

Tertialrapport 1 Jan-Apr 2026

Habo kommun



Tertialrapport 1 Jan-Apr 2026

Status: Påbörjad Rapportperiod: 2026-04-30 Organisation: Habo kommun

Innehåll

1	Årets verksamhet tertial 1	3
2	God ekonomi	6
2.1	Driftsuppföljning (tkr)	6
2.1.1	Kommentar till driftsuppföljning	6
2.2	Investeringsuppföljning (tkr)	7
2.2.1	Kommentar till investeringsuppföljning.....	8
3	Medarbetarkapital.....	9
3.1	Sjukfrånvaro.....	9
3.2	Personalomsättning	10
3.3	Personalsammansättning.....	10
3.4	Tidsanvändning.....	11
4	Fortsatt verksamhet	13

1 Årets verksamhet tertial 1

Inom kommunen viker barnunderlag och förvaltningen söker undvika personalövertalighet inför kommande läsår vilket det bedöms finnas förutsättningar att lyckas med. Detta kräver god framförhållning, noggrann planering och ett ansvarsfullt arbete från rektorer och chefer. För närvarande förbereds nu implementeringsarbetet med flera nya reformer. Först ut är ett förstärkt arbete med ordningsregler och studiero, som börjar gälla från och med höstterminen. Därutöver pågår förberedelser inför andra omfattande förändringar, såsom utvecklade krav på trygghet och studiero, förändringar kopplade till nationella prov och deras genomförande, ökad statlig styrning av skolans kunskapsuppgifter samt reformer inom betygs- och bedömningsområdet. Även förstärkta uppgifter inom elevhälsa och särskilt stöd bedöms få stor påverkan på verksamheten. Sammantaget innebär detta ett betydande implementeringsarbete som kommer att kräva såväl ledningskapacitet som ekonomiska och personella resurser.

Den 1 juli 2026 börjar det s.k. aktivitetskravet vilket innebär en skyldighet för kommuner att tillhandahålla aktiviteter för personer som får försörjningsstöd och ett krav på dessa att delta i aktiviteter. Aktiviteterna ska bidra till att öka den enskildes förmåga att ta ett arbete, öka den enskildes språkliga förutsättningar, förbättra den enskildes förutsättningar att söka arbete eller bestå av arbetsplatsförlagda aktiviteter. I förvaltningen pågår ett arbete med att informera om kommunens skyldighet att tillhandahålla aktiviteter. Inventering av arbetsplatsers kapacitet att ta emot kommuninvånare som omfattas av aktivitetsplikten pågår. Inom socialförvaltningen pågår ett arbete med Lärprocess Framtidens socialtjänst som är ett nationellt initiativ för att stödja kommunernas ledningsfunktioner att driva förändring i linje med den nya socialtjänstlagen genom gemensamt lärande och erfarenhetsutbyte. Lärprocessen handlar om att skatta läget, fatta läget och förändra läget för att få en hållbar och effektiv socialtjänst.

Kultur- och fritidsförvaltningen har under först tertialet haft en väl fungerande avseende fritidsgården, kultur- och fritidsservice samt såväl vad gäller beredskapstjänst i sporthallarna. Vid fritidsgården är personalen fulltalig och verksamheten har klarat av att hålla generösa öppettider samt lovprogram.

Verksamheten vid tekniska kontoret bedrivs vid fastighetsenheten, gata- och parkenheten, exploatering samt kostenheten. När det gäller fastighetsenheten så har arbete med projektering av ny fritidsgård samt kulturskolans tilltänkta nya lokaler krävt omtag på grund av nya förutsättning till följd av att bygglovet hävts efter ett överklagande. I övrigt kan nämnas att det gamla vattentornet nu rivs. Vid gata/parkenheten blev årets inledning intensiv till följd av kraftiga snöfall och rejält vinterväder. Enheten driver projektet med ombyggnad av pendelparkeringarna vid södra och norra stationsområdet pågår. Tillfälliga parkeringar är anlagda och ombyggnationen på södra sidan pågår som en första etapp. I Väster Kärr har det under vintern pågått belysningsarbete, vilket slutfördes nu i april. Habo kost har med hjälp av bidrag från

Miljömålsporten startat ett projekt för att minska matsvinnet. Syftet är att genom olika aktiviteter engagera och medvetandegöra barn och vuxna om vikten av att inte slänga mat. Tillsammans med köken arbetar vi för att ingen mat ska slängas. Ett omsättningslager av livsmedel för händelse av kris har inköpts.

Tillsyns- och kontrollarbetet vid miljöförvaltningen följer den övergripande och de detaljerade tillsynsplanerna för 2026. När det gäller miljötillsyn ärområdet är i fas med vad som har planerats. Under första kvartalet har 38 stycken inspektioner genomförts på 35 stycken olika tillsynsobjekt där tillsynen avsåg miljöfarlig verksamhet, bekämpningsmedel, sprängämnesprekursorer samt kortare återbesök på redan besökta objekt. Avseende förorenade områden har en förvaltningsövergripande handlingsplan för arbetet med förorenade områden i både Habo och Mullsjö kommuner tagits fram. Naturvårdsverket har lämnat statligt medel till två projekt där ansvariga saknas. En huvudstudie för att utreda föroreningssituationen och behov av eventuell sanering har slutförts under tertial 1. Det andra avser åtgärdsförberedelser inför sanering och där har en ansökan om statligt stöd för sanering beviljats. Vid enheten för naturvård har samarbete med länsstyrelsen och verksamhets-utövarna vid Ryfors vattenkraftverk lett till förprojekteringar för att uppnå fria vandringsvägar i Tidan för bl.a. öringen från Vättern. Kontrollarbetet med livsmedelstillsyn ligger efter plan. Totalt har 28 planerade kontroller genomförts, ca 21% av årets planering. 16 avvikelser har rapporterats.

Under första delen av året har räddningstjänsten haft ett normalt inflöde av händelser, med cirka 15–20 insatser per månad. Verksamheten har därmed kunnat bedrivas med god kontinuitet. Under årets första tertail har även deltidsbrandmän utbildats inom räddningstjänst under höjd beredskap (RUHB) i ammunitionsshantering, vilket är ett tillkommande uppdrag kopplat till arbete under höjd beredskap. Samtidigt innebär uppdraget ett ökat behov av utbildning och övningstid för personalen, vilket påverkar verksamhetens resursåtgång och medför ökade kostnader för räddnings-tjänsten. Den förebyggande verksamheten har följt den fastställda årsplanen där fokus främst har legat på tillsyner enligt lagen om skydd mot olyckor (LSO) samt tillståndsprövningar enligt lagen om brandfarliga och explosiva varor (LBE). Räddningstjänsten har även fortsatt att stödja övriga förvaltningar med kontinuitetsplanering samt kommunens arbetet med robusthetshöjande åtgärder. Som en del i detta arbete har flera krisövningar genomförts tillsammans med andra förvaltningars ledningsgrupper för att stärka samverkan och förmågan att hantera olika typer av samhälls-störningar. Inom utbildningsområdet har verksamheten fortsatt att genomföra brandutbildningar och HLR-utbildningar enligt fastställd plan.

Vid kommunledningsförvaltningen har kommunikationsenheten under årets första tertial arbetat med den nya webbplatsen. Lansering är planerad till slutet av maj. Samtidigt har organisationen setts över och ett test har inletts med att lägga ner webbgruppen och den decentraliserade publiceringen. Syftet är att höja kvaliteten på informationen genom att alltid låta den passera kommunikationsenheten. Vidare har enheten tillsammans med näringsliv, kultur och fritid samt tekniska förvaltningen fortsatt arbetet med att implementera platsvaru-märket. Kanslifunktionen har arbetat

med kommande val, där fokus första tertialet har legat på att beställa material, kontrollera tillgänglighet i lokaler, rekrytera röstmottagare samt genomföra verksamhetskyddsanalys. Kansliet har även arbetat med implementeringen av Meetings+, ett system för utskick av kallelse och handlingar till politiken. HR-enheten har under årets första tertial färdigställt föregående års personalbokslut, genomfört årets löneöversyn samt påbörjat lönekartläggningen. Enheten har också fortsatt arbetet med kompetensförsörjningsrapporten och tagit fram en handlingsplan med aktiviteter tillsammans med förvaltningarna. Årets första omgång av chefsnätverk har genomförts med fokus på chefers förutsättningar vilket även var ett av tema på vårens stora chefsdag i mars. Ekonomienheten har under våren, utöver det normala ekonomiarbetet, bedrivit utvecklingsarbete avseende att förnya modeller för att upprätta befolkningsprognos, arbeta om budgetprocessen samt utveckla modellen för god ekonomisk hushållning. Därutöver har enheten i samverkan med TK anpassat lokalförsörjningsprocessen till förnyad budgetprocess. Upphandlingsfunktionen som är en del av ekonomienheten har, utöver löpande upphandlingsverksamhet, under våren bedrivit arbete med att byta verksamhetssystem. IT-enheten har under våren installerat ny servermiljö och migrerat merparten av nuvarande verksamhetssystem till den nya driftmiljön. Sammankoppling av Mullsjö och Habos driftmiljöer har påbörjats. En större mängd elevdatorer har uppgraderats till Windows 11. Integrationer mot nya och befintliga system har byggts.

2 God ekonomi

Det ekonomiska utfallet och prognosen redovisas här uppdelat på drift och investering. Uppföljningen av driften redovisas per verksamhet. När det gäller investeringarna redovisas totalen för förvaltningen/nämnden. I kommentarerna beskrivs de väsentliga avvikelserna.

2.1 Driftsuppföljning (tkr)

Av sammanställningen nedan framgår budget, prognos samt avvikelse för kommunens olika förvaltningar.

Sammanställning 1

Nämnd/förvaltning	Budget-26	Prognos-26	Avvikelse
Kommunfullmäktige	1 032	1 032	-
Revision	1 461	1 461	-
Överförmyndare	1 556	1 556	-
Kommunstyrelse	7 371	7 371	-
Räddningstjänsten	11 126	11 126	-
Kommunledningsförvaltningen	39 100	38 954	146
Tekniska förvaltningen	58 174	57 674	500
Byggnadsnämnden	4 736	4 736	-
Fritids- och kulturförvaltningen	30 772	30 772	-
Barn- och utbildningsförvaltningen	582 728	584 402	- 1 674
Socialförvaltningen	276 557	289 573	- 13 016
Vatten- och avloppsverksamheten	- 64	- 564	500
Miljöförvaltningen	5 844	5 092	752
Exploatering	87	87	-
Övrigt			-
Summa	1 020 480	1 033 272	- 12 792
Finansiering och finansiellt netto	- 1 056 396	- 1 056 205	- 191
Total summa	- 35 916	- 22 933	- 12 983

2.1.1 Kommentar till driftsuppföljning

Efter första tertialet prognosticeras ett resultat för helåret 2026 om 22,9 mnkr vilket är 13 mnkr sämre än budget. Det är drygt 7 mnkr sämre än prognosen som presenterades baserat på utfallet t.o.m. februari. Försämringen beror på att skatteintäkterna bedöms falla. Den resultatnivå som budgeterats behövs till följd av de höga investeringsnivåerna framöver. Risk finns annars att kommunens skuldnivå blir för hög under kommande år. Ett annat sätt, utöver höga resultatnivåer, att motverka en för hög skuldsättning är att sänka den planerade investeringsnivån genom att prioritera bort planerade investeringar.

Prognosläget har således försämrats sedan februari och det två viktigaste orsakerna till att prognosen är lägre än budget är det betydande underskottet vid socialförvaltningen samt den försämrade skatteprognosen.

Socialförvaltningen prognosticerar ett budgetunderskott om ca 13 mnkr. Det är en något sämre än prognosen än i februari. Det prognostiserade underskottet förklaras av höga kostnader för externa placeringar på gruppboenden, enligt LSS, inom funktionshinderomsorgen. Utöver detta har behovet av särskilt boende ökat varför ytterligare en enhet, Linden, kommer öppnas. För funktionshindersomsorgen beräknas ett underskott om 6 mnkr och för äldreomsorgen ett underskott på 8,7 mnkr. Inom äldreomsorgen visar hemtjänsten underskott på drygt 5 mnkr och inom särskilt boende ligger underskottet på ca 3 mnkr. Dessutom har, inom individ- och familjomsorgen, beslut tagits om en placering vid SiS vilket minskar överskottet inom denna verksamhet.

Prognosen för skatter och generella statsbidrag är nu ca 9 mnkr sämre än i februari men nära den nivå som budgeten i november baserades på. Denna försämring beror på det krig som startade mellan USA i allians med Israel och Iran som motpart. Effekterna som denna konflikt kan få på världsekonomin är inte klara men i den senaste skatteunderlagsprognosen från SKR sänks årets skatteprognos för kommunernas skatteintäkter och så även för Habo kommun och då med ca 9 mnkr. Utvecklingen i konflikten mellan USA/Israel gentemot Iran kan få stora ekonomiska effekter såväl för innevarande år som under kommande år.

Även barn- och utbildningsförvaltningen lämnar en negativ prognos med budgetavvikelse om 1,7 mnkr. Avvikelsen kan översiktligt förklaras främst av fler barn i verksamheten där det i förskolan är 12 barn mer än budgeterat, i fritidshemmen med 4 barn fler men i grundskolan är det 10 barn färre. Vuxenutbildningen gick med ca 600 tkr i underskott under 2025 och vi räknar med att det blir ungefär detsamma under 2026.

Miljöförvaltningen redovisar prognos på ett överskott om ca 750 tkr vilket hänför sig till det arbete som pågår med att bemanna enheten på så optimalt sätt som möjligt.

Övriga verksamheter redovisar små avvikelser i förhållande till budget.

2.2 Investeringsuppföljning (tkr)

Verksamhet/enhet	Budget helår	Utfall tom april	Prognos helår	Avvikelse Budget- Prognos
Habo kommun	212 715	30 657	159 500	52 715

2.2.1 Kommentar till investeringsuppföljning

Budget för 2026 uppgår till 213 mnkr och då avser 54 mnkr medel som flyttats med från 2025. Stor del, 78 mnkr. av budget utgörs av investeringar som planeras inom VA-verksamheten. Andra stora delar av budgeten avser planerade investeringar vid TK om 94 mnkr. Inom VA samt TK har investeringar om 25 mnkr genomförts hittills i år. Prognosen bygger på att 75 procent av beslutade investeringar genomförs under året.

3 Medarbetarkapital

Habo kommun har tagit fram ett antal nyckeltal inom området medarbetarkapital som bedöms viktiga att följa upp regelbundet. Dessa nyckeltal analyseras i fyra områden; *sjukfrånvaro*, *personalomsättning*, *personalsammansättning* och *tidsanvändning*. Samtliga nyckeltal redovisas ackumulerade från årets början till och med månaden före rapporteringsmånaden, pga eftersläpning i löneuppgifter. (Dvs för tertial 1 redovisas nyckeltal för perioden jan-mars).

3.1 Sjukfrånvaro

	Sjukfrv 1- 14 % ack Jan - Mar 2026	Sjukfrv 15+ % ack Jan - Mar 2026
Alla åldrar	3.6%	2.9%

Både korttidsjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron visar på en positiv utveckling. Den korta sjukfrånvaron har minskat med 0,5 procentenheter jämfört med motsvarande period föregående år. Den korta sjukfrånvaron steg tillfälligt i februari. Den förvaltning som har högst korttidssjukfrånvaro är socialförvaltningen, 5,1 procent, en ökning med 0,3 procentenheter. Tekniska förvaltningen har näst högst korttidssjukfrånvaro, 3,8 procent, en minskning med 1,8 procentenheter. Medarbetare som är sjukskrivna en längre tid räknas som korttidssjukskrivna under de första 14 dagarna.

Långtidssjukfrånvaron har minskat med 0,8 procentenheter jämfört med 2025. I den långa sjukfrånvaron finns både medarbetare som är helt sjukskrivna och medarbetare som är på väg tillbaka genom partiell sjukskrivning. Den långa sjukfrånvaron var lägst i januari och har stigit succesivt sedan dess. Den förvaltning som har högst långtidssjukfrånvaro är socialförvaltningen, 4,2 procent, en minskning med 0,8 procentenheter. Tekniska förvaltningen har näst högst långtidssjukfrånvaro, 3,7 procent, en minskning med 0,8 procentenheter.

Total sjukfrånvaro är således 6,5 procent, en minskning med 1,3 procentenheter.

Den största andelen korttidssjukfrånvaro finns i åldersgruppen 29 år eller yngre, 5,0 procent, en ökning med 0,7 procentenheter, följt av åldersgruppen 50 år och äldre, 3,8 procent, en minskning med 0,6 procentenheter. Även åldersgruppen 30-49 år har minskat med 0,6 procentenheter till 3,3 procent.

Den största andelen långtidssjukfrånvaro finns i åldersgruppen 50 år och äldre på 3,3 procent, en minskning med 1,0 procentenheter, följt av åldersgruppen 30-49 år, 2,7 procent, också en minskning med 1,0 procentenheter. Motsvarande andel i åldersgruppen 29 år eller yngre uppgår till 2,2 procent, en ökning med 1,4 procent.

Således har både den korta och den långa sjukfrånvaron ökat i åldersgruppen 29 år och yngre medan den minskat i övriga åldersgrupper. Drygt 7 procent av tillsvidareanställda är 29 år eller yngre.

Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män och det gäller både korttidssjukfrånvaro och långtidssjukfrånvaro. Knappt 80 procent av de anställda är kvinnor. För kvinnor har den korta sjukfrånvaron minskat till 3,8 procent, medan den för männen ökat till 2,9 procent jämfört med föregående år. När det gäller den långa sjukfrånvaron har den minskat för både kvinnor, till 3,3 procent, och män, till 1,5 procent.

Om vi tittar på skillnad i sysselsättningsgrad ser vi att heltidsanställda har lägre sjukfrånvaro än deltidsanställda. Det gäller både kort och lång sjukfrånvaro. 85 procent är anställda på heltid.

De befattningar som har högst sjukfrånvaro är undersköterska, stödbiträde, lokalvårdare och kock/kokerska.

3.2 Personalomsättning

	2025	2026
Externa avgångar	-25	-28
Omsättning externt (%)	2.51%	2.80%

Personalomsättningen är marginellt högre än föregående år, 0,29 procentenheter. Under 2026 har 28 medarbetare slutat, varav 3 slutat pga. pension jämfört med 2025 då 25 medarbetare slutade, varav 4 slutade pga. pension. Personalomsättningen är låg i samtliga förvaltningar och förändringarna inom förvaltningarna är endast marginella.

3.3 Personalsammansättning

	2023	2024	2025	2026
Antal tillsvidareanställda månadsavlönade	975	1 008	1 035	1 043
Antal visstidsanställda månadsavlönade	103	105	108	103

	Antal årsarbetare enl. ÖK	Genomsn. syss.grad, (%)
Tillsvidare	982.1	94.16%

Antal tillsvidareanställningar har ökat med 8 anställningar under 2026 jämfört med 2025 medan antalet visstidsanställningar har minskat med 5 under samma period. De förvaltningar som ökat mest är barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen. Ökningen i barn- och utbildningsförvaltningen har främst skett inom den anpassade grundskolan. I socialförvaltningen är det ingen enhet som sticker ut utan det är marginella skillnader i de olika enheterna. Några enheter har ökat med en till två medarbetare och på andra enheter har antalet medarbetare minskat med en eller två.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda har ökat marginellt, med 0,16 procentenheter jämfört med motsvarande period föregående år. Antalet årsarbetare har ökat med 9,21.

3.4 Tidsanvändning

	Timmar Jan - Mar 2025	Timmar Jan - Mar 2026
A ARBETAD TID	418 794.3	430 553.8
5 ÖVERTID	2 121.6	2 523.9
B FRÅNVARO	107 304.0	101 092.5

	2025	2026
Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade, andel (%)	85.3%	84.0%
Arbetad tid utförd av visstidsanställda månadsavlönade, andel (%)	8.4%	8.6%
Arbetad tid utförd av visstidsanställda timavlönade, andel (%)	6.3%	7.4%

Den arbetade tiden är knappt 11 800 timmar högre 2026 jämfört med 2025. En orsak till ökningen är att antalet medarbetare blivit fler. En annan orsak är att den totala frånvaron har minskat.

Övertiden har ökat med 400 timmar. En anledning är att begreppet fyllnadstid upphört, vilket innebär att deltidsanställda som arbetar utöver sin sysselsättningsgrad numera får övertid direkt.

Den totala frånvaron är drygt 6 200 timmar lägre 2026 jämfört med 2025. Semester och vård av barn har ökat medan sjukdom, föräldraledighet och övrig frånvaro har minskat. I övrig frånvaro finns bl.a. studieledighet och icke lagstadgad tjänstledighet.

Arbetad tid som utförs av tillsvidareanställda har minskat med 1,3 procentenheter.
Arbetad tid som utförs av visstidsanställda och timavlönade har ökat, med 0,2
procentenheter respektive 1,1 procentenheter.

4 Fortsatt verksamhet