uppsökande marknadsföringen konstaterar flera intervjuade att pandemin förhindrat många mer publika insatser, till exempel mässor och att det därför inte syns så mycket. Specifikt deltagande på mässor lyfts av några intervjuade som svårt, det kräver deltagande på rätt ställe vid rätt tillfälle. Från regionalt håll prioriteras inte mässor, men samtidigt konstateras att det kan vara intressant för delregionerna.

4.1.2.1 Summering

Bedömningen är att Position Väst har ett väl utvecklat arbete inom insatsområdet. De delregionala styrkeområdena är tydligt utpekade inklusive målgrupper för marknadsföring och relationsskapande. Position Väst består av kommuner med olika förutsättningar, till exempel mark och infrastruktur, och framför allt de mindre kommunerna önskar mer stöd för att strategiskt utveckla en större beredskap inför etableringsförfrågningar.

4.1.3 Spår 3 – Gemensam företagsetableringsservice

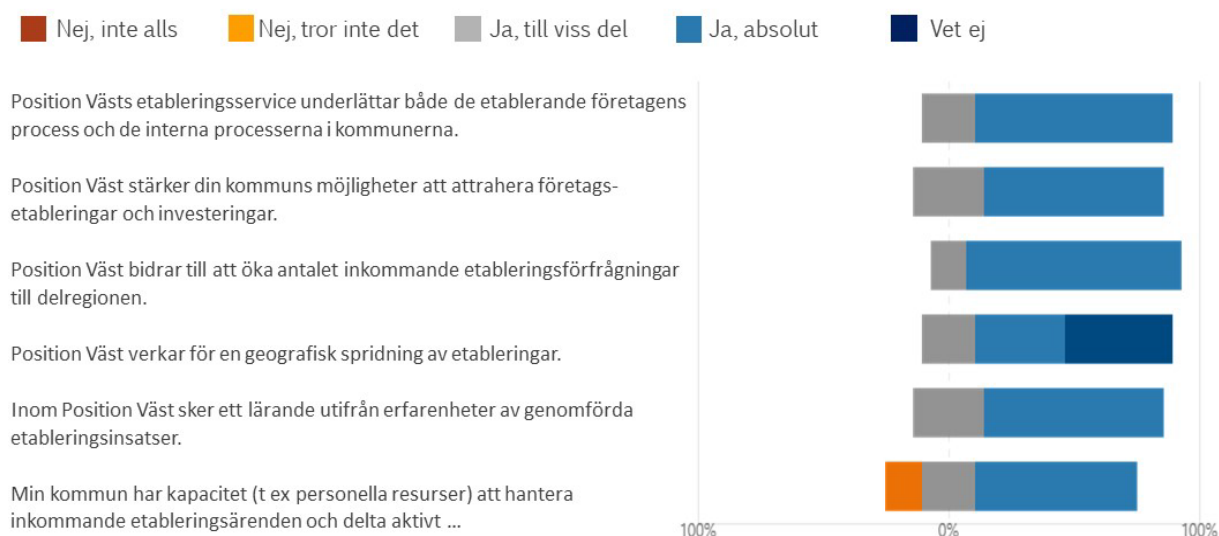
Enligt den strategiska planen innebär spår 3:

Vi bedriver i nära samverkan en professionell och föredömlig etableringsservice som underlättar både de etablerande företagens process och de interna processerna i kommunerna, samt stärker varje deltagande kommuns möjligheter att ge god service och attrahera företags- etableringar och -investeringar.

Principen med denna gemensamma företagsetableringsservice är Position Väst har ansvaret i början av processen, då förfrågan inkommit, för att alltmer glida över till den enskilda kommunen där etableringen landar.

I enkäten fick de näringslivsansvariga ta ställning till hur väl de upplevde att de olika delarna fungerade samt i vilken utsträckning de själva hade kapacitet att hantera inkommande etableringsärenden och delta aktivt i utvecklingen av Position Väst-samarbetet.

Insatsområde Gemensam företagstableringsservice



Enkätsvaren ger en övervägande positiv bild av hur samarbetet fungerar. Dock ställer sig två kommuner tveksamma till om de har kapacitet att hantera inkommande etableringsärenden och aktivt delta i nätverket. Vidare finns ett frågetecken om hur Position Väst verkar för en geografisk spridning vilket också avspeglas i denna kommentar:

”Jag vet inte om/hur man verkar för geografisk spridning. Företagens behov styr vilket kan göra det svårt att styra dem till vissa områden”

Från intervjuerna med företag framgår tydligt att Position Väst-samarbetet helt klart förenklat för företagen och att samarbetet med respektive kommun fungerat väldigt bra. Det har varit ett gemensamt utbyte av information och varje part har bidragit med det som den varit bäst med.

Företagen pekar också på att det är positivt att det finns en organisation som kan svara för många kommuner och att svaren kommer snabbt.

Något som lyfts som lite förvånande från några håll är att Position Väst, förutom att bidra till nyetableringar, även har en viktig roll för att behålla och utveckla befintliga etableringar och flera pekar på vikten av att vidareutveckla denna del av arbetet också.

4.1.3.1 Summering

Företagen är mycket nöjda med det stöd de får och att de snabbt får svar. När en förfrågan landar i en kommun fungerar samarbetet mycket väl mellan Position Väst-kontoret och kommunen och processen drivs snabbt och effektivt. De flesta kommuner anser sig också att ha kapacitet att hantera inkomna förfrågning.

4.2 Syfte Position Väst

Enligt strategin är Position Västs syfte:

Vi ska bidra till ett starkare, mer differentierat och hållbart näringsliv i vår delregion, en attraktiv och stark del av tillväxtregionen Västra Götaland och den svensk-norska gränsregionen.

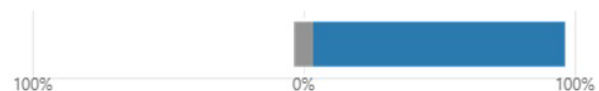
Vi gör det genom att proaktivt och i samverkan främja nya företagsetableringar och -investeringar som skapar fler arbetstillfällen och stärker det befintliga näringslivet och vår delregions attraktivitet.

I enkäten ställdes frågan om de svarande utifrån sin kunskap om Position Väst ansåg att arbetet hittills speglar syftet.

Syfte Position Väst

■ Nej, inte alls ■ Nej, tror inte det ■ Ja, till viss del ■ Ja, absolut ■ Vet ej

Utifrån min kunskap om Position Väst anser jag att arbetet hittills speglar syftet



Har du någon kommentar till ditt svar om syftet?

Mitt i prick.

Position Väst har varit otroligt betydande för vår framgång.

Av 14 svarande ansåg 13 "Ja, absolut" och en person svarade "Ja, till viss del".

Intervjuerna gav samma positiva bild till att syftet uppfylls. Över lag ansågs det etableringsfrämjande arbetet som hittills mycket lyckat. Genom Position Väst har många arbetstillfällen skapats alternativt behållits inom delregionen. Sen finns ju en kommentar om differentiering, att det ju inte är Position Väst som styr vilka företag som i slutänden etablerar sig men det är viktigt att arbeta brett inom styrkeområdena. Detsamma gäller för geografisk spridning.

4.3 Vision Position Väst

Enligt strategin är Position Västs vision:

2024 är Position Väst (Fyrbodals kommun) ett attraktivt område för svenska och internationella investeringar inom våra styrkeområden.

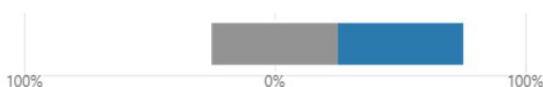
Verksamheten är långsiktigt finansierad och har en väl definierad roll i det västsvenska innovationssystemet.

Samtliga deltagande kommuner och etablerande företag är nöjda med verksamheten och Position Väst ses som ett nationellt föredöme avseende hur väl det etablerings- och investeringsfrämjande samarbetet fungerar.

Vision Position Väst

■ Nej, inte alls ■ Nej, tror inte det ■ Ja, till viss del ■ Ja, absolut ■ Vet ej

Utifrån min kunskap om Position Väst anser jag att det är mycket sannolikt att visionen kommer att nås.



Har du någon kommentar till ditt svar om visionen?

Utifrån egna erfarenheter så vet jag hur väl arbetet fungerar och vilket engagemang och driv som finns. Visionen är definitivt på väg att nås.

Enkätensvaren visar på stor tilltro till att visionen, i alla fall till viss del, kommer att nås.

Intervjusvaren indikerar att visionen till delar redan nåtts. Framför allt när det gäller den sista punkten att vara ett nationellt föredöme och att kommuner samt företag skall vara nöjda med verksamheten.

När det gäller långsiktighet pekar många på att inom de enskilda kommunerna så är det politiska prioriteringar som styr omfattningen på det näringslivsfrämjande arbetet, och detta varierar redan idag mellan kommunerna. Det är ju sedan kommunerna som styr över hur Fyrbodals kommunalförbund skall prioritera sina resurser. Dock pekas från många håll på det faktum att Position Väst-kontoret bidragit till många arbetstillfällen och därmed är en organisation som bidrar mer än den kostar.

4.4 Utvecklingsområden och styrkor för Position Väst

Från intervjuer och enkäten lyfts speciellt följande styrkor som viktiga att ta med sig i det framtida arbetet:

- Att flera lyckade etableringar gjorts och att det finns ett mycket stort förtroende för personerna på Position Väst-kontoret, dessa är lätt att samarbeta med och att de ger snabb respons.
- Att Fyrbodals kommunalförbund haft förmåga att anställa seniora personer med förståelse för näringslivet samt gett dessa personer möjlighet att fokusera på uppdraget etableringsservice vilket möjliggör snabbt agerande när förfrågningar kommer. Intervjuade med insyn om hur andra delregioner jobbat har konstaterat att anledningen att det på många håll lyckats sämre med att bygga upp en etableringsservice är att man antingen anställer junior personal, eller belägger dessa personer även med andra kommunala utvecklingsuppdrag på så att etableringsarbetet inte blir i fokus.
- Att det finns ett bra samarbete mellan kommunerna och Position Väst-kontoret, som minskat konkurrensen mellan kommunerna, och skapat en förståelse för att det inte går att jobba med alla kommuner samtidigt. När ett stort etableringsärende pågår tar det en stor del av kapacitet och andra insatser såsom marknadsföring kan under en tid få stå åt sidan.

- Att Position Väst bidrar till ett mer delregionalt fokus, etablering i en kommun kan även bidra till tillväxt i närliggande kommuner.

När det gäller utvecklingsområden, eller områden där det finns önskemål om att Position Väst skulle göra mer, har följande lyfts fram:

- Det vore bra med ytterligare en person inom Position Väst-kontoret, det är idag sårbart med bara två personer och det tar tid att upparbeta kontakter, relationer och erfarenhet.
- Flera intervjuade pekar på vikten av att utöver nyetablering även arbeta med att behålla befintliga företag. Detta är något som redan ingår i den strategiska planen och som det arbetas med, och här upplevs finnas en stor tillväxtpotential att nå genom att ytterligare utveckla detta arbete.
- Från kommunalt håll önskar många mer stöd från Position Väst-kontoret när det gäller att utveckla kommunernas strategiska arbete för att underlätta etableringar.
- Från både företag och kommuner har frågan lyfts om att Position Väst skulle kunna påverka Länsstyrelsen så att tillståndprocesser förenklas och går snabbare.

5 Slutsats av utvärderingen

Syftet med denna halvtidsutvärdering har varit att svara på om arbetet inom Position Väst bedrivs i enlighet med den strategiska planen.

Av det som framkommit vid intervjuer och genom enkäten blir svaret ett klart JA på den frågan. Arbetet bedrivs i enlighet med vad som formulerats i planen, och det finns generellt en mycket stor nöjdhet hos kommuner, företag, andra aktörer samt samverkansparter på regional och nationell nivå.

Många upplever även att arbetet bidragit till att sätta både delregionen och de enskilda kommunerna på kartan och skapat större attraktionskraft samt ökat antalet etableringsförfrågningar, vilket är viktiga delar i både syftet och visionen.

Vid intervjuerna och i kommentarerna till enkäten framgår att respondenterna likställer begreppet Position Väst med Ann Palmnäs och Anders Borg, dvs Position Väst-kontoret. Själva samarbetet benämns med uttryck som "kommunerna" eller "nätverket".

Det finns även en stor tilltro till att visionen som helhet skall nås, till delar är den redan uppfylld.

6 Bilagor

1. Strategisk plan för Position Väst. Gemensamt företagsetablerings- och investeringsfrämjande arbete 2019–2024.
2. Intervjufrågor
3. Enkät
4. Resultat av enkäten
5. Utskickslista enkät

Beslut avseende DRU-medel på delegation av förbundsdirektören

Projekt	Ägare	Beslutat RTV	Sign	Dnr nr	Datum
Elektrifierad och Kulturell infrastruktur för ett levande lokalsamhälle och skärgårdslandskap 365	Magasinetfärjan Ägir Ideell förening	200 000 kr avslag	JL/CE	2021/0209	2021-12-21
I am QR - förstudie	Diabas Ideell förening	128 00 kr	JL/CE	2021/0181	2021-11-11
Görokrati - en hållbar modell för självorganisering	Not Quite ekonomisk förening	150 000 kr avslag	JL/CE	2021/0189	2021-11-11
Projektförlängning Innovationsmiljö för hållbara material	Wargön Innovation	75 000	JL/YW	2022/016	2022-02-23
Industriell symbios	Chalmers Indusitrieknik	100 000	ALS/YW	2022/0063	2022-04-12

Beslut avseende avtal på delegation av förbundsdirektören, enligt delegationsordning beslutad i direktionen den 20 september 2018

Avtal	Part		Sign	Dnr nr	Datum
Tillägg upphandlat avtal stöd till framtagande av strategi för laddinfrastruktur 2020/1107	Tengbom	2021-10-22 - 2022-03-31	JL	2021/0185	2021-11-18
Projektstöd Tillverka i trä	Monika Mulder	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0184	2021-11-11
Projektstöd Tillverka i trä	Espen Hansen	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0182	2021-11-11
Projektstöd Tillverka i trä	Sara Szyber	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0183	2021-11-11
Projektstöd Tillverka i trä	Marc Hoogendijk	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0195	2021-11-11
Projektstöd Tillverka i trä	Oskar Jacobsen	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0194	2021-11-11
Projektstöd i Tillverka i trä	Marie-Louise Hellgren	2021-11-08 - 2021-12-31 JL	JL	2021/0200	2021-11-11
Projektstöd Tillverka i trä	Klara Isling	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0199	2021-11-11
Projektstöd i Tillverka i trä	Malin Fleen	2021-11-08/ - 2021-12-31	JL	2021/0197	2021-11-11
Direktupphandling Fenixz - utbildning ekonomi för icke ekonomer	Boltinova	2022	JL	2021/0146	2021-12-03
Direktupphandling Fenixz - att leda i förändring	Boltinova	2022	JL	2021/0149	2021-12-03
Direktupphandling Fenixz - utbildning i coachande ledarskap	Human resourse Utbildning AB	2022	JL	2021/0150	2021-12-03
Direktupphandling Fenixz - utbildning HR grund	Advantum Kompetens	2022	JL	2021/0151	2021-12-09
Direktupphandling Fenixz - utbildning service och bemötande	Boltinova	2022	JL	2021/0155	2021-12-03
Direktupphandling Fenixz - utbildning i prissättningsteori	Creativa Strategy Sweden AB	2022	JL	2021/0157	2021-12-03
Direktupphandling Fenixz - utbildning i projektledning grundkurs	Roda Utbildning	2022	JL	2021/0158	2021-12-03
Direktupphandling Fenixz - Utbildning bättre arbetsmiljö	Teknik och kompetenscentrum AB	2022	JL	2021/0161	2021-12-17
Direktupphandling Fenixz - utbildning systematisk arbetsmiljö	Teknik och kompetenscentrum AB	2022	JL	2021/0162	2021-12-17
Direktupphandling Fenixz - utbildning organisatorisk och social arbetsmiljö	Teknik och kompetenscentrum AB	2022	JL	2021/0163	2021-12-17
Direktupphandling Fenixz - truckutbildning	Truckutbildarna i Skara	2022	JL	2021/0165	2021-12-17
Direktupphandling Fenixz - utbildning i kompetensanalys	Advantum Kompetens	2022	JL	2021/0180	2021-12-17
Projektstöd i Tillverka i trä	Tomas Ekström	202112	JL	2021/210	2021-12-16
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Espen Hansen	202112	JL	2021/0182	2021-12-28
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Sara Szyber	202112	JL	2021/0183	2021-12-28
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Marc Hoogendijk	202112	JL	2021/0195	2021-12-16
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Marie-Louise Hellgren	202112	JL	2021/0200	2021-12-16
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Malin Fleen	202112	JL	2021/0197	2021-12-16
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Oskar Jacobsen	202112	JL	2021/0194	2021-12-16
Direktupphandling - utbildning samtalsmetodik MI	Ullerteg Motivation o Handledning AB	2022	JL	2021/0203	2022-02-04
Direktupphandling - processledare inom gestaltad livsmiljö	Röd arkitektur	2022	JL	2021/0198	2022-01-25
Direktupphandling - familjeterapeutiskt förhållningssätt	Dialogforum Björn Holmberg	2022	JL	2022/0001	2022-02-01
Direktupphandling Fenixz - utbildning naturguide	Skogens Konung AB	2022	JL	2022/0017	2022-03-17
Direktupphandling - uppföljning arbetsmiljö	Hälsobolaget AB	2022	JL	2022/0005	2022-02-11
Direktupphandling - utredning och projektutvecklingsstöd inom extern finansiering	Potential12 AB	2022	ALS	2022/0022	2022-04-06
Direktupphandling - processstöd i projekt Våra Rum	Platskultur AB	2022	ALS	2022/0037	2022-04-11