

Detaljbudget 2020

Naturbruksförvaltningen



Innehållsförteckning

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Sammanfattning | 3 |
| 2 | Mål och fokusområden | 5 |
| 2.1 | Hållbar, innovativ och kreativ region..... | 5 |
| 2.1.1 | Fler i arbete genom bättre matchning..... | 5 |
| 2.1.1.1 | Inom ramen för regional kompetensförsörjning utveckla ett strukturerat, samordnat stöd för behovsanpassad utbildning..... | 5 |
| 2.1.2 | Hela regionen ska växa. Jobb, kommunikationer samt delaktighet och attraktivitet i både stad och land ska öka..... | 5 |
| 2.1.3 | Västra Götalandsregionen ska verka för att stärka innovationskraften för en hållbar industri..... | 5 |
| 2.1.4 | Klimatutsläppen från fossil energi i Västra Götaland ska minska..... | 6 |
| 2.1.4.1 | Öka takten i "Klimat 2030 Västra Götaland ställer om"..... | 6 |
| 2.1.5 | Skapa attraktiva arbetsplatser och förbättra möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling..... | 6 |
| 2.1.5.1 | Låta lönesättningen präglas av större flexibilitet, där hänsyn tas till marknadssituationen och kompetensbehov samtidigt som budget ska hållas..... | 8 |
| 3 | Ekonomiska förutsättningar | 9 |
| 3.1 | Ekonomi och verksamhet i balans..... | 9 |
| 3.2 | Ekonomiskt resultat..... | 9 |
| 3.2.1 | SD05 Sammanställd detaljbudget Utförare regional utveckling..... | 9 |
| 3.3 | Eget kapital och obeskattade reserver..... | 10 |
| 3.4 | Investeringar..... | 10 |
| 4 | Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse | 11 |

1 Sammanfattning

Naturbruksstyrelsens ansvarsområde omfattar regionens tre naturbruksskolor Uddetorp, Sötåsen och Svenljunga samt den biologiska yrkeshögskolan (BYS). Naturbruksstyrelsen och dess skolor har två perspektiv på det uppdrag som de årligen får från Regionutvecklingsnämnden, vilket innebär utbildning och regional utveckling.

Naturbruksförvaltningen bedriver gymnasieutbildning inklusive särskola, vuxenutbildning inom yrkesvux samt yrkeshögskola med totalt ca 1000 elever/studerandeplatser, samt kunskaps- och kompetenscentra som erbjuder testbäddar och innovativa miljöer till stöd för de gröna näringarnas tillväxt och utveckling i Västra Götalandsregionen. Den regionala visionens fyra horisontella perspektiv – *den gemensamma regionen, jämställdhet, klimatomställning, integration och internationalisering* – går som en röd tråd genom hela verksamheten.

Att bidra till att rusta samhällsmedborgare som utvecklar den gröna näringen för en hållbar framtid är ett centralt begrepp som genomsyrar hela Naturbruksförvaltningens arbete. Inom utbildningsområdet kombineras ett systematiskt utvecklingsarbete med digitalisering för att utveckla och stödja Globala mål för hållbar utveckling Agenda 2030. Naturbruksförvaltningen och Naturbruksstyrelsen har under 2019 inlett ett gemensamt arbete där syftet varit att ta fram en målbild för perioden 2020-2025. Ett viktigt fokus har varit att involvera så många som möjligt i processen i syfte att lägga ut en kompassriktning för verksamhetens arbete 5 år framöver som alla står bakom. Arbetet har utgått från de statliga styrdokument som styr verksamheten samt det årliga uppdraget från regionutvecklingsnämnden. Fokus har varit att ta fram ett antal prioriterade utvecklingsområden som verksamheten behöver kraftsamla kring för att fortsatt kunna nå målsättningen att erbjuda en kompetens i världsklass för en hållbar framtid och det goda livet. Utvecklingen av de gröna näringarna i Västra Götaland är av central betydelse inte bara för länet, landsbygden och de enskilda näringsidkarna utan i högsta grad även för landets långsiktiga livsmedelsförsörjning och en hållbar utveckling av Sverige. Naturbruksförvaltningen strävar efter att verksamheten ska ligga i framkant inom samtliga utbildningsområden djur, häst, lantbruk, skog och trädgård. Detta gäller såväl personalens kompetens som lokaler och utrustning. På alla skolenheter finns idag toppmoderna simulatorcenter som blivit en naturlig del av undervisningen när det gäller både häst- och olika fordonssimulatorer. I samverkan med externa aktörer bedrivs olika utvecklings- och utbildningsprojekt i förvaltningens försök-, skol- och testmiljöer, exempelvis kring hållbar växtodling, biogas samt simuleringsbaserad undervisning. För att bidra till innovation och hållbar utveckling kommer Naturbruksförvaltningen under 2020 fortsätta att utveckla projekt och insatser som bidrar till hållbara lösningar inom livsmedelsförsörjning, skogsbruk och energi. Naturbruksstyrelsens verksamheter ligger i framkant i frågor som rör miljö och hållbar utveckling. Naturbruksstyrelsen fattade under 2019 beslut om en ny miljöplan där riktningen lades för förvaltningens miljöarbete framöver. En

miljösamordnare är också utsedd för att leda arbetet samt sprida kunskap och inspiration om förvaltningens och regionens miljöarbete, både inom och utanför förvaltningen.

2 Mål och fokusområden

2.1 Hållbar, innovativ och kreativ region

2.1.1 Fler i arbete genom bättre matchning

Utökat samarbete med näring via LIA och APL.

2.1.1.1 Inom ramen för regional kompetensförsörjning utveckla ett strukturerat, samordnat stöd för behovsanpassad utbildning

Naturbruksstyrelsens målområde: Tillgodose kompetensbehovet för de gröna näringarna.

Aktiviteter:

- Öka andelen distansutbildningar
- Öka graden av digitalisering för att uppnå ökad flexibilitet
- Öka samverkan med kommuner och näring

2.1.2 Hela regionen ska växa. Jobb, kommunikationer samt delaktighet och attraktivitet i både stad och land ska öka

Västra Götaland har en möjlighet att vara modell för ett väl fungerande samspel mellan stad och land för en hållbar utveckling. Idag bedriver Naturbruksförvaltningen utbildningar som fokuserar på grönt företagande i stadsnära miljöer i Angered. Här finns ett stort utvecklingsbehov som förvaltningen kan möta med olika insatser. Distansutbildningar ökar möjligheterna att studera oberoende av tid och rum och är viktigt att utveckla ytterligare. Olika digitala lösningar ska utvecklas.

Naturbruksstyrelsens målområde: Hållbar, grön utveckling i stad och land och området där de möts.

Aktiviteter:- Utveckla digitala lösningar för framtidens lärande.- Ta fram en plan för strategisk utveckling i området stad – land.

2.1.3 Västra Götalandsregionen ska verka för att stärka innovationskraften för en hållbar industri

Förvaltningen driver eller är delaktiga i ett flertal projekt inom hållbar livsmedelsproduktion som fortsätter under året där förvaltningens anläggningar nyttjas som test-, forsknings- och demonstrationsmiljöer. Det finns stora möjligheter att utveckla ett livsmedels- och odlingstekniskt centrum inom Naturbruksförvaltningen. Ett sådant centrum anses ha goda möjligheter att få viktig roll i utvecklingen inom området bland annat genom att sin möjlighet att greppa över hela kedjan odling-skörd-livsmedel och samtidigt kombinera utbildning med nära band till lantbrukets näringsliv. Naturbruksförvaltningen har i uppdrag att säkerställa

kompetensbehovet inom de gröna näringarna i Västra Götalandsregionen. Sensorer och lokala nätverk såsom LoraWan samt hur detta kan tillämpas på gårdsnivå är av väsentlig betydelse, liksom en utveckling av automatisering i sektorn.

Naturbruksstyrelsens målområde: Stärkt innovationskraft för de gröna näringarna

Aktiviteter:- Utredda möjligheterna för ett livsmedels- och odlingstekniskt centrum.- Utveckla testmiljö för utveckling av sensorteknik.- Utveckla graden av automatisering i de gröna näringarna genom utvecklingsprojekt.

2.1.4 Klimatutsläppen från fossil energi i Västra Götaland ska minska

Naturbruksförvaltningen driver sin fordonsflotta på förnybara drivmedel till 99%. Undantaget är externa tankningar vid långresor där kan inte förvaltningen säkerställa drivmedlets innehåll. För att minska användandet av fossilfri energi utvärderas maskin/bilkörandet kontinuerligt och verksamheterna arbetar för en minskad användning eller alternativa lösningar med simulatorer, el eller gas. Byggnaderna inklusive torkar värms upp via externa fjärrvärmeleverantörer.

Aktiviteter:- Fortsatt implementering och utveckling av simulatorer, virtuella möten och minskade körtimmar och körsträckor.

2.1.4.1 Öka takten i "Klimat 2030 Västra Götaland ställer om"

Grunden i Naturbruksförvaltningens utbildningsportfölj är hållbarhet inom den gröna näringen där elever och näring tar del av våra demonstrationsodlingar och testbäddar på ett aktivt sett genom utbildningar eller möten för att nå målen gemensamt i Klimat 2030. Förvaltningens projekt för ökad biologisk mångfald har fallit väl ut och fortsatta satsningar kommer att göras på samtliga skolenheter. Samhällets efterfrågan är stor på förnybara, resurseffektiva lösningar och förvaltningens biogasanläggning är väl använd som testmiljö. För att ligga i framkant och vara fortsatt attraktiv för forskning kommer en utveckling av anläggningen att ske under året. För att åstadkomma samhällsförändring är det viktigt att sprida kunskap om förvaltningens arbete för hållbar utveckling. Nya arenor för kommunikation kommer att identifieras.

Naturbruksstyrelsens målområde: Främja ett hållbart naturbruk.

Aktiviteter:

- Utveckla biogasanläggningen som test- och försöksmiljö
- .- Gynna biologisk mångfald på förvaltningens skolenheter
- .- Sigillcertifiera växtodlingen vid Naturbruksskolan Uddetorp

2.1.5 Skapa attraktiva arbetsplatser och förbättra möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling

Attraktiv arbetsgivare

Västra Götalandsregionen ska attrahera, rekrytera, utveckla och behålla

medarbetare. Västra Götalandsregionen har som mål att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare 2027.

Naturbruksförvaltningens sätt att arbeta med arbetsgivarvarumärket är främst att fokusera på medarbetarnas arbetsmiljö och utveckling. En annan viktig strategi är också att ständigt arbeta med delaktighet och dialog gentemot våra medarbetare. Målet är att få våra medarbetare att vilja stanna kvar hos oss och att vi får sökande med rätt kompetens till våra lediga tjänster. Medarbetarna 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.

Det är viktigt med en god introduktion för nya medarbetare för att de ska känna sig välkomna och få goda förutsättningar att komma in i sitt arbete. Under 2019 har förvaltningen arbetat med att förbättra vår gemensamma introduktionsdag och mottagande på arbetsplatsen. Ytterligare förbättringar behövs göras då det är många faktorer som behöver fungera inte minst tillgång till digitala verktyg, program och behörigheter.

Mål:

- Attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare
- Ha nöjda medarbetare som talar gott om oss som arbetsgivare
- Sänka antalet ofrivilliga deltider - arbeta med ”heltider som en norm”.

Arbetsmiljö

Västra Götalandsregionens verksamheter ska kännetecknas av arbetsglädje, bidra till ett hållbart arbetsliv och ge förutsättningar för goda levnadsvanor. Det är viktigt att vi som arbetsgivare kan erbjuda en bra arbetsmiljö. Sjukfrånvaron inom förvaltningen ligger totalt på låga nivåer. Däremot är sjukfrånvaron hög inom kök och städ. Förvaltningen kommer under 2020 fortsätta arbeta med att få ned sjukfrånvaron i dessa grupper.

Mål:

- Halvera sjukfrånvaron inom kök och städ.
- Arbeta med ständig förbättring av den psykosocial arbetsmiljön bl a med utgångspunkt ifrån medarbetarenkät som genomförs oktober 2019.
- Förbättra samverkan och helhetssyn mellan våra olika delar i verksamheten

Karriär och kompetensutveckling

Naturbruksförvaltningen har under flera år arbetat med att vidareutbilda medarbetare inom den pedagogiska verksamheten med målet att ha 100 % behöriga lärare med lärarlegitimation. Omfattande och regelbundna kompetensutvecklingsinsatser sker för alla medarbetare vid förvaltningsgemensamma kompetensutvecklingsdagar varje år. Kompetensutvecklingsplaner upprättas på individnivå i samband med medarbetarsamtalet. Medarbetare erbjuds goda möjligheter till karriärutveckling internt inom förvaltningen och regionen.

Mål:

- Erbjudas medarbetare kompetensutveckling på individ-/grupp- och organisationsnivå.

Chef- och ledarskap

Gott chefs- och ledarskap är en framgångsfaktor när det gäller att bli en attraktiv arbetsgivare. För att lyckas med detta behöver våra chefer ha rätt organisatoriska förutsättningar och rätt kompetens. Chefskapet i regionen ska vara baserat på värdegrund, mål/resultat, utveckling och kommunikation. Cheferna inom förvaltningen kommer att erbjudas kompetensutvecklingsinsatser och hjälp i sin utveckling genom ett samarbete mellan flera mindre förvaltningar i regionen. Insatserna inleds med en kartläggning av befintlig kompetens som sedan till grund för fortsatta planerade kompetenshöjande insatser.

Mål:

- Öka kompetensen inom chef- och ledarskapsområdet

2.1.5.1 Låta lönesättningen präglas av större flexibilitet, där hänsyn tas till marknadssituationen och kompetensbehov samtidigt som budget ska hållas

Västra Götalandsregionen har en gemensam lönepolitik som ska bidra till att vi kan rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Förvaltningen upprättar årligen dokumentet handlingsplan och löneanalys kopplat till löneöversynen. Löneanalysen har som mål att se till att vi har jämställda löner mellan kvinnor och män både inom och mellan olika grupper bl a baserat på BAS-värderingar. BAS är ett befattning- och arbetsvärderingssystem som används inom Västra Götalandsregionen för att kartlägga och analysera yrkeskategorier utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Samtliga förvaltningar har värderat sina befattningar utifrån fyra olika bedömningsgrunder. Dessa är kunnande, problemlösning, ansvar och arbetsförhållanden. Samlat resultat ger ett poängvärde som omvandlas till en bokstav i systemet med A som lägsta värde.

En annan parameter är vid lönesättning är rekommenderade medellöner inom VGR 2021 som utgår ifrån BAS-värderingsgrupper

Lönesättning av medarbetare inom förvaltningen sker främst med utgångspunkt i förvaltningens lönebild men också med koppling till marknadsläge och medarbetarens prestation/bidrag till verksamhet. Vid lönesättning av en nyrekryterad medarbetare väger givetvis den sökandes erfarenhet och kompetens tungt.

Mål:

- Konkurrenskraftig lönesättning i syfte att attrahera och behålla våra medarbetare. Främsta parametrar vid lönesättning är förvaltningens lönebild, marknadsläget, värdering av tjänsten utifrån BAS och individens prestation/bidrag utifrån lönekriterier (vid ny lönesättning värderas individens arbetslivserfarenhet och utbildningsbakgrund)

3 Ekonomiska förutsättningar

3.1 Ekonomi och verksamhet i balans

Vi har under de senaste åren förändrat vår verksamhet genom att minska antalet skolor enligt tidigare beslut. Vi har under 2019 genomfört en översyn av ledningsorganisationen för att bättre passa den verksamhet vi bedriver.

De åtgärder som genomförts har skapat möjligheter för förvaltningen att nå en flexibilitet för att möta både framtida behov av skolutveckling samt möjligheten att anpassa förvaltningens kostnader vid framtida investeringar.

Vi kommer under 2019 uppnå ett ekonomisk överskott, detta kommer att utnyttjas för att stärka den pedagogiska utvecklingen samt ge elever en bättre trygghet som en extra insats. Vi kommer under 2020 satsa 11,5 mnkr av vårt egna kapital.

Målområde: Budget i balans

3.2 Ekonomiskt resultat

Förvaltningens totala intäkter uppgår till 284,2 mnkr. Ökningen av förvaltningens intäkter innebär en ökning med 16,9 mnkr jämfört med föregående år. Den största ökningen är kopplad till fler elever på samtliga utbildningsområden och uppgår 10,3 mnkr.

De ökade elevantal i budget 2020 innebär att fler pedagoger behövs för att möta det ökade elevantalet. Förvaltningen har också förstärkt boendestödet samt skapat utrymme för att anställa mentorer på samtliga skolor.

Personalkostnaderna i budget 2020 ökar med totalt 12,2 mnkr.

3.2.1 SD05 Sammanställd detaljbudget Utförare regional utveckling

| Resultatbudget (mnkr) | Budget 1912 | Prognos 1908 | Budget 2012 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Driftbidrag från nämnd inom regionen | 148,3 | 148,3 | 151,2 |
| Statsbidrag | 3,4 | 3,8 | 3,9 |
| Övriga erhållna bidrag | 11,2 | 7,6 | 11,1 |
| Biljettintäkter | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Försäljning av tjänster | 92,8 | 98,6 | 103,1 |
| Hysesintäkter | 5,4 | 5,0 | 5,8 |
| Försäljning av material och varor | 9,5 | 10,4 | 8,5 |
| Övriga intäkter | 0,3 | 1,4 | 0,7 |
| Verksamhetens intäkter | 270,7 | 275,1 | 284,2 |
| Personalkostnader, inkl. inhyrd personal | -166,4 | -162,8 | -187,6 |
| Direkta trafik kostnader | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Verksamhetsanknutna tjänster | -23,5 | -23,4 | -24,3 |
| Material och varor, inkl förbrukningsmaterial | -18,7 | -19,6 | -19,3 |
| Lokal- och energikostnader | -30,5 | -30,3 | -31,1 |
| Lämnade bidrag | -1,3 | -0,9 | -0,5 |
| Övriga tjänster, inkl | -6,4 | -7,8 | -7,9 |

| | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|
| konsultkostnader | | | |
| Avskrivningar | -5,7 | -5,3 | -5,3 |
| Övriga kostnader | -17,4 | -16,3 | -19,4 |
| Verksamhetens kostnader | -270,0 | -266,4 | -295,4 |
| | | | |
| Finansiella intäkter/kostnader m.m. | -0,7 | -0,7 | -0,3 |
| Obeskattade reserver | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | | | |
| Resultat | 0,1 | 8,0 | -11,5 |

3.3 Eget kapital och obeskattade reserver

Förvaltningens egna kapital var 2,5 mnkr vid 2019 års ingång.

Det egna kapitalet kommer med tanke på årets prognos öka med den delen som avser utbildningsverksamheten. Förvaltningen får balansera ett överskott mot det egna kapitalet som avser utbildningsverksamheten enligt samverkansavtalet. I budget 2020 har förvaltningen budgeterat att extra medel utnyttjas för tillfälliga insatser. Dessa extra insatser uppgår till 11,5 mnkr.

3.4 Investeringar

| Investeringsbudget | Ägarstyrda investeringar | Verksamhetsstyrda investeringar |
|--|--------------------------|---------------------------------|
| Fastighetsinvesteringar | | 12 |
| Fordonsinvesteringar | | |
| Utrustningsinvesteringar | | 10 |
| varav ägarstyrd följdutrustning till fastighetsinvesteringar | | |
| varav ägarstyrd medicinteknisk utrustning | | |
| varav strålbehandlingsutrustning | | |

4 Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse

| Fokusområde | Indikatorer | Målvärde 2020 |
|---|---|--|
| Naturbruksförvaltningen lever upp till uppsatta mål utifrån Skolverkets och Yrkehögskolans krav på huvudmannens ansvar för kvalitet i utbildningen. | <ul style="list-style-type: none"> - Trygghet och studiero - Behöriga och legitimerade lärare | Årliga förbättringar 100% |
| Ökad andel elever som fullföljer sina studier. | <ul style="list-style-type: none"> - Andel elever som fullföljt sina studier - Andel studerande som fullföljt sina studier | 100% 100% |
| Ökade kunskapsresultat. | <ul style="list-style-type: none"> - Kunskapsresultat - Ingående och utgående meritvärden (påbörjas lå. 19/20) | GY: 16,5 meritvärde 3-års cykel |
| Ökat elevantal. | <ul style="list-style-type: none"> - Antal elever i gymnasieutbildning - Antal genomförda studieveckor i vuxenutbildning | GY: 5% ökning VUX: 5% ökning |
| Tillväxt och hållbar utveckling i de gröna näringarna. | <ul style="list-style-type: none"> - Antal utvecklingsprojekt och försök i förvaltningens miljöer. - Antal externa samarbetspartner. - Antal deltagare på fysiska och digitala informationsträffar. - Andel semidistansutbildningar i vuxenutbildning | 15 stycken 900 företag/organisationer 1000 personer 75% |