

# Årsredovisning 2018

## Naturbruksförvaltningen



VÄSTRA  
GÖTALANDSREGIONEN

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Sammanfattning</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Verksamhet</b>	<b>6</b>
2.1	Viktigaste händelserna under perioden	6
2.2	Verksamhetens miljöarbete	7
2.3	Folkhälsa	7
2.4	Mänskliga rättigheter och jämlik vård	7
2.5	Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete	8
2.6	Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2018	8
2.7	Systematiskt förbättringsarbete	8
2.8	Inköp	9
<b>3</b>	<b>Mål och fokusområden</b>	<b>10</b>
3.1	Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen	10
3.1.1	Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland	10
3.1.1.1	Göra Västra Götaland till modell för hållbar landsbygdsutveckling och samspel stad/land	10
3.1.1.2	Stärka VGRs arbete med matchningen på arbetsmarknaden	10
3.1.1.3	Västra Götalandsregionen ska verka för att stärka innovationskraften i Västra Götaland	10
3.1.2	Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska	11
3.1.2.1	Bryta utanförskap och segregation och stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv	11
3.1.3	Antalet nöjda resenärer med kollektivtrafiken ska öka i hela regionen	11
3.1.3.1	Utökade möjligheter till studie- och arbetspendling samt knyta samman landsbygd och stad	11
3.1.4	Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska	12
3.1.4.1	Minska verksamheternas avfallsmängder och verka för cirkulära affärsmodeller samt skärpta miljökrav vid upphandlingar	13
3.1.4.2	Bättre möjligheter till livsmedels- och energiproduktion samt stimulera ökad användning av biogas	13
3.2	Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens	13
3.2.1	Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras	13
3.2.1.1	Fortsätta utveckla modellen för lönekarriär och kompetensutveckling	14

3.2.1.2	Stimulera uppgiftsväxling, nya arbetssätt och arbetsrotation .....	14
3.2.1.3	Utveckla arbetsgivarvarumärket.....	15
3.2.2	Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska .....	15
3.2.2.1	Satsa på ledarskap.....	15
3.2.2.2	Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet.....	16
<b>4</b>	<b>Personal .....</b>	<b>17</b>
4.1	Chefsförutsättningar.....	17
4.2	Hälsa och arbetsmiljö.....	17
4.2.1	Sexuella trakasserier.....	17
4.3	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys.....	17
4.3.1	Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år.....	18
<b>5</b>	<b>Ekonomiska förutsättningar .....</b>	<b>19</b>
5.1	Ekonomiskt resultat.....	19
5.1.1	Resultaträkning Utförare regional utveckling.....	19
5.1.2	Intäktsutveckling.....	19
5.1.3	Kostnadsutveckling.....	20
5.2	Åtgärder vid ekonomisk obalans.....	20
5.3	Eget kapital.....	20
5.4	Investeringar.....	20

## Bilagor

*Bilaga 1: Bokslutsdokument*

# 1 Sammanfattning

Höstterminen 2018 har startat med hög aktivitet på alla våra skolor och framåt har vi nu skapat den organisation och de skolor som var ambitionen i omställningen som genomförts under de sista åren. Förvaltningen kan nu fokusera på våra interna processer för att förbättra de tre olika uppdrag vi har inom regionen.

- Gymnasiet
- Vux och yrkesutbildning
- Kompetenscentra för de gröna näringarna inom regionen.

Ungdomsgymnasiet var under föregående år marginellt under budgeterad nivå. De elever som startat årskurs 1 2018 är fler än föregående år och på planerad nivå. Antalet elever har därmed fortsatt att öka och ambitionen kvarstår att öka antagningarna framåt. Kunskapsresultaten ligger kvar på en hög nivå och är över det nationella snittet, både när det gäller andel som tar en yrkesexamen och deras genomsnittliga betygspoäng.

Yrkehögskolan ligger på en fortsatt hög nivå med antalet elever. Utbildningar genomförs i hela länet.

## **Kunskap och kompetenscentra till stöd för närings tillväxt och utveckling.**

Verksamheten baseras på regelbundna behovsinventeringar och utifrån dessa initieras, drivs och stöds forskning, försök och öppna testbäddar förutom utbildning och andra näringsstödjande aktiviteter. Det finns ett flertal stora projekt som pågår och inom det största pågående projektet har våra simulatorcenter startats upp på Svenljunga, Sötåsen och Uddetorp. Detta innebär att våra elever och studenter får förstklassiga utrustningar i sin undervisning som ett komplement till de riktiga lantbruks- och skogsmaskinerna vilket leder till ökad säkerhet och miljövinster.

Förvaltningens skolkök arbetar intensivt med hållbar livsmedelskonsumtion. För att korta livsmedelskedjorna och använda mera lokalproducerade livsmedel har ett större projekt kring detta inletts vilket resulterat i mer lokalproducerad mat på skolorna samt att det pågår ett antal regionsgemensamma förstudier hur olika koncept kan utvecklas inom regionen genom externt finansierade projekt.

## **Ekonomi**

Naturbruksförvaltningens ekonomi har även 2018 få extra finansiering av regionstyrelsen för de återstående delarna inom omställning som har avslutats under 2018. De extra medel som tilldelats under 2018 har uppgått till 5,4 mnkr. I samband med årsprognosen för 2018 ser vi tydligt att antalet studerande utanför regionen ökar kraftigt speciellt inom häst. Den budget som är lagd är baserad utifrån historiska antal studenter utanför regionen. Antalet studenter har under hösten 2017 ökat och utfallet för 2018 är nu 16,9 mnkr i kostnader som finansieras av oss, vilket är 4,9 mnkr mer än budget. Under 2018 har drygt 170 elever läst utanför regionen där naturbruk finansierar skillnaden mellan debiterande skolas pris och samverkanspriset.

Helårsresultatet är ett resultat i balans. De största avvikelserna i resultatet för 2018 är:

Vi har haft lägre intäkter kopplat till att ökningarna inom elevantal inte uppfyllts fullt utifrån

budgeterade nivåer. Detta har dock kompensrats av lägre kostnader inom ett flertal områden. Vi har under 2018 uppfyllt våra bemanningsmål på 245 nettoårsarbetare, dock har vi inte riktigt klarat vårt personalkostnadsmål beroende på högre lönenivåer inom främst pedagogisk personal.

## **HR**

Västra Götalandsregionen har som mål att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Naturbruksförvaltningens sätt att arbeta med arbetsgivarvarumärket är främst att fokusera på medarbetarnas arbetsmiljö och utveckling. Målet är att få våra medarbetare att vilja stanna kvar hos oss och att vi får sökande med rätt kompetens till våra lediga tjänster. Medarbetare ska tala gott om oss som arbetsgivare. Ett närmare samarbete med lärarnas fackliga organisationer har inletts under arbetsnamnet ”attraktiva lärartjänster”. I denna dialoggrupp diskuteras bl. a. frågor som berör lärarnas arbetssätt, ev. möjligheter till uppgiftsväxling, samverkan mellan olika yrkesgrupper för att skapa en god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning för lärarna. Ytterligare initiativ är att utveckla samverkan med Folkhögskolorna gällande våra stödprocesser och förbättring av vår introduktion för nyanställda medarbetare.

Västra Götalandsregionens verksamheter ska kännetecknas av arbetsglädje, bidra till ett hållbart arbetsliv och ge förutsättningar för goda levnadsvanor. I syfte att förbättra arbetsmiljön har vi genomfört kartläggningar av den psykosociala arbetsmiljön på flera av våra arbetsplatser. Det pågår ett intensivt arbete med att genomföra förbättringar utifrån resultaten från dessa kartläggningar. Sjukfrånvaron totalt ligger på låga nivåer (3,8 % dec 2018). Däremot är sjukfrånvaron hög inom fysiskt belastande yrken som kök och städ. Förvaltningen kommer under 2019 arbeta med att få ned sjukfrånvaron i dessa grupper. Andra utvecklingsområden är ökad delaktighet för medarbetare, bättre intern kommunikation gällande verksamhetsfrågor och arbeta vidare med heltidstjänster som norm.

För att lyckas med målet att bli Sveriges attraktivaste arbetsgivare behöver våra chefer ha rätt organisatoriska förutsättningar. På uppdrag av koncernledningen pågår en översyn för att säkerställa en effektiv ledningsorganisation som följer normtalen för antalet underställda medarbetare, detta uppdrag gäller främst ”linje två chefer”. Vidare kommer förvaltningen säkerställa att alla chefer har genomgått regionens arbetsmiljöutbildning.

## 2 Verksamhet

### 2.1 Viktigaste händelserna under perioden

Under året invigdes simuleringscenter på förvaltningens skolenheter Svenljunga, Sötåsen och Uddetorp, en ambitiös satsning på simulatorer som simulerar körning i avancerade skogsmaskiner, skördetröskor, traktorer samt ett tiotal andra maskintyper som är relevanta för elevernas utbildning. Omställningen till en simulatorbaserad undervisning medför positiva effekter för våra elever och studerandes lärande och utveckling. Övning i simulatorer ger en ökad trygghet att ta steget att praktisera kunskaperna i verkligheten och möjligheterna till mängdträning är goda. Det minskar utbildningens miljöpåverkan då miljöeffekten av en simulator är lägre än effekten av en verklig maskin. Simuleringscenter är en plattform för både utbildning och utveckling inom digitalt lärande.

2018 var ett stort år för biogasen, då en lyckad uppgradering till fordons gas gjordes på förvaltningens anläggning på Naturbruksskolan Sötåsen. Nu ska gasen trycksättas för snabbare tankning. Biogasanläggningen är en av förvaltningens testmiljöer till vilken fler utvecklingsprojekt kommer att genomföras under 2019–2021 med externa samverkansparter.

Förvaltningsgemensamma kompetensutvecklingsdagar med inriktning att ytterligare utveckla mottagandet av elever med särskilda behov har varit ett viktigt avstamp. Förvaltningens gemensamma pedagogisk skolutvecklings grupp har startats upp, gruppen kommer lägga fokus på kollegialt lärande. Aktivt arbete med att säkerställa en hög och jämn utbildningskvalité inom samtliga skolformer har prioriterats under året.

Antagningen 2019 till gymnasiet hästkötutbildning på Axevalla gjorde att vi nu har alla tre årskurserna vilket påverka både bemanningen på skolan och elevgruppens upplevelse av en komplett skolmiljö.

Under december månad har samverkansavtalet på nytt skrivits på av samtliga kommuner samt av regionen. Detta är en förnyelse av avtalet med vissa positiva förändringar för båda parter.

Internationella utbyten där elever och studenter gör APL, LIA och studiebesök utomlands, har precis som tidigare år genomförts inom EU och Norden. Skolorna har också tagit emot elever och lärare inom ramen för Erasmus+-projektet, vilka är pågående inom förvaltningen tillsammans med olika internationella samarbetsparter.

Naturbruksförvaltningen har genomfört undersökningar om avgångselevernas etablering på arbetsmarknaden och i den funnit att drygt 60 procent av eleverna har jobb efter avslutade gymnasiestudier och 80 procent av dessa inom de näringar vi utbildar inom. Motsvarande undersökning har genom åren också genomförts för Yrkeshögskolestudenterna. Studenterna vid BYS har nästan till 100 procent jobb efter avslutade studier och de allra flesta inom den bransch de utbildat sig inom. Det är klart över riksgenomsnittet.

Naturbruksförvaltningen har under året genomfört två hearingar och framtidsspaningar för att efterfråga näringens behov av kompetens- och utvecklingsinsatser tex testbäddar. De har hållits inom häst- och trädgårdsbranschen. Hearingar har tidigare hållits främst riktad till Yh-utbildningarna i samband med ansökan om att bedriva utbildningar. Nu har perspektivet vidgats att gälla hela förvaltningens utbildningar och önskemål om samverkan kring projekt.

## 2.2 Verksamhetens miljöarbete

Naturbruksförvaltningen är idag fossilfri avseende egna fordon och maskiner. Personbilarna i förvaltningen drivs med fordonsgas eller HVO. Traktorer och andra tunga fordon drivs med HVO. I förvaltningen finns en biogastraktor. På våra anläggningar finns två eldrivna lastmaskiner. Förvaltningens satsning på simulatorbaserad undervisning har som mål att minst en tredjedel av övningskörningen med tunga fordon förläggs som fossilfri träning i simulatorer. 34 simulatorer har köpts in där varje träningstimme bidrar till ett inbesparat utsläpp á 24 kg koldioxid. Naturvårdsverket har beräknat ”klimatnyttan” till mer än 1 miljon kg CO<sub>2</sub>-ekvivalenter per år i en fullt utvecklad verksamhet med 30–40 simulatorer, förutsatt att respektive simulator används 1500 tim/år. Mer än 400 000 liter bränsle skulle gått åt för att uppnå motsvarande träningsmängd med riktiga maskiner.

På energiområdet har en satsning på solcellspaneler gjorts på ladugården på Naturbruksskolan Sötåsen.

Under 2018 gjordes två eller fler matsvinnsmätningar på förvaltningens skolenheter. Från första till sista mätningen har svinnet minskat på alla skolor. Genomsnittliga siffran för förvaltningens kök per person hamnar under året på 27,42 gram/person/dag. Förvaltningens kostorganisation arbetar aktivt med att minska svinnet både i produktionen och i serveringen och har under 2018 påbörjar receptberäkningar av klimatpåverkan i ett kostdataprogram.

Andelen ekologiska inköp inom förvaltningen har ökat från 35% 2017 till 42% under 2018.

Vid Naturbruksskolan Uddetorp görs en anpassad och behovsstyrd bekämpning i odlingen. Användningen av kemikalier i jordbruket var mycket sparsam under föregående år.

En ny miljöplan för Naturbruksförvaltningen ska beslutas i början av 2019.

## 2.3 Folkhälsa

Naturbruksförvaltningen har som mål att producera utbildning och utveckling inom den gröna näringen och bidrar på detta sätt till folkhälsan. Exempel på gröna näringens koppling till folkhälsoperspektivet är bl a en hållbar konsumtion av livsmedel, minskad miljöpåverkan, säkerställd matproduktion både genom arbetskraftsutbud och nya lämpliga grödor.

Naturbruksförvaltningen bidrar till utveckling i alla dessa aspekter. Gröna miljöer, skog och djur bidrar också till positiva effekter på människors välbefinnande och förväntas i framtiden användas i terapeutiska syften i större utsträckning.

## 2.4 Mänskliga rättigheter och jämlik vård

Naturbruksförvaltningen har tagit fram en värdegrundsplattform och likabehandlingsplan som styr vårt arbete och förhållningssätt människor emellan. En Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling mot diskriminering efterfrågas i diskrimineringslagen och en årlig plan mot kränkande behandling efterfrågas i skollagen. Vi förenar dem i en gemensam plan kallad Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling. Den förvaltningsövergripande planen kompletteras med en plan för varje skola.

Planen omfattar gymnasiet, särskolan, vuxenutbildningen, yrkeshögskolan och uppdraget att stödja de gröna näringarnas tillväxt samt våra medarbetare. Arbetsmiljön för elever,

studerande, kunder och medarbetare vid naturbruksskolorna i Västra Götalandsregionen ska alltid präglas av en atmosfär som gör att varje individ känner sig trygg, respekterad, uppmärksam och lika behandlad oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder. Diskriminering, av något slag, ska inte förekomma. Vi har nolltolerans mot mobbning, främlingsfientlighet, diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling på våra skolor. Denna plan ska syfta till att främja alla elevers, studerandes, kunders och medarbetares lika rättigheter och att förebygga och förhindra diskriminering, främlingsfientlighet, trakasserier och annan kränkande behandling. Naturbruksförvaltning elevhälsa arbetar mycket aktivt med värdegrundfrågor både på individ och grupp och organisationsnivå.

## **2.5 Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete**

Förvaltningar har löpande uppdaterat våra planer som ingår i säkerhetsarbetet planerna är elevhälsoplan, krisplaner, plan för sexuellt våld samt rutiner vid säkerhetsbedömning och riskanalysbedömning. Övning har skett av brandskyddet(elever) samt översyn av händelse i djurstallar, smitt skyddet har ökat sina krav när det gäller besök i djurstallar och djurbesättningar. Rutiner för arbetsmiljö har genomarbetat samt ett nytt system för registrering av avvikelser (Draftit) enligt skollagen och arbetsmiljölagen som följer GDPR.

## **2.6 Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2018**

Kontroller har genomförts:

- Naturbruksstyrelsen internkontrollplans kontrollpunkter har arbetats med under året och återredovisades under 2018 på samtliga styrelsemöten.

Väsentliga lärdomar/förbättringsområden

- Utifrån tidigare erfarenhet med framtagning av internkontrollplanen inhämtades nu stöd från samordnare från Koncernkontoret för vägledning i Styrelsens arbete med att ta besluta kontrollpunkter och göra riskanalysen för internkontrollplanen för 2019.
- Naturbruksförvaltningen deltar i dag i projektet Internkontroll i PLAN & STYR. Projektet ska ge VGR ett enhetligt samordnat och systematiskt sätt att arbeta med intern kontroll i PLAN & STYR.
- Inför arbetet med internkontrollplan för 2020 kommer den nya modulen vara klar att användas.

## **2.7 Systematiskt förbättringsarbete**

Under 2018 har ett utvecklingsarbete påbörjats kring förvaltningens projektprocesser. Processer och rutiner har setts över för att få en än mer effektiv organisation.

Följande projekt har initierats och är pågående:

-Utvecklingsarbete kring förvaltningens projektprocesser. Processer och rutiner har setts över för att få en än mer effektiv organisation.



- Förvaltnings övergripande arbete med pedagogisk utveckling i klassrummet. Pågående.
- Översyn och utveckling av skolornas systematiska kvalitetsarbete.
- Systematiserande förbättringsarbete för att säkerställa hög och jämn utbildningskvalité inom vuxenutbildningen.
- Översyn och utveckling av förvaltningens kvalitetsledningssystem.
- Etablering av ett skolbibliotek som uppfyller förordningarna efter skolinspektionens kritik.
- Kundundersökningar bland elever och studenter har genomförts under året för att fånga upp och möta förväntningar och önskemål. Dessa kommer att ske fortlöpande.

## **2.8 Inköp**

Förvaltningen har under 2018 genomfört en egenanalys av den regiongemensamma inköspolicyn. Den är baserad på utfallet för 2017. Analysen som genomförts har resulterat i åtgärden för att öka graden av leverantörstrohet och avtalstrohet.

Arbete med att förbättra samarbetet mellan naturbruksförvaltningen och inköp är uppstartat under 2018. Fokus har under hösten varit relaterad till projektverksam

## **3 Mål och fokusområden**

### **3.1 Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen**

#### **3.1.1 Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland**

##### **3.1.1.1 Göra Västra Götaland till modell för hållbar landsbygdsutveckling och samspel stad/land**

Små- och storskaliga produktionsformer inom de olika utbildningarna i syfte att anpassa sig efter olika förutsättningar. Våra integrationsutbildningar knyter också samman stad och land på ett bra sätt där det skapas kunskap om internationell odling som kan komma att bidra till utveckling av den svenska näringen.

##### **3.1.1.2 Stärka VGRs arbete med matchningen på arbetsmarknaden**

Naturbruksförvaltningen ska arbeta med riktade arbetsmarknadsinsatser inom de gröna näringarna som syftar till att möta fler vuxna som vill utbilda sig inom naturbruksområdet men som har svårigheter att komma till utbildningar av olika skäl.

- Skapa förutsättningar för yrkesbytare genom ökad tillgänglighet av utbildning oberoende av tid rum form och tempo. Arbetet pågår enligt plan med ett stort antal studenter och kontinuerliga intag. Vi har idag över 500 vuxnelever som studerar hos oss i någon form.
- Utveckla utbildningsinsatser för invandrare med erfarenhet eller intresse för de gröna näringarna där utbildningar planeras och genomförs på flera platser inom regionen. Arbetet är i fas med handlingsplanen.
- Lägga upp bättre koncept med distansundervisning och gemensam lärplattform vilket öppnar upp för fler blivande studenter. Arbetet är i fas med handlingsplanen
- Erbjuder prova-på-kurser och kortkurser. Koncept är framtagna för att användas där utbildningsinsatser behövs. Arbetet är i fas med handlingsplanen

##### **3.1.1.3 Västra Götalandsregionen ska verka för att stärka innovationskraften i Västra Götaland**

Stärkt innovationskraft i Västra Götaland genom samverkan mellan näringsliv, forskning och offentlig sektor

·Förvaltningens verksamhet ska vara en resurs för hela Västra Götaland. Samarbete sker med näringen såväl som med andra utbildningshuvudmän och forskningsinstitut där det finns både nationella och internationella aktörer.

·Kunskap och kompetenscentra för de gröna näringarnas tillväxt och utveckling ska utvecklas vid Sötåsen, Svenljunga och Uddetorp.

Under 2018 har Naturbruksförvaltningen deltagit i ett flertal utvecklingsprojekt tillsammans med aktörer som bland andra RISE, Chalmers, Agroväst, SLU, Göteborgs Universitet, SEGES, NIBIO och Stichting AOC Terra. Projekten har bidragit till utveckling inom olika områden, t.ex. precisionsodling, biologisk mångfald, hästrelaterade skador, digitalisering, simulatorbaserad undervisning, livsmedelsförsörjning samt stärkta regionala samarbeten mellan utbildningsinstitut, näringsliv och offentlig sektor. Förvaltningens olika testmiljöer har använts för fältförsök kring alternativa grödor, marktäckning samt demonstrationsodlingar med mekanisk ogräsbekämpning och kemisk behandling.

Särskilt intressant under det gångna året är framtagandet av den unika statistikmodell som visar hästnäringens samhällsekonomiska effekter på nationell och regional nivå. Utredningen, inklusive modellen, har gjorts av Högskolan Dalarna i ett samverkansprojekt med flera parter, däribland Hästnäringens Nationella Stiftelse, LRF Häst, Svenska Ridsportförbundet, samt Naturbruksförvaltningen.

För att sprida kunskap och inspiration har vi genomfört ett antal kursdagar och inspirationskvällar för verksamma i de gröna näringarna och andra intresserade. Vår mobila lärmiljö för simuleringsteknik i form av en trailer har under året varit på olika mässor och evenemang där besökarna har kunnat provköra olika maskiner, t.ex. skogsmaskin och traktor. I slutet av året beslutade Naturbruksstyrelsen en ny internationaliseringsplan för förvaltningen som syftar till att ge alla elever och studenter en internationell dimension i sin utbildning samt utveckling av förvaltningens internationella samverkan.

### **3.1.2 Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska**

I skoluppdraget ingår att arbeta kompensatoriskt för att minska skillnader och verka för att alla elever och studerande ska ges samma möjlighet att nå målen.

#### **3.1.2.1 Bryta utanförskap och segregation och stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv**

Plan framtagen 2017 för att 2020 avspegla hela samhällets mångfald i elevgrupperna med utgångspunkt från diskrimineringsgrunderna (Kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, ålder, religion, etnisk tillhörighet och funktionsvariation).

- Premiera mångfald vid rekrytering av personal.
- Plan framtagen 2018 för utbildning/samsyn och uppföljning utifrån värdegrundsplattformen.

### **3.1.3 Antalet nöjda resenärer med kollektivtrafiken ska öka i hela regionen**

#### **3.1.3.1 Utökade möjligheter till studie- och arbetspendling samt knyta samman landsbygd och stad**

Genom samordning av skolorna skapar vi en effektiv organisation i syfte att nå våra mål och i samverkan med andra skolor och utbildningsorganisationer utvecklar vi arbetsformer och samarbeten som gynnar elever, studerande och de gröna näringarna.

· 2018 fortsätter utvecklingen av distansstudiekoncept för gymnasiet såväl som för vuxenutbildningen oberoende av tid, tempo och rum. Detta arbete sker i samtliga delar av regionen. - Arbetet är i fas med handlingsplanen

Flexibiliteten i vuxenutbildningarna har ytterligare stärkts för att möta behoven hos elever och studerande. Antalet studerande på distansutbildningarna ökar liksom att vi ser en positiv trend i ett ökat söktryck till utbildningarna.

· Angereds gård utvecklas till ett centrum för hållbart samspel stad och land/Stadscenter utvecklas med koppling till våra anläggningar. Etableringen på Angereds gård har varit framgångsrik och under hösten började de första eleverna sin utbildning, en utbildning i samarbete med Angereds folkhögskola. Angereds gård fungerar som en mötesplats för inspiration, utveckling och samarbeten. Under 2018 beviljades ett Climate-KIC projekt som adresserar klimatfrågan i ett stad-land-perspektiv. Projektet pågår 2018–2021.

Naturbruksförvaltningen är en part i projektet tillsammans med Västarvet och Göteborgs stad, som är svensk projektpartner.

· På Uddetorp erbjuds odlingslotter för nyföretagare inom trädgårdsodling. Förvaltningen har iordningsställt ett halvt hektar som finns tillgängligt för intresserade.

- Aspö skall bidra till utvecklingen av samspelet mellan stad och land. Dialog med Skövdebostäder har ägt rum och ett antal samarbetsområden har identifierats.

### **3.1.4 Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska**

Under 2018 invigdes toppmoderna simulatorcenter på Naturbruksskolorna Svenljunga, Sötåsen och Uddetorp. Genom att använda simulatorer istället för riktiga maskiner i delar av körundervisningen minskar vi våra utsläpp under utbildningsperioden. Samtidigt kan vi erbjuda eleverna fler träningstimmar vilket gör att eleverna får en mer miljömässig körträning. Vi har minskat våra fordon kraftigt under 2017 och vi fortsatte under 2018 med hjälp av våra uppstartade simulatorcenter på varje skola.

Genom att utveckla ny teknik som kan bidra till bättre lönsamhet i mindre biogasanläggningar stöttas utvecklingen av småskalig produktion av biogas. Naturbruksförvaltningen deltog i projektet ”Biogas 2020” som avslutades under 2018. En lyckad uppgradering till fordonsgas har genomförts och nu återstår att trycksätta för snabbare tankning. Biogasanläggningen är en av förvaltningens testmiljöer till vilken fler utvecklingsprojekt kommer att genomföras under 2019–2021.

Naturbruksförvaltningens kök erbjuder dagligen våra gäster ett vegetariskt alternativ till animaliskt protein. Vi serverar grönsaker och rotfrukter på vårt salladsbord efter säsong, varvid gurka, tomat och sallad minskar eller försvinner helt under vinterhalvåret. Kökens menyer sätts också ihop efter säsong så att vi oftare använder de råvaror det finns gott om inom rimligt avstånd. Vi köper enbart MSC-märkt fisk. Kockarna har under hösten fått utbildning i viltköttshantering samt testat olika tillagningsmetoder/recept där köttmängden minskas för att ge plats för vegetabiliskt protein. Denna kunskap kommer nu under 2019 att appliceras i våra verksamheter och i våra menyer.

### **3.1.4.1 Minska verksamheternas avfallsmängder och verka för cirkulära affärsmodeller samt skärpta miljökrav vid upphandlingar**

I förvaltningen pågår projektet "Naturbruksskolor i framkant", vilket syftar till att främja naturvård och biologisk mångfald i lantbruk. Detta kommer att leda till att förvaltningens enheter får reviderade, långsiktiga planer för att främja naturvård och biologisk mångfald i än högre utsträckning. Under 2018 genomfördes inventeringar, analyser och olika åtgärder i syfte att öka biologisk mångfald. Projektet pågår även under 2019 med fler insatser.

Förvaltningen håller på att byta ut flera dieseldrivna traktorer och andra större arbetsfordon mot digitala simulatorer.

### **3.1.4.2 Bättre möjligheter till livsmedels- och energiproduktion samt stimulera ökad användning av biogas**

Förvaltningens skolor arbetar brett med utbildningar inom både livsmedels- och energiproduktion. På skolorna ges gymnasieutbildningar och det arrangeras vuxenutbildningar där både ekologiska och konventionella produktionsformer behandlas. Detta omfattar både utbildningar inom växtodling och animalieproduktion inom lantbrukssektorn samt utbildningar inom skogsbruk, jakt och trädgård.

Varje skola bidrar genom utvecklingen av sin spetskompetens till en långsiktigt hållbar livsmedelsförsörjning i regionen och sprider resultatet så att normer och värderingar i samhället påverkas till mer hållbar utveckling.

Inom förvaltningen pågår ett flertal aktiviteter inom ett koncept för hållbar livsmedelsförsörjning i projektform som en del i förvaltningens regionala utvecklingsuppdrag.

Som en del i arbetet att stimulera användningen av biogas driver vi tillsammans med RISE (Research Institutes of Sweden) utvecklingen av förvaltningens biogasanläggning på Naturbruksskolan Sötåsen. Projektet "Biogas 2020" avslutades i juli 2018. Nya projekt är på gång.

## **3.2 Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens**

### **3.2.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras**

Västra Götalandsregionen ska attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Naturbruksförvaltningen har under flera år arbetat med att vidareutbilda medarbetare inom den pedagogiska verksamheten med målet att ha 100 % behöriga lärare. Kravet på utbildning gäller även medarbetare utan pedagogisk utbildning inom internat/fritid. Dessa medarbetare har givits möjlighet att vidareutbilda sig till fritidspedagoger. Vid nyrekrytering anställs i första hand medarbetare med rätt behörighet. Det är ofta svårt att hitta yrkeslärare med lärarbehörighet vilket innebär att vi i de flesta fall erbjuder dessa medarbetare deltidstjänstledighet med lön för behörighetsgivande studier. Omfattande och regelbundna kompetensutvecklingsinsatser sker för alla medarbetare vid förvaltningsgemensamma kompetensutvecklingsdagar fyra gånger per år. Medarbetare erbjuds goda möjligheter till

karriärutveckling internt inom förvaltningen förutsatt rätt kompetens. Måluppfyllelsen inom karriär- och kompetensutvecklingsområdet är god. Utvecklingsområden är att säkerställa att våra behöriga lärare har tagit ut sin lärarlegitimation hos Skolverket.

### **3.2.1.1 Fortsätta utveckla modellen för lönekarriär och kompetensutveckling**

Västra Götalandsregionen har en gemensam lönepolitik som ska bidra till att vi kan rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Förvaltningen gör årligen en lönekartläggning och ser över helheten i lönebildningen i samband med den årliga löneöversynen.

Förvaltningen har ett ambitiöst program för intern ledarutveckling gällande både arbetslagsledare och chefer. Chefer och medarbetare tar också del av regionens interna utbildningar. Fyra rektorer har pågående studier inom den statliga rektorsutbildningen. Förvaltningen ser ett behov av att förstärka vår befintliga introduktionsutbildning främst gällande nyanställda pedagoger. Ambitionsnivån och måluppfyllnaden inom detta område är högt.

#### **Aktiviteter:**

- Intern ledarutveckling för arbetslagsledare och chefer - KLAR
- Utreda om regionens utbildningar kan täcka vårt behov av ledarutbildning eller om det finns fortsatt behov av egna utbildningsinsatser inom detta område mer riktade mot det pedagogiska verksamhetsområdet -PLANERAD
- Starta upp specifik introduktionsutbildning för nyanställda pedagoger - PÅGÅR

### **3.2.1.2 Stimulera uppgiftsväxling, nya arbetssätt och arbetsrotation**

Ett närmare samarbete med lärarnas fackliga organisationer har inletts under arbetsnamnet ”attraktiva lärartjänster”. I denna dialoggrupp diskuteras bl. a. frågor som berör lärarnas arbetssätt, ev. möjligheter till uppgiftsväxling, samverkan mellan olika yrkesgrupper för att skapa en god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning för lärarna.

Gruppen medarbetare som arbetar med stödprocesser som inte är kopplade till de pedagogiska arbetsuppgifterna går under arbetsnamnet ”verksamhetsstöd”. Inom denna grupp sker samverkan över yrkesgränserna gällande arbetsuppgifter. Ytterligare initiativ inom detta område är samverkan med Folkhögskolorna gällande våra stödprocesser enligt uppdrag. Några av våra medarbetare inom HR kommer under 2019 arbeta med stöd till båda förvaltningarna. Även ytterligare områden för samverkan är identifierade.

#### **Aktiviteter:**

- Arbeta vidare med dialoggruppen ”attraktiva lärartjänster” i syfte att förbättra lärarnas arbetsmiljö och säkerställa rimlig arbetsbelastning genom att se över arbetssätt, ev. möjligheter till uppgiftsväxling, samverkan mellan olika yrkesgrupper mm. - PÅGÅR
- Fortsätta utveckla samarbete och arbeta över avdelningsgränser inom gruppen ”verksamhetsstöd” - PÅGÅR
- Utveckla samverkan med folkhögskolorna gällande stödprocesser - PÅGÅR

### 3.2.1.3 Utveckla arbetsgivarvarumärket

Västra Götalandsregionen har som mål att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Naturbruksförvaltningens sätt att arbeta med arbetsgivarvarumärket är främst att fokusera på medarbetarnas arbetsmiljö och utveckling. Målet är att få våra medarbetare att vilja stanna kvar hos oss och att vi får sökande med rätt kompetens till våra lediga tjänster. Medarbetare ska tala gott om oss som arbetsgivare.

#### Aktiviteter:

- Förbättra vår introduktion av nya medarbetare PÅGÅR
- Bättre samverkan mellan olika verksamhetsdelar PÅGÅR
- Förbättra den psykosociala arbetsmiljön och i vissa delar också den fysiska arbetsmiljön PÅGÅR
- Utökad dialog/delaktighet för medarbetare PÅGÅR
- Förbättra intern kommunikation i verksamhetsfrågor PLANERAS
- Arbeta med ”heltider som en norm” PÅGÅR
- Ingå i regiongemensamma initiativ för att förstärka arbetsgivarvarumärket - PLANERAS

### 3.2.2 Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska

Västra Götalandsregionens verksamheter ska kännetecknas av arbetsglädje, bidra till ett hållbart arbetsliv och ge förutsättningar för goda levnadsvanor. I syfte att förbättra arbetsmiljön har vi genomfört kartläggningar av den psykosociala arbetsmiljön på flera av våra arbetsplatser. Det pågår ett intensivt arbete med att genomföra förbättringar utifrån resultaten från dessa kartläggningar. Sjukfrånvaron totalt ligger på låga nivåer 5,8% ackumulerat under året. Däremot är sjukfrånvaron hög inom fysiskt belastande yrken som kök och städ. Förvaltningen kommer under 2019 arbeta med att få ned sjukfrånvaron i dessa grupper.

#### Aktiviteter:

- Sänka sjuktal inom kök och städ - PÅGÅR
  - Förbättra den psykosociala arbetsmiljön utifrån genomförda kartläggningar/medarbetarenkät - PÅGÅR
- Säkerställa att alla chefer har genomgått regionens arbetsmiljöutbildning - PÅGÅR

#### 3.2.2.1 Satsa på ledarskap

Västra Götalandsregionen ska bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. För att lyckas med detta behöver våra chefer rätt organisatoriska förutsättningar. Chefskapet i regionen ska vara baserat på värdegrund, mål/resultat, utveckling och kommunikation. Under 2018 har förvaltningen satsat på intern chefsutbildning för nya chefer/chefskandidater. Under 2018 har samtliga chefer genomgått arbetsrätts och HR-utbildning som vi gett i egen regi. Koncernledningen har gett förvaltningarna i uppdrag att säkerställa en effektiv ledningsorganisation som följer normtalen för antalet underställda medarbetare, detta uppdrag gäller främst ”linje två chefer”. Arbetet med översyn av ledningsorganisation pågår och

beräknas vara färdigt i mars 2019.

**Aktiviteter:**

- Fortsätta att stödja nya chefer genom utbildning och handledning - PÅGÅR
- Arbeta med uppdrag från koncernledning - översyn av ledningsorganisationen linje två - PÅGÅR
- Säkerställa att alla chefer har genomgått regionens arbetsmiljöutbildning - PÅGÅR

**3.2.2.2 Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet**

I syfte att vara en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att ständigt arbeta med utveckling och förbättringar. I dialog med de fackliga representanterna kommer HR-funktionen att arbeta med att säkerställa arbetssätt och rutiner i de lokala samverkansråden. Det är i dessa forum och i dialog med närmaste chef som arbetsmiljöfrågor främst ska hanteras. Det finns också planer på att införa ett nytt sätt att fånga upplevd arbetsbelastning på arbetsplatsmöten.

**Aktiviteter:**

- Säkerställa arbetssätt och rutiner i de lokala samverkansråden - PLANERAS
- Genomgång av dokumentation och säkerställa rutiner inom arbetsmiljöområden - PÅGÅR
- Införa nytt sätt att mäta upplevd arbetsbelastning - PLANERAS



## 4 Personal

### 4.1 Chefsförutsättningar

Antalet underställda medarbetare för förvaltningens linje ett chefer ligger inom ramen för normtalet med undantag för en rektor som har 37 medarbetare. Linje två chefer och stabschefer har färre antal medarbetare än normtalet anger. Det pågår en översyn av ledningsorganisationen inom förvaltningen enligt uppdrag från regionen där antalet underställda medarbetare för linje två chefer ses över. I samband med översynen ses även fördelningen av antal medarbetare för rektorer över för att säkerställa att samtliga chefer har rimliga förutsättningar för att utföra sitt chefskap på ett bra sätt. Arbetet med översyn av ledningsorganisation beräknas vara färdigt mars 2019.

### 4.2 Hälsa och arbetsmiljö

Sjukfrånvaron ackumulerat under året ligger något högre än föregående år 5,8% i jämförelse med 5,4 % för 2017. Det är den korta frånvaron som har ökat. Långtidssjukfrånvaron har minskat något. Sjukfrånvaron har gått ned under året och var mycket låg i december (3,8 %). Vissa grupper har högre sjukfrånvaro än andra. Högst sjukfrånvaro har medarbetare inom fysiskt belastande yrken som städ och kök. Insatser med att sänka sjuktalen inom dessa yrkesområden kommer ske under 2019. Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män. Medarbetare över 50 år har högre sjukfrånvaro än yngre. Insatser som kan sänka sjukfrånvaron är bl a förbättring av den psykosociala arbetsmiljön, se över fysisk belastning inom kök/städ, se över arbetsbelastning för medarbetare löpande genom arbetsbelastningsinstrument.

Prioriterade områden utifrån resultat på medarbetarenkät är förbättringsarbete med den psykosociala arbetsmiljön och förbättrad dialog/delaktighet för medarbetare. Ett annat förbättringsområde är bättre intern kommunikation i verksamhetsfrågor.

#### 4.2.1 Sexuella trakasserier

Naturbruksförvaltningen är aktiv när det gäller åtgärder mot sexuella trakasserier. Detta är extra viktigt i en verksamhet som riktar sig mot elever/ungdomar som har behov av en stabil värdegrund. I de fall vi har haft incidenter har vi gjort utredningar och vidtagit lämpliga åtgärder. Det är av stor vikt att vuxna människor agerar som positiva förebilder i en skolverksamhet med ungdomar. Förvaltningens elevhälsoorganisation är ett stöd i arbetet med sexuella trakasserier. De är proaktiva och övar våra medarbetare genom att arbeta med "case". Det är bra att regionen tagit fram tydliga och bra rutiner/blanketter för sexuella trakasserier. Dom är mycket användbara och till stor hjälp när något händer.

### 4.3 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Antalet nettoårsarbetare har minskat med 2,4% från 258 till 244. Personalstrukturen är ungefär den samma som föregående år.

Övertiden har ökat med 31% i jämförelse med föregående år. Enkel och kvalificerad övertid har ökat mest. Övertidstimmar görs främst av yrkeslärare och medarbetare inom

internat/fritid. Ökningen av övertid beror till stor del på bemanningsproblem. Man kan också se att stor del av övertiden för yrkeslärarna är kopplade till skördeperioder.

Vid kartläggning hade 28 medarbetare inom förvaltningen ofrivillig deltidsanställning. Dessa medarbetare arbetar främst inom internat, kök och städ. Dessa deltidsanställningar har uppstått främst av schematekniska skäl. Det pågår översyn för att kunna höja dessa deltid till heltider utan att det påverkar verksamhetens kvalitet eller ekonomi negativt. Lösningen kan finnas i att samverka mer mellan yrkes- och enhetsgränser inom verksamheten.

#### 4.3.1 Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år

Beskrivning	Personalgrupp	Antal	VÖK- TÖK- KoK	Central	Egen	Ofinans	Extern
<b>Nya eller utökade uppdrag</b>				<b>Finansiering</b>			
<b>Totalt</b>							
<b>Uppgiftsväxling</b>							
<b>Totalt</b>							
<b>Övertagande av verksamhet samt egen regi</b>							
<b>Totalt</b>							
<b>Normal bemanning (10-35 underställda)</b>							
<b>Totalt</b>							
<b>Övrigt</b>							
Omställning Nuntorp		-3					
Omställning Strömme		-7					
Omställning övriga		-7					
<b>Totalt</b>		-15					

## 5 Ekonomiska förutsättningar

### 5.1 Ekonomiskt resultat

Utfallet för 2018 innebär ett nollresultat vilket ligger i nivå med den budget som gjordes för 2018. Intäkterna har varit lägre än budget, detta har dock kompenseras av lägre kostnader. Resultatet innebär en ekonomi i balans som tidigare beslutats i omställningsprocessen. Målet framåt är fortsatt ekonomi balans vilket mer innebär att fokusera på att balansera våra kostnader mot de intäkter vi har löpande.

Bemanningen har kommit till de nivåer som vi tidigare planerat. Vi har dock sett tendenser till en löneutveckling på främst lärarsidan som är högre än budgeterat vilket innebär att de nivåer på bemanning som beslutats kan behöva revideras för att kostnaden inte skall överstiga budget.

#### 5.1.1 Resultaträkning Utförare regional utveckling

Årsvärden					
Resultaträkning (mnkr)	Utfall 1812	Budget 1812	Utfall 1712	Avvikelse budget/utfall	Förändring utfall/utfall %
Driftbidrag från nämnd inom regionen	145,4	150,7	147,1	-5,4	-1,2%
Statsbidrag	4,6	1,3	4,1	3,3	12,6%
Övriga erhållna bidrag	30,4	27,0	46,5	3,3	-34,7%
Biljettintäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	
Försäljning av tjänster	82,6	96,1	97,7	-13,5	-15,5%
Hysesintäkter	5,4	6,0	6,9	-0,6	-22,2%
Försäljning av material och varor	9,2	10,1	15,8	-0,9	-41,7%
Övriga intäkter	4,6	1,0	9,1	3,6	-49,8%
Verksamheten intäkter	282,0	292,2	327,2	-10,2	-13,8%
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-157,9	-158,8	-181,2	0,9	-12,9%
Direkta trafik kostnader	0,0	0,0	0,0	0,0	
Verksamhetsanknutna tjänster	-24,1	-19,4	-27,1	-4,7	-11,2%
Material och varor, inkl förbrukningsmaterial	-27,9	-35,7	-33,1	7,8	-15,6%
Lokal- och energikostnader	-40,6	-38,0	-46,1	-2,5	-12,1%
Lämnade bidrag	-3,9	7,0	3,0	-10,9	-229,4%
Övriga tjänster, inkl konsultkostnader	-6,3	-7,2	-8,1	0,9	-21,6%
Övriga kostnader	-16,3	-34,0	-29,5	17,8	-44,8%
Avskrivningar	-4,6	-5,4	-4,8	0,8	-5,3%
Verksamhetens kostnader	-281,5	-291,5	-326,9	10,0	-13,9%
Finansiella intäkter/kostnader m.m.	-0,6	-0,7	-0,2	0,1	
Obeskattade reserver	0,0	0,0	0,0	0,0	
<b>Resultat</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

#### 5.1.2 Intäktsutveckling

Intäkterna för förvaltningen uppgick 2018 till 282 mnkr vilket är lägre än budget. Detta är i

huvudsak relaterat till att våra utbildningar inte nått budgeterad nivå. Utbildningarna ligger ändå över föregående års nivå. När budgeten gjordes för 2018 planerades en ökning med 10%, vilket inte uppfyllts helt.

### **5.1.3 Kostnadsutveckling**

Kostnader för 2018 har varit 282 mnkr vilket är lägre än budget. Vi har under 2018 fokuserat på att nå en budget i balans och när intäkterna inte varit på budgeterad nivå har vi valt att skjuta på vissa projektrelaterade kostnader samt att vi har säkerhetsställt att våra personalkostnader kompenserat lägre intäkter.

## **5.2 Åtgärder vid ekonomisk obalans**

Förvaltningen har arbetat med att genomföra omställningsprocessen i enlighet med Regionfullmäktiges och RUN:s beslut hösten 2015. Den beslutade processen syftade till att säkerställa en bra omställning för eleverna och den är relativt kostsam då stora delar av kostnaderna kvarstår på avvecklingsskolorna under hela omställningsprocessen samtidigt som intäkterna på avvecklingsskolorna minskar drastiskt. Den ökning på utvecklingsskolorna vi ser kompenserar inte för intäktstappet på avvecklingsskolorna.

En avvecklings- och utvecklingsplan, där vi följer RF:s och RUN:s beslut, men där vi försöker minimera kostnaderna har gjorts samtidigt som kvalitén för eleverna säkerställs. Denna plan kommer säkerställa en långsiktig ekonomi i balans från och med 2019 i och med att ett nytt samverkansavtal sluts med kommunerna. För 2018 har prognosen varit detaljerad och de avvikelser som finns är relaterade till den risk med elever som läser utanför regionen där förvaltningen kompenserar kommunernas kostnader med mellanskillnaden. För att kompensera de risker som finns i prognosen har förvaltningen beslutat att skjuta på vissa projektrelaterade kostnader framåt och avvaktat med några projekt. I övrigt följer omställningen den plan som är beviljade till de 5,4 mnkr.

## **5.3 Eget kapital**

Förvaltningens egna kapital var 2,4 mnkr vid 2018 års ingång. Ett hårt arbete har genomförts för att anpassa våra kostnader och intäkter för att uppnå en balans i vår ekonomi. Vi har under 2018 avslutat de extra kostnader som varit relaterade till den omställningsprocessen som pågått under ett flertal år. Arbetet med att dimensionera organisationen till en budget i balans har pågått under 2018 och är med detta året avslutat för att framåt vara relaterat till de förändringar som sker med hänsyn till antalet elever i vår verksamhet samt de projekt som pågår inom kompetenscentrum. Under 2018 har de återstående omställningskostnaderna varit relaterat till avslut av den personal som driftat de skolor som övertagits av nya ägare samt att drifta dessa till nya ägare tagit över ansvaret som skett under första halvåret 2018

Förvaltningens egna kapital är på samma nivå per den sista december som ingången vid 2018.

## **5.4 Investeringar**

Under 2018 har utrustningsinvesteringar genomförts för 6,8 mnkr. Det är 3,2 mnkr lägre än budget vilket är beroende på långa ledtider inom inköpsprocessen. De investeringar som har

lång ledtid är en skotare till Svenljunga samt komplettering av traktorer till Sötåsen och Uddetorp. de största investeringar som genomförts under 2018 utköp av en leasad skotare, en kryptraktor till Sötåsen. I övrigt har vi kompletterat med möbler på främst sötåsen samt utrustningsinvesteringar på samtliga skolor. Vi har under 2018 ytterligare utvecklat vår fossilfria elförsörjning genom investeringar i solel i Sötåsen samt utbyte av komponenter på vårt vindkraftverk i Svenljunga.