



Diarienummer: KS.2020.1

Datum: 2020-03-02

Ekonomichef Ken Gunnesson

E-post: ken.gunnesson@ale.se

Kommunstyrelsen

Årsredovisning Ale kommun och dess bolag 2019

I **Årsredovisning 2019** finns förutom den ekonomiska redovisningen med förvaltningsberättelse, uppföljning av KF:s mål och uppdrag i Verksamhetsplan 2019, personal- och social-och ekologisk hållbarhetsredovisning samt nämndernas kortfattade beskrivningar av verksamheten under året.

Förvaltningens beslutsförslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar att godkänna Årsredovisning 2019 för kommunen och dess bolag.

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar att inga över- eller underskott ska överföras till nämnderna 2020.

Maria Reinholdsson

Kommunchef

Ken Gunnesson

Ekonomichef

Beslutsunderlag

- Tjänsteutlåtande, 2020-03-02
- Årsredovisning för Ale kommun och dess bolag 2019
- Affärsverksamheten 2019

Ärendet expedieras efter beslut till:

För kännedom

Samtliga nämnder

Ekonomichef

Redovisningschef

Ekonomisk bedömning/konsekvens

Kommunen redovisade ett resultat på 95,0 Mkr, vilket är 54,9 Mkr bättre än föregående års resultat på 40,1 Mkr och 17,0 Mkr bättre än budgeten på 78,0 Mkr. Den positiva utvecklingen jämfört med föregående år och budget beror bl a på betydligt lägre kostnader för pensionsavsättning, vilken var onormalt hög föregående år samt betydligt högre skatteintäkter än budgeterat.

Kommunens investeringar uppgick till 294,0 Mkr (181,7 Mkr), vilket är ca 65% av budgeten på 453,1 Mkr. Det lägre utfallet jämfört med budget beror på eftersläpningseffekter, vilket är normalt tillsammans med att budgeten haft en högre ambitionsnivå än vad som varit möjlig att genomföra. De ökade investeringarna jämfört med föregående år avser främst ombyggnaden av Ale kulturrum/Da Vinciskolan, investering i nya förskolor i Älvängen och Nol samt Jennylunds ridanläggning.

Kommunkoncernen redovisade ett resultat på 122,7 Mkr (68,8 Mkr). Det är en ökning med 53,9 Mkr. Kommunen står mer eller mindre för hela ökningen, 54,9 Mkr. Resultatet för Bohus räddningstjänstförbund har minskat med 1,3 Mkr (Ale kommuns andel), från 1,6 Mkr till 0,3 Mkr. AB Alebyggens resultat har ökat med 0,1 Mkr, från 27,0 till 27,1 Mkr efter skatt, medan Alebyggens dotterbolag Skå-Dal 31:3 AB:s resultat har minskat med 0,6 Mkr, från 0,0 Mkr till -0,6 Mkr. Den latent skatteskulden på koncernnivå har minskat till följd av nedskrivning av fastighetsvärde samt lägre bolagsskatt, vilket ger en positiv effekt på koncernresultatet med 0,8 Mkr.

Förvaltningens bedömning och motivering

Balanskravet är ett minimikrav och kravet i kommunallagen på god ekonomisk hushållning sträcker sig längre. Det är inte bara det ekonomiska resultatet i resultaträkningen som ska uppfyllas utan värdet på kommunens tillgångar ska bevaras, resursinsatser i förhållande till utförda prestationer ska mätas och kvaliteten på verksamheten värderas. Nämndernas ekonomiska resultat ställt i förhållande till mål och verksamhetsmått ger en bild på begreppet god ekonomisk hushållning. Ale kommun som helhet lägger i sin vision stor vikt vid en god ekonomisk hushållning. Kommunens snabba tillväxttakt de kommande åren kommer att utmana nu gällande finansiella mål.

Helhetsbedömningen är att kommunen lever upp till god ekonomisk hushållning då de finansiella målen uppfylls med god marginal tillsammans med att flertalet av de verksamhetsknutna målen når upp till uppsatta målvärden eller visar en positiv utveckling gentemot 2018. Det är framförallt den positiva utvecklingen och förflyttningen som är viktig och påvisar att kommunen är på rätt väg.

Att vara en kommun som är i en expansiv fas som Ale kommun är innebär ansträngningar på ekonomin då det krävs stora infrastrukturella investeringar och även investeringar i verksamhetslokaler. Det är därför viktigt att kommunen har möjlighet att finansiera betydande delar av detta med egna medel för att inte tära på framtida generationers möjligheter till en god kommunal verksamhet. Överskottsmålet bör därför ligga omkring 4 procent.

Social hållbarhet och jämlika livsvillkor

Social hållbarhet och jämlika livsvillkor är strategiska målsättningar där analysen är komplex och åtgärder behöver ha långsiktigt perspektiv med deluppföljning för att vid behov göra omprioriteringar och ständiga förbättringar. Under 2019 har andel behöriga till yrkesprogram på gymnasiet ökat. Ales elever ligger nu högre än genomsnittet för riket (84,3 procent). Skillnaden mellan flickor och pojkar har minskat såväl i Ale som i riket. Andelen elever i årskurs 9 som nått kunskapskraven i alla ämnen ligger på en något lägre nivå än årskurs 9 föregående år. I nationell jämförelse ligger Ales elever cirka en procentenhet under genomsnittet för rikets samtliga skolor. Nyföretagandet i Ale är relativt lågt vilket på sikt kan påverka den lokala arbetsmarknaden. Det finns intresse för att etablera sig i kommunen men det saknas detaljplanerad verksamhetsmark vilket är en förutsättning för att skapa tillväxt i kommunens företag. Ungdomars delaktighet och

inflytande ett stort fokus och har genomsyrat flera uppdrag under 2019. Genom att bygga relationer med ungdomar, inspirera genom samtal och aktiviteter och skapa trygghet har den öppna ungdomsverksamheten arbetat med området. Utvecklingsarbete med Ale i 360 grader har haft fokus under 2019 och fortsätter 2020. Arbetet har varit både utåtriktat till invånare, med dialog i fokus, samt riktat inåt i organisationen där verksamheters behov, lärande och gemensamma utveckling varit viktiga. Under året har detaljplaner som förtätar framförallt Nödinge och Älvängen samt bidrar till fler flerbostadshus prioriterats. Denna prioritering bidrar till att uppnå sociala målen i bostadsförsörjningsprogrammet. Prioriteringen bidrar även till att de nya bostäderna har förutsättningar till hållbara transporter, gång, cykel och kollektivtrafik. Majoriteten av alla barn och unga i Ale uppger att de mår bra. Allt fler barn och unga i Ale som i riket uppger dock att de mår psykiskt dåligt. Uppdraget med att öka fokus på barns psykiska hälsa har under 2019 handlat om att samla kunskap och information och de bakomliggande orsakerna till psykisk ohälsa. Rapporten i sin helhet presenteras under 2020.

Ekologisk hållbarhet

För att nå målet om ett fossilfritt samhälle 2045 kommer alla fossildrivna bilar behöva bytas ut. Alternativa transportsätt som cykel och kollektivtrafik behöver premieras och nya lösningar för minskade och mer effektiva transporter. I ett försök att påverka beteenden har ett antal cykelaktiviteter genomförts och ett nytt cykelråd har upprättats med tjänstemän och engagerade cyklister från Ale. Kostverksamheten deltar i ett projekt för klimatsmarta offentliga måltider där de har gjort en lyckad insats med att minska både klimatpåverkan och matsvinn. I förskolorna och äldreboendena pågår arbetet med Giftfri förskola och Resurssmart äldreboende. Återbrukade möbler har köpts in vid ett flertal tillfällen och inom lokalplaneringen så försöker man arbeta cirkulärt och återanvända det som finns. Fritidsbanken är ett väldigt positivt cirkulärt projekt där man återbrukar idrottsmaterial och samtidigt ger fler barn- och ungdomar chansen till en aktiv fritid.

Ekonomisk hållbarhet

Sveriges samtliga kommuner och regioner har långsiktiga utmaningar avseende ekonomisk stabilitet. Den demografiska utvecklingen har stor påverkan på kostnadsutvecklingen inom vård, omsorg och utbildning. Skatteintäkterna beräknas öka i lägre takt än kostnaderna för de yngsta och äldsta som i högre omfattning har behov av kommuners verksamheter. Ekonomin för Ale kommun är stabil även om det finns verksamheter som har ekonomiska utmaningar. Det syns främst inom funktionshinder, grundskolan samt delar av Internservice. Arbetet fortgår kontinuerligt för att hitta åtgärder som ger effekt både på kort och lång sikt. I de fall där kommunen avviker med t ex en högre kostnadsnivå behöver analyseras för att komma åtminstone till nivån med jämförelsekommuner eller riket. Trots kommunens goda resultat 2019 så ser 2020 samt 2021 ut att bli ansträngda år främst beroende på vikande ökning av skatteintäkter och statsbidrag. Befolkningstillväxt 2019 var 1,5%.

Processer

Ale har tillsammans med övriga kommuner en utmaning kring digitala verktyg, effektivisering av processer och självservice-tjänster. Den digitala utvecklingen är pågående och ska bedrivas utifrån invånarnytta och verksamheternas behov. Arbeta med översyn av styrdokument, ny struktur för författningssamlingen och nya riktlinjer för styrdokument pågår. Styrdokumentet behöver vara enkla att hitta för medarbetare som har dessa som verktyg och invånare som genom dess får större kunskap om kommunen som samhällsaktör. Arbetet med en trygghetsstrategi pågår med fokus på

att synka med närliggande uppdrag såsom Trygg i samverkan (med bl.a. trygghetsvandringar och medborgardialoger) och den pågående översynen av säkerhets-, trygghets- och krisberedskapsorganisationen.

Hållbart arbetsliv

Det övergripande perspektivet i rollen som arbetsgivare handlar om att utveckla delaktighet, kommunikation, tillitsbaserat ledarskap och långsiktigt stabila förutsättningar. HR säkerställer att samtliga medarbetare inom Ale kommun omfattas av gällande kollektivavtal och har anständiga arbetsvillkor. För att kunna förbättra hälsan och välbefinnandet behöver Ale kommun arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet och det ska ingå som en naturlig del i verksamheten och röra alla förhållanden av betydelse för arbetsmiljön. Vid rekrytering främst inom sektor Samhällsbyggnad har vi under året börjat fokusera på att förtydliga att Ale är den kranskommun inom GR som har störst tillväxt och fortsatt höga mål att expandera. En organisation som är stor nog för att mycket skall hända men liten nog för att som individ ha möjlighet att påverka. HR har börjat arbeta med att identifiera hur arbetsgivaren skall fånga upp de som går "jag vill bli chef/skolledare" via GR genom ett internt program för blivande chefer. Detta för att öka både antalet chef och medarbetare som väljer att stanna hos Ale kommun. Det interna introduktionsprogrammet för chefer har setts över och pågår just nu. Efter varje tillfälle skickas det ut enkäter för utvärdering. Dessa syftar till att utveckla introduktionsprogrammet. Arbetet att vidareutveckla interna karriärvägar och erfarenhetsutbyten har påbörjats både inom sektor ATO och UTB. Arbetsgivaren har arbetat med att implementera kompetensstegar inom lönesättning, valideringsmöjligheter och andra utbildningsinsatser för att höja kompetens hos vår tillsvidareanställda personal. UTB har tillsammans med HR genomfört en kompetenskartläggning inom förskolan. Syftet med kartläggningen är att säkerställa att arbetsgivaren satsar på rätt kompetenshöjande insatser i framtiden