

Datum

2023-11-17

Ärendenr

2023-000064

Verksamhetsplan och budget 2024

Kommunstyrelsen



Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
1.1	Uppdrag.....	3
1.2	Organisation	4
1.3	Styrning och uppföljning	5
2	Förutsättningar	5
2.1	Omvärldsanalys.....	5
2.2	Invärldsanalys	7
2.3	Ekonomiska förutsättningar och verksamhetsförändringar	8
2.4	Arbetsgivar- och kompetensförsörjningsfokus.....	9
3	Vision och strategiska mål.....	11
3.1	Strategiskt mål 1.....	12
3.1.1	Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag	12
3.1.2	Uppföljning.....	12
3.2	Strategiskt mål 2.....	12
3.2.1	Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag	13
3.2.2	Uppföljning.....	13
3.3	Strategiskt mål 3.....	13
3.3.1	Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag	13
3.3.2	Uppföljning.....	14
4	Projekt och uppdrag	14
5	Driftbudget.....	14
6	Investeringsbudget	16



1 Inledning

Syftet med verksamhetsplanen är att vara ett verktyg för planering av verksamhet, tydliggöra mål och strategier samt vara ett stöd för uppföljning av verksamheten. Verksamhetsplanen syftar också till att mål och ambitioner ska samspela med de resurser som nämnden råder över. Likväl ska verksamhetsplanen bidra till en utvecklad framförhållning och beredskap för verksamhetsförändringar som kommer att bli nödvändiga. I samband med att nämnden beslutar om verksamhetsplan och budget beslutar nämnden också om plan för intern kontroll. Syftet med intern kontroll är att främja en fungerande ledning av kommunens verksamhet, att förebygga och hantera risker, att utnyttja möjligheter och starka sidor, att kontinuerligt utveckla verksamheten och att utvärdera verksamhetens resultat.

Verksamhetsplanen redogör för nämndens prioriteringar och målinriktat arbete med sikte på visionen och med utgångspunkt i de strategiska målen.

Verksamhetsplanen ska ta sin utgångspunkt i kommunen som helhet, där varje nämnd har ansvar att bidra till kommunfullmäktiges strategiska mål och koppla till varje nämnds uppdrag och utvecklingsbehov.

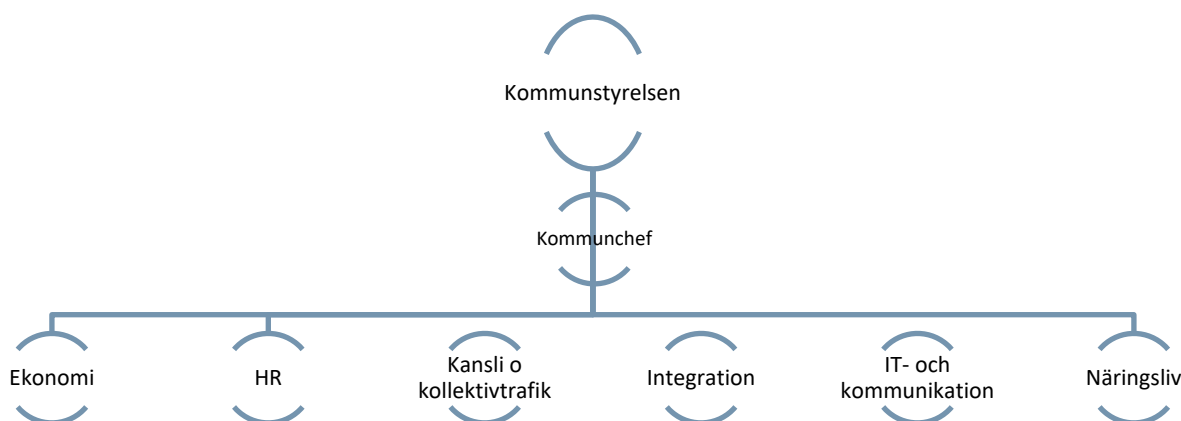
1.1 Uppdrag

Kommunstyrelsen har till uppgift att driva de strategiska lednings- och framtidsfrågorna för Tibro kommun. Kommunstyrelsen har därmed ett övergripande ansvar för uppföljning och utveckling av övriga nämnders verksamhet. Utifrån sitt styrande uppdrag ser kommunstyrelsen också till att kommunfullmäktiges strategiska mål och riktlinjer följs och har uppsikt över den verksamhet som bedrivs i de kommunala bolagen, i gemensam nämnd och i de kommunalförbund som kommunen är medlem i.

Kommunstyrelseförvaltningen stödjer kommunstyrelsen i arbetet med att utveckla Tibro och leda, utveckla och samordna kommunövergripande angelägenheter.



1.2 Organisation



Kommunchefen leder kommunstyrelseförvaltningen och är tillika chef för övriga nämnders förvaltningschefer och är länken till politikerna i kommunstyrelsen.

Kommunstyrelseförvaltningen består av kansli, ekonomienhet, HR-enhet, näringslivsenhet, integrationsenhet, it- och kommunikationsenhet och kollektivtrafikkontor. Därtill tillkommer ansvar för och funktioner inom ledning och styrning, säkerhets-, brottsförebyggande-, miljö-, samt folkhälsofrågor. Antalet anställda är cirka 30 personer.

Här återfinns även de områden där kommunstyrelsen har gemensamt myndighetsansvar med andra kommuner. Tibro kommun ingår i kommunalförbundet Miljösamverkan Östra Skaraborg (MÖS) som har myndighetsansvar inom miljö- och hälsoskyddsfrågor. Likaså ingår Tibro kommun i kommunalförbundet Räddningstjänst Skaraborg (RS) som ansvarar för räddningstjänst och förebyggande brandskydd, samt kommunalförbundet Avfall & Återvinning Skaraborg (AÅS) som bland annat ansvarar för insamling och behandling av hushållsavfall. Skaraborgs kommunalförbund utgör plattformen för gemensamma delregionala utvecklingsarbeten i Skaraborgs 15 kommuner. Därtill ingår Tibro kommun i kommunalförbundet Tolkförmedling Väst, som tillgodoser medlemmarnas behov av språktolk genom att bedriva gemensam språktolk- och översättningsförmedling.



1.3 Styrning och uppföljning

Nämndens uppdrag i stort följs upp med bland annat nyckeltal och analys i respektive nämnd.

Utöver de kommungemensamma uppföljningarna per april och augusti, då både verksamhet och ekonomi rapporteras, så lämnar förvaltningen ekonomiska uppföljningar till kommunstyrelsen i mars och oktober.

Vid årets slut lämnar förvaltningen en verksamhetsberättelse med redogörelse av verksamhet och ekonomi för det gångna året.

Uppföljning och utvärdering av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) sker genom årlig uppföljning av SAM.

Kommunstyrelsen har även uppsiktsplikt över övriga nämnders verksamhet och ekonomiska ställning. Kommunstyrelsen bildar sig en helhetsbild av nämndernas arbete och rapporterar vidare till kommunfullmäktige.

2 Förutsättningar

Omvärldsanalys och invärldsanalys syftar till att skapa en gemensam bild av skeenden, trender och utvecklingsmönster som är angelägna för kommunens utveckling.

Omvärldsanalysen stödjer en verksamhetsnära planering där nämnden bryter ner de långa perspektiven till konsekvenser och slutsatser i sina verksamheter. Invärldsanalysen handlar om att ha en grund i fakta om verksamhetens resultat och dess förutsättningar och är en förutsättning för att kunna analysera och prioritera. Nyckeltal och annan kunskap om verksamheten utgör viktiga redskap i invärldsanalysen.

2.1 Omvärldsanalys

Omvärldsanalysen bygger framför allt på Vägval för framtiden som är framtagen av Sveriges Kommuner och Regioner, SKR. Där pekas demografi, globalisering, grön omställning, värderingar och teknikutveckling ut som spänningsfält. Spänningsfälten är övergripande globala drivkrafter som drar åt flera håll samtidigt.

Utifrån spänningsfälten är tio trender som påverkar det kommunala uppdraget identifierade. I budgeten för kommunen finns flertalet av trenderna beskrivna och nedan följer ett utdrag ur kommunens omvärldsanalys.

Tibro kommun behöver strategiskt möta trenderna för att på bästa sätt kunna arbeta mot visionen och de strategiska målen. Dessa trender har betydelse för kommunstyrelsen och



behöver finnas med som aspekter i det strategiska förändringsarbetet. Tibro kommun står som alla kommuner inför stora omställningar. Förväntningarna på välfärden ökar i snabb takt och det ger stora utmaningar samtidigt som andelen förvärvsarbetande minskar och andelen barn och äldre ökar, färre ska försörja fler. Teknikutvecklingen går snabbare och snabbare. Klimatet förändras och påverkar oss och där vanor och beteenden behöver förändras.

Demografiska utmaningar

Samhällsplaneringen behöver vara flexibel för att möta demografiska förändringar över tid. Demografiska förändringar har inverkan på politiska, ekonomiska och sociala faktorer. Människors förtroende för varandra och institutioner är en grundläggande byggsten för stabila och effektiva samhällsinstitutioner. Den lokala nivån blir allt viktigare då kontakter, samverkan och nätverk med näringslivet och civilsamhället sker lokalt.

Kompetensförsörjning

I takt med att befolkningen åldras kommer bristen på personal inom flera yrkeskategorier att öka. När arbetskraften inte räcker till går det inte att möta kompetensförsörjningsutmaningen enbart genom att rekrytera fler. Utmaningarna kräver förändrade arbetssätt. Förutom att satsa på att bibehålla medarbetare, tillvarata samt utveckla kompetensen hos befintliga medarbetare kommer det vara viktigt att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare bland potentiellt nya medarbetare, andra arbetssätt, välfärdsteknik, samverkan och attityd vara ständigt aktuellt.

Klimatförändring och ny teknik

Den gröna omställningen går allt snabbare. Ett klimat i förändring innebär att samhället behöver ta hänsyn till nya risker. Som samhällsutvecklare har kommuner och regioner ett stort ansvar att ställa om till hållbara och cirkulära arbetssätt. Ny smart teknik accelererar klimatomställningen men kommer inte ensamt lösa klimatkrisen. För att hantera klimatförändringarna krävs ett tvärsektorielt helhetsperspektiv. Samverkan mellan den lokala, regionala och nationella nivån behöver förstärkas och fördjupas.

Delaktighet, värderingar och livsvillkor

Den ökade individualiseringen i kombination med ökad kunskapsnivå bland invånarna driver upp krav och förväntningar på omgivningen. Det innebär ökade krav på kommunens tjänster och förmågan att möta upp förväntningarna på valfrihet, snabbhet och individuell service. För att klara välfärdsuppdragen blir det allt viktigare med delaktighet och samverkan för att klara välfärdsuppdragen.

Ledarskap

I en värld där förändringar mer och mer blir en del av vardagen ställs krav på att ha en organisation som klarar av att ställa om och anpassa sig efter nya förutsättningar. För

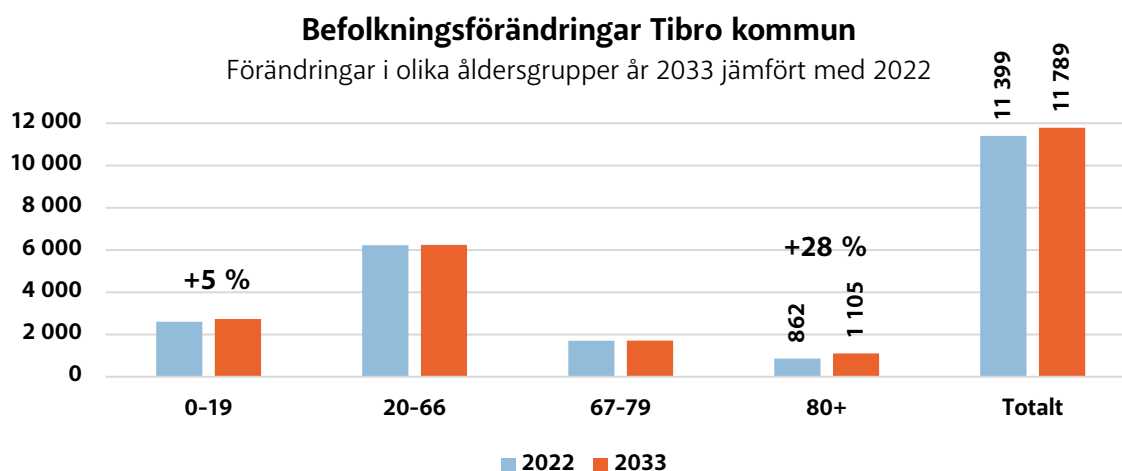


detta krävs ett utvecklat förändringsledarskap. Samarbete och samordning har blivit alltmer avgörande för att nå resultat. Utvecklad anpassningsförmåga, ökad delaktighet, ständiga förbättringar samt ständigt lärande är väsentliga delar för att möta förändringstakten.

2.2 Invärldsanalys

I omvärldsanalysen lyfts trender fram som på olika sätt påverkar Tibro kommun och kommunstyrelsen. Att möta de komplexa utmaningarna och frågorna kring hållbar utveckling, som bland annat adresseras genom Agenda 2030 och omvärldsanalysen, kräver helhetssyn. Förändrade förhållningssätt, nya arbetsmetoder och nya former av samarbete behövs.

Enligt SCB:s befolkningsprognos för Tibro kommun i september 2023 så kommer befolkningen öka med 390 personer, 3,4 %, till och med 2033 jämfört med 2022. Det är en något lägre ökningstakt än den prognostiserade ökningen för landet som helhet. Befolkningsprognosen bygger antagande om nybyggnation samt historisk utveckling. I befolkningsprognosen har inte något scenario kring befolkningsutveckling utifrån en positiv utveckling av näringslivet i Tibro och Skaraborg, bland annat genom Volvos aviserade batterifabrik i Mariestad gjorts. Det kan innebära att befolkningsutvecklingen blir betydligt starkare än vad prognosen visar. Beroende på vilka vägval Tibro kommun gör så kan det komma att påverka befolkningsutvecklingen i olika grad.



Källa: Befolkningsprognos kommunspecifik Tibro kommun SCB 2023

I Skaraborg pågår ett gemensamt omställningsarbete för att möta välfärdsutmaningen, den industriella omvandlingen och målet om en mer hållbar och klimatsmart utveckling. Målet med den gemensamma kraftsamlingen är att stärka den skaraborgsgemensamma

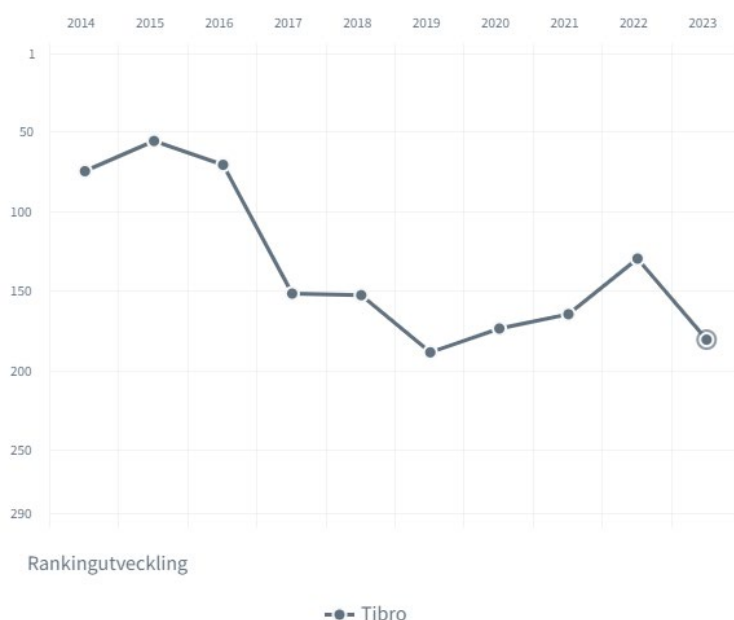


utvecklingsagendan. Ett av målen är att Skaraborg ska växa från 270 000 invånare till 300 000 invånare fram till 2030 och att Skaraborg ska vara en arbetsmarknadsregion.

Placeringen i Svenskt Näringslivs årliga ranking av företagsklimatet har sedan 2019 haft en försiktigt positiv trend. Däremot tappade Tibro 51 placeringar till plats 180 i 2023 års ranking. Här är det en utmaning i att stärka näringslivsklimatet i kommunen vilket i sin tur kan bidra till att nå målen och visionen.

RANKING (KÄLLA: SVENSKT NÄRINGSLIV)

Rankingutveckling 2014-2023



2.3 Ekonomiska förutsättningar och verksamhetsförändringar

Kommunens samarbete med Karlsborgs kommun angående säkerhetschef upphör vid årsskiftet 23/24 och kommunstyrelseförvaltningen rekryterar därför en Trygghets- och säkerhetssamordnare. Denna tjänst ska även samordna det brottsförebyggande arbete som åläggs kommunerna sedan halvårsskiftet 2023. Statsbidrag för krisberedskap och civilförsvaret finansierar delvis tjänsten och utöver det har Kommunstyrelsen erhållit 300 tkr i utökat anslag för det brottsförebyggande arbete.

Utifrån de politiska satsningarna som görs kommer organisationen att ses över.



2.4 Arbetsgivar- och kompetensförsörjningsfokus

Tibro kommun vill genom sin arbetsgivarpolitik vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare där medarbetare vill, kan och har förutsättningar att göra skillnad för Tibros invånare. För att uppnå detta krävs ett aktivt och systematiskt arbete med särskilt fokus på arbetsmiljöområdet och strategisk kompetensförsörjning.

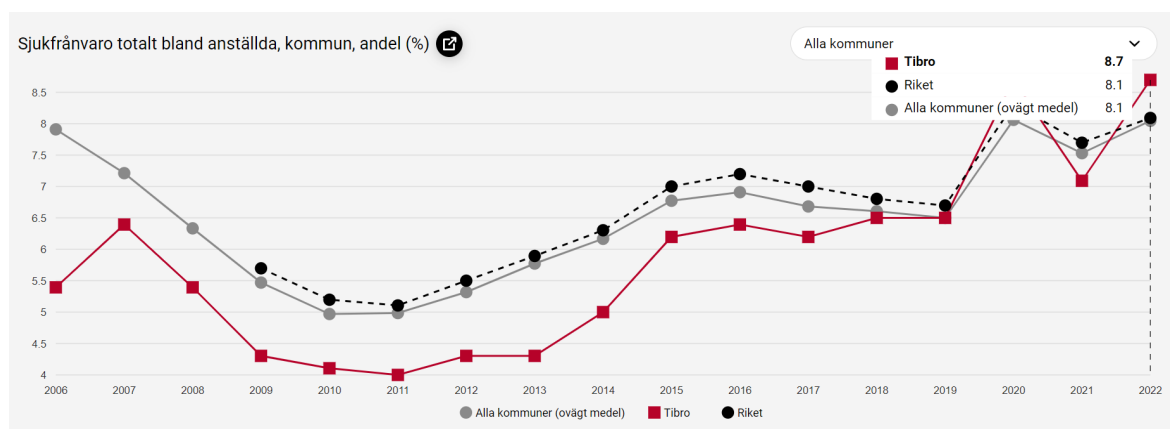
Genom att tydliggöra verksamhetens mål och uppdrag, syfte och förväntningar både på grupp- och individnivå skapas förutsättningar för en trygg och utvecklande arbetsmiljö. Ett systematiskt, inkluderande och tydligt arbetsmiljöarbete där våra ledare involverar sina medarbetare är avgörande för Tibro kommuns förutsättningar att skapa en hållbar och utvecklande kompetensförsörjning.

Kompetensförsörjningen ska bidra till att säkerställa att rätt kompetens finns på kort och lång sikt. För att nå en hållbar kompetensförsörjning krävs ett tydligt och kommunikativt ledarskap, främjande av medarbetarengagemang samt fokus på lönebildning, hälsa, jämställdhet och mångfald.

För att stärka attraktiviteten för kommunens chefer behöver kommunen arbeta mer främjande och strategiskt med ledarutveckling över tid. Ett kompetensutvecklingspaket behöver formas för att bidra till att utveckla ledarskapet i Tibro kommun.

Arbetsgivarens förmåga att engagera, utveckla och attrahera medarbetare att vilja arbeta i Tibro kommun är avgörande för att klara att kompetensförsörja kommunens verksamheter. Investeringar i och strategiskt fokus på arbetsmiljöfrågorna är tätt sammankopplade med förutsättningarna att skapa en hållbar och utvecklande kompetensförsörjning. Dessa två huvudområden blir därför avgörande för att Tibro kommun ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, såväl internt som externt.

Sjukfrånvaron i kommunen är bland de högsta i jämförelse med andra kommuner i närområdet Skaraborg. Tibro kommun har till och med augusti 2023 en ackumulerad sjukfrånvaro på cirka 7,6 %. Kommunstyrelseförvaltningen har en ackumulerad sjukfrånvaro till och med augusti 2023 som uppgår till 6,5 %.



Att attrahera, engagera och utveckla rätt medarbetare på rätt plats är helt avgörande för att nå goda resultat i kommunens verksamheter. Kommunens medarbetare är nyckelspelare för att nå framgång. Detta förutsätter ett arbetsklimat och en kultur som bygger på förtroende och tillit där varje medarbetares engagemang tas tillvara. Ledarskapet är en viktig nyckel till att skapa engagemang, vilket görs genom att vara tydlig med verksamhetens mål och uppdrag, syftet och förväntningar både på grupp och individnivå samt att som ledare sprida energi, skapa stolthet och tillföra glädje i medarbetarens uppdrag.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) mäter ledarskap, motivation och styrning. HME är ett mått på hur väl medarbetarnas kompetens tas tillvara. Kommunens mål är att HME-värdet ska öka jämfört med senaste mätningen. Den senaste mätningen gjordes hösten 2023 och uppgick då till 80 för kommunen som helhet. Kommunstyrelseförvaltningens HME ligger på 86.

Utifrån kompetensförsörjning och rekryteringsmöjligheter behövs satsningar för att behålla och stärka medarbetare, samtidigt som organisationen behöver ställa om både vad gäller innovativa arbetssätt och effektivt nyttjande av personella resurser.



3 Vision och strategiska mål

I visionen tar kommunen avstamp för det långsiktiga arbetet och som genom de strategiska målen visar på prioriteringarna för de kommande åren.

Tibros vision

Tillsammans – Hållbart – Nära

#viärtibro

VI SKAPAR TILLSAMMANS

Vi har en medskapandekultur och samarbetsanda som sticker ut – vi utvecklar Tibro tillsammans. Gemenskap är viktigt för oss och vi vill att du ska vara en del av den. Här finns en stolt hantverkstradition, en entreprenörsanda utöver det vanliga och ett rikt föreningsliv som skapar arbetstillfällen och möten människor emellan. Med engagemang och handlingskraft löser vi framtidens utmaningar. Tillsammans är vi Tibro.

HÅLLBARA VAL

I Tibro nyttjar vi våra gemensamma resurser och tar vara på våra goda förutsättningar för att bidra till ett mer hållbart samhälle.

Vi värnar goda uppväxtvillkor för våra barn och unga – såväl som för kommande generationer. Här ser vi varandra och välkomnar mångfald. Med attraktiva boendemiljöer, goda kommunikationer och utrymme för flexibilitet är det enkelt att göra hållbara livsval. Genom cirkulär ekonomi, lokal produktion, kreativitet och idériokedom lägger vi grunden för en hållbar framtid.

NÄRA LIVSKVALITET

Här är du alltid nära. Nära relationer, nära möten och nära upplevelser. Nära naturen, fritidsområden och vatten. Nära arbete och utbildning, oavsett om du promenerar, pendlar eller ansluter digitalt. Vår goda tillgänglighet och service gör att du alltid kan känna dig trygg, vem du än är och var du än kommer ifrån. Tack vare det nära samhällets fördelar finner vi livskvalitet, både idag och imorgon.

Agenda 2030

Tibro kommuns strategiska mål hänger tätt ihop med Agenda 2030 och har i stora drag samma målsättning. Agenda 2030 består av 17 globala mål för hållbar utveckling ur tre dimensioner, social, ekologisk och ekonomisk dimension. De globala målen syftar till att utrota fattigdomen, stoppa klimatförändringarna och skapa trygga och fredliga samhällen.



3.1 Strategiskt mål 1

Alla är självförsörjande och har en meningsfull vardag

Vi ska medverka till att ge barn och unga goda framtidsförutsättningar. Vi ska stärka samverkan med näringsliv, civilsamhälle, myndigheter och skola/utbildning. Vi ska verka för ett gott näringslivsklimat, stimulera hållbart entreprenörskap och underlätta företagsetableringar för fler arbetstillfällen. Genom att främja kultur, föreningsliv och möten mellan människor ser vi att vi kan bidra till meningsfull tillvaro och minska utanförskapet.

3.1.1 Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag

För 2024 har kommunstyrelsen ett prioriterat utvecklingsområde för att bidra till målet om att alla ska vara självförsörjande och ha en meningsfull vardag.

- Näringslivsklimatet

3.1.2 Uppföljning

Uppföljning görs genom bland annat Svenskt Näringslivs ranking.

3.2 Strategiskt mål 2

Tibro är en livskraftig boendekommun

Den upplevda tryggheten ska öka, kvaliteten i förskola/ grundskola ska vara hög och vi ska främja nya sätt för människor att mötas – det ska vara gott att leva hela livet i Tibro. Genom att skapa attraktiva och klimatsmarta boendemiljöer med varierat bostadsutbud ska vi främja Tibro som boendekommun. Vi ska också ge tillgång till meningsfull fritid och naturnära rekreation. Centrala Tibro ska utvecklas till ett levande och grönt centrum där vi tillgängliggör platser och lokaler för såväl invånare som besökare. Vi ska nyttja närheten till större arbetsmarknad och utbildning och möjliggöra hållbart resande, både inom och utanför kommunen.



3.2.1 Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag

Kommunstyrelsen har fyra prioriterade utvecklingsområden för att bidra till målet om att vara en livskraftig boendekommun.

- Omställning Skaraborg
- Trygghet och brottsförebyggande
- Platsutveckling
- Politiskt antagna klimatlöften

3.2.2 Uppföljning

Angreppssätt och uppföljning kommer under året att utvecklas.

3.3 Strategiskt mål 3

Vi levererar kvalitativ välfärd med invånaren i centrum

Vårt arbete ska präglas av en aktiv tillitsbaserad dialog som främjar lärande, utveckling och engagemang – hos såväl medarbetare som invånare. För att klara välfärdsuppdraget ska vi inspireras av goda exempel, bygga nätverk och samverka med andra. Vi ska dra nytta av vårt läge i en växande pendlingsregion för att säkra kommunens kompetensförsörjning. Kommunens organisation ska vara långsiktigt hållbar, ur såväl ett hälsoperspektiv som ett ekonomiskt perspektiv. Vi ska nyttja digitaliseringens möjligheter för att skapa effektivitetsvinster och ökad tillgänglighet. Vi ser samtidigt att vi behöver minska vår klimat- och miljöpåverkan när vi utför vårt uppdrag.

3.3.1 Prioriterade utvecklingsområden och uppdrag

Till det tredje strategiska målet, vi levererar kvalitativ välfärd med invånaren i centrum, har kommunstyrelsen fyra prioriterade utvecklingsområden.

- Attraktiv och hållbar arbetsgivare
- Digitalisering
- Kommunikation
- Politiskt antagna klimatlöften



3.3.2 Uppföljning

Prioriterat utvecklingsområde	Indikatorer	Ingångsvärde	Målvärde 2027
Attraktiv och hållbar arbetsgivare	Sjukfrånvaro Kommunstyrelseförvaltningen %	5,2 (2022)	Minska
Attraktiv och hållbar arbetsgivare	HME Kommunstyrelseförvaltningen	86 (2023)	öka
Kommunikation	Service och tillgänglighet: bemötande	*	Öka
Kommunikation	Delaktighetsindex	56 (2022)	Öka

4 Projekt och uppdrag

Särskilt beslutade uppdrag är:

- Utredning Inredia

5 Driftbudget

Kommunfullmäktige erhåller ett engångsanslag 2024 om 300 tkr för anordnande av EU-val och anslaget för överförmyndarverksamheten utökas med 150 tkr för att täcka ökade kostnader gällande överförmyndarkontoret i Skövde samt fler kostsamma uppdrag med privata utförare.

Kommunstyrelsen ges utökat anslag för att täcka ökade bidrag till Räddningstjänsten Skaraborg (500 tkr) och Miljösamverkan Östra Skaraborg (120 tkr).

Den satsning mot arbetslöshet och utanförskap som under 2022–2023 funnits med som engångsanslag (3,5 mnkr per år) permanentas från och med 2024 med ett anslag om 3 mnkr. Medlen disponeras av Kommunstyrelsen men Kompetenscentrum inom Barn- och utbildningsförvaltningen står för det huvudsakliga genomförandet av insatser.

1,8 mnkr tillförs Kommunstyrelseförvaltningen i syfte att stärka kommunens arbete avseende digitalisering, kommunikation, brottsförebyggande arbete samt kompetens-



försörjning. Cirka hälften av medlen är tänkta att användas för att skapa två tjänster som digitaliseringsstrateg respektive kommunikationschef. Den tidigare kombinerade tjänsten som IT- och kommunikationschef avvecklas under våren i samband med pensionsavgång.

Kommunstyrelsen har liksom övriga nämnder ett effektiviseringskrav om 1 % vilket motsvarar drygt 0,4 mnkr. Effektiviseringskravet hanteras genom att den erhållna inflationskompensationen ej tilldelas enheterna utan att respektive enhet hanterar prisökningar inom sin budget.

Införande och drift av nytt intranät kommer att medföra ökade kostnader om strax under 0,6 mnkr under 2024. Finansieringen av intranätet är inte långsiktigt löst inför budgetåret men beräknas kunna hanteras under 2024 då flera tjänster väntas stå vakanta i början på året.

Utöver ovanstående har Kommunstyrelsen erhållit engångsanslag för arbete med våld i nära relationer (0,1 mnkr) och utredningar (0,3 mnkr) samt liksom övriga nämnder fått ökade kostnader för IT-licenser (Microsoft) täckta. Förutom utbildningslicenser har Kommunstyrelsen tidigare betalt samtliga Microsoftlicenser men från och med 2024 har budget och kostnader för dessa fördelats ut på respektive nämnd.

Tabell: budgetfördelning per verksamhetsområde, tkr

Verksamhetsområde	Bokslut 2022	Budget 2023	Budget 2024
Kommunfullmäktige	3 915	3 870	4 395
Kommunstyrelse	21 985	27 440	31 380
Kommunstyrelseförvaltning	32 658	38 415	40 250
Summa	58 558	69 725	76 025



Tabell: fördelning budgetansvariga, tkr

Enhet	Budget 2023	Budget 2024	Förändring
1000 Kommunfullmäktige	1 150	1 200	50
1010 Revision	810	815	5
1020 Överförmyndare	1 900	2 070	170
1030 Valnämnd	10	310	300
2000 Kommunstyrelse	17 214	20 530	3 316
2010 Folkhälsoråd	166	170	4
2020 Räddningstjänsten Skaraborg	8 800	9 300	500
2030 Miljösamverkan Östra Sk.	1 260	1 380	120
2110 Kommunledning	9 375	9 415	40
2120 Kanslienhet	3 255	3 950	695
2130 Personalenhet	6 310	7 070	760
2140 Ekonomienhet	7 460	7 520	60
2150 Trygghets- o säkerhetssam.	0	300	300
2160 Kommunikationsenhet *	7 715	5 045	-2 670
2170 Näringslivsenhet	4 300	4 410	110
2180 Digitaliseringskoordinator *	0	2 540	2 540
2190 Integrationsenhet	0	0	0
Summa	69 725	76 025	6 300

* Uppdelning av tidigare 2160 IT- och kommunikationsenhet

6 Investeringsbudget

Kommunstyrelsen har inga utpekade investeringar vare sig under 2024 eller under planperioden 2025–2026. Däremot finns en mindre summa, 500 tkr, upptagen under anslaget KS oförutsett för att kunna ta snabba beslut om eventuella mindre tillkommande investeringar.

Tabell: investeringar, tkr

Projekt	Projektansvarig	Budget 2024	Plan 2025	Plan 2026
610000 KS oförutsett	2000 Kommunstyrelse	500	500	500
Summa		500	500	500