



Delårsbokslut 2026 Kommunstyrelsen

Innehåll

Verksamhet.....	3
Ekonomi	6
Drift	6
Investeringar	7
Personaluppföljning	8
Rekryteringsbehov och kompetensförsörjning	8
Arbetsmiljö.....	8
Sjukfrånvaro	9
Uppföljning av internkontroll	10

Verksamhet

I budgeten som kommunfullmäktige antog den 5 november 2025, § 217, framgår att Alingsås har ett övergripande mål – att bli Sveriges mest effektiva kommun. För att Alingsås ska nå detta mål behöver kommunen ha bättre resultat än andra liknande kommuner och samtidigt ha kostnader som inte överstiger kommunens referenskostnad, det vill säga den kostnad verksamheter förväntas ha utifrån sina förutsättningar. Att infria detta mål åligger samtliga nämnder, bolag och verksamheter och berör samtliga områden som kommunen ansvarar för. En förutsättning för att det ska kunna infrias är ett aktivt arbete med metoder för ständiga förbättringar utifrån respektive grunduppdrag.

Målet att bli Sveriges mest effektiva kommun följs även upp genom den årliga genomlysningen, som respektive nämnd ansvarar för. I genomlysningen ska nämnden utvärdera hur nämndens verksamhet bidrar till kommunens mål, samt granska organisation, ansvarsområden och möjligheter att optimera förvaltningens arbete. I samband med årsbokslutet ska en deluppföljning genomföras.

Väsentliga händelser

Under första halvåret 2026 kan följande händelser särskilt uppmärksammas.

Inflyttning i nytt kommunhus

Arbetet med inflyttningen i det nya kommunhuset har genomförts enligt plan, med etappvis inflyttning från maj 2026. Inför inflyttningen har ett omfattande förankringsarbete genomförts tillsammans med berörda chefer och medarbetare. Genom workshops har medarbetarna fått möjlighet att vara delaktiga i att forma arbetssätt och förhållningssätt utifrån principerna för ett verksamhetsbaserat kontor.

Det nya kommunhuset är en viktig del i kommunens utveckling och syftar till att skapa bättre förutsättningar för samverkan, effektiva arbetssätt och en förbättrad service till kommunens medborgare. Arbetet har bidragit till att skapa förutsättningar för en trygg övergång till det nya kommunhuset och nya arbetssätt.

Husservice har också etablerats som en central funktion för förvaltningskontoren i kommunhuset och Rådhuset. Husservice säkerställer praktiskt stöd inom bland annat flytt och återbruk, posthantering, logistik, mindre reparationer och mötesarenan.

Etablering av kommungemensamt kontaktcenter

När kommunhuset öppnade för allmänheten måndagen den 10 augusti så stod kontaktcenter redo i första linjen. Med ett kontaktcenter på plats höjer kommunen servicegraden både externt och internt och skapar förutsättningar för en effektiv service, där ärenden blir lösta redan vid första kontakten.

Kontaktcenters uppdrag förväntas öka tillgänglighet, effektivitet och medborgarservice i kommunens kanaler; alingsas.se, e-tjänster, mejl och telefon. Genom principen digitalt först för att möta kommuninvånarnas skiftande behov, utvecklingen av

ärendehanteringssystemet Rutin samt ökat AI-stöd har arbetet effektiviserats och avlastar verksamheterna.

Kontaktcenter ger även service på plats via receptionen i kommunhuset och servicekontoret i Sollebrunn.

Förberedelser inför val till kommun, region och riksdag

Inför valet 2026 har valkansliet arbetat med att ta fram nya rutiner och förutsättningar inför den digitala förtidsröstningen och planerat inför valdagen. Arbeta med säkerhet och kontinuitetsplanering har varit i fokus med berörda funktioner inom kommunledningskontoret, vilket lett till att säkerheten har stärkts. Det ställs högre krav och nya rutiner har tagits fram kring bl.a. tillsättande av röstmottagare och en utökad referenstagning. Åtgärder har vidtagits för att öka flödet i vallokaler och valdistrikt samt minska köer under valdagen. Ambulerande röstmottagning planeras under vardagar under förtidsröstningen, samt valdagen.

Utöver det löpande valarbetet arbetar valkansliet med information till de politiska partierna, kommunikation på sociala medier samt information till förstagångsväljare.

Nytt styrdokument för hållbar utveckling

Kommunledningskontoret arbetar för att stärka integreringen av hållbarhetsfrågor i kommunens processer och skapa en tydlig styr- och ansvarskedja. Det har tagits fram ett nytt styrdokument för hållbar utveckling. Det nya styrdokumentet speglar dagens styrmodell, följer kommunrevisionens rekommendationer och inkluderar klimatstrategiska målsättningar. Hållbarhetspolicyn antogs av kommunfullmäktige den 25 mars 2025 § 68, och i samband med detta upphävdes Alingsås Klimatstrategi 2022-2030. Hållbarhetspolicyn tydliggör kommunens inriktning för att nå Vision 2040 och beskriver hur hållbarhetsarbetet ska genomföra planering, genomförande och uppföljning i hela kommunkoncernen.

Fortsatt arbete med ny översiktsplan

Översiktsplanens målsättning är att skapa en större transparens och förutsägbarhet kring kommunens långsiktiga planering och har ett särskilt fokus på att vara användarvänlig och kommunikativ. Arbetet med den nya översiktsplanen är omfattande och har denna period präglats av dialoger för att identifiera prioriterade områden. Dialoginsatser genomförs löpande under 2026–2027 som underlag för politiska vägval och inriktningsbeslut samt för att bidra till väl underbyggda ställningstaganden och ökad förståelse. Därefter sker bredare dialog och demokratisk förankring med allmänheten och olika intressenter inom ramen för samråd (2028) och granskning (2028–2029) i enlighet med PBL.

Verksamheten har även identifierat ett behov av att förstärka kompetensen inom strategisk infrastruktur och blågröna frågor, och har därför förstärkt genom nyrekryteringar inom dessa områden.

Stärkt näringslivsarbete och förbättrat företagsklimat

Kommunen har intensifierat näringslivsarbetet med bland annat företagsbesök, där representanter från olika verksamheter löpande möter företag för att fånga upp behov, utmaningar och utvecklingsmöjligheter.

Kommunens resultat inom företagsklimat har utvecklats positivt. SKR:s Insiktsmätning visar förbättringar inom samtliga mätområden, samtidigt som Svenskt Näringslivs företagsklimatundersökning visar en positiv förflyttning med 56 platser i rankingresultaten gentemot föregående år och för 2026 ligger Alingsås kommun på plats 159. Resultatet för det sammanfattande omdömet i Svenskt näringslivs enkätundersökning är 3,43 jämfört med 3,15 för 2025 och Sverigesnittet är 3,53.

Förändrat arbetssätt kring besöksnärings- och evenemangsfrågor

Under året har arbetet med evenemang, som är en del i besöksnäringen, utvecklats genom att en ny struktur för samverkan mellan kommunen och det lokala näringslivet har etablerats. Syftet är att skapa bättre förutsättningar för att tillsammans utveckla och genomföra evenemang, stärka kommunens attraktivitet samt bidra till ett bredare och mer levande utbud under hela året.

Den nya eventorganisationen bygger på en tydligare struktur med styrgrupp, projektgrupp och arbetsgrupp, där ansvar och roller är fördelade mellan Alingsås kommun och andra externa aktörer. Kultur- och utbildningsförvaltningen har här en samordnande roll tillsammans med Alingsås handelsförening. Genom att samla kompetenser och perspektiv från flera delar av kommunorganisationen och näringslivet skapas bättre möjligheter att tidigt fånga upp behov, identifiera utvecklingsmöjligheter och gemensamt planera insatser.

Det nya arbetssättet har tillämpats vid genomförandet av Alingsåsdagarna, Potatisfestivalen och Alingsåskalaset och har bidragit till bättre förutsättningar för gemensam planering, en tydligare ansvarsfördelning och ett brett evenemangsutbud med god kvalitet.

Genomförda förändringar utgör en god grund för det fortsatta utvecklingsarbetet, med inriktning på stärkt intern kapacitet, fördjupad samverkan när det gäller besöksnäringen samt en översyn av styrdokument.

Fördjupad samverkan för en mer robust överförmyndarsamverkan

Överförmyndarsamverkan med Lerums kommun och Ale kommun har bidragit till en mer kostnadseffektiv verksamhet samtidigt som kvalitet och rättssäkerhet har kunnat upprätthållas. Under året har ett förslag om att inrätta en gemensam nämnd tagits fram som ett nästa steg i samverkan. Förändrad lagstiftning och ökade krav på rättssäkerhet och enhetlighet inom överförmyndarverksamheten innebär samtidigt att kraven på verksamheten ökar. En fördjupad samverkan skapar därmed förutsättningar för att möta dessa krav mer effektivt och kommer på sikt stärka verksamhetens långsiktiga hållbarhet, särskilt om fler kommuner ansluter sig.

Ekonomi

Drift

Belopp i tkr	Budget 2026	Prognos helår 2026	Avv. prognos/budget 2026	Delårsbokslut 2026	Delårsbokslut 2025	Diff. utfall 2025/2026
Verksamhetens intäkter	108 591	107 304	-1 287	75 975	76 408	-433
Personalkostnader	-131 258	-123 834	7 424	-76 782	-73 280	-3 502
Lokalhyror	-14 286	-23 323	-9 037	-12 889	-5 194	-7 695
Köp av tjänster	-61 913	-58 018	3 895	-33 474	-33 890	416
Övriga kostnader	-55 103	-55 988	-885	-40 418	-30 999	-9 419
Verksamhetens kostnader	-262 560	-261 163	1 397	-163 563	-143 363	-20 200
Verksamhetens nettokostnader	-153 969	-153 859	110	-87 588	-66 955	-20 633
Kommunbidrag	153 695	153 695	0	102 464	79 178	23 286
Finansnetto	274	164	-110	89	182	-93
Årets resultat	0	0	0	14 965	12 405	2 560

Per augusti månad prognosticerar kommunstyrelsens verksamheter ett resultat som vid årets slut är i linje med budget.

Verksamhetens intäkter förväntas minska med 1,3 mnkr jämfört med budget, främst på grund av lägre fakturering av detaljplaner samt något lägre fakturering mot koncernbolag.

Personalkostnaderna förväntas understiga budget med 7,4 mnkr, vilket förklaras av frånvaro; såsom vakanta tjänster, sjukfrånvaro, och vård av barn.

Lokalhyrorna förväntas överskrida budget med 9 mnkr, främst på grund av ökade hyreskostnader i och med flytt till nytt kommunhus.

Kostnaderna för köp av tjänster förväntas understiga budget med 3,9 mnkr, främst på grund av lägre prognosticerade konsult- och projektkostnader kopplade till exploaterings-och planverksamheterna.

Prognosen för övriga kostnader förväntas överskrida budget med 0,9 mnkr. Detta beror främst på ökade kostnader för inköp av telefoner, porto, leasing och kostnader kopplade till tidsredovisning.

För perioden redovisas ett positivt resultat som uppgår till 15 mnkr. Detta förklaras bland annat av vakanta tjänster och frånvaro samt högre intäkter kontra periodbudget. Det vill säga, utfallet förväntas bli sämre de kommande fyra månaderna, jämfört med en rakt fördelad budget.

Investeringar

Belopp i tkr	Budget 2026	Prognos helår 2026	Avv. prognos/ budget 2026	Delårsbokslut 2026	Delårsbokslut 2025	Diff. utfall 2025/2026
Expansionsinvestering	85 100	50 740	34 360	25 617	6 826	18 791
Bålinge företagspark	17 800	3 540	14 260	1 734	338	1 396
Mjörnstranden	400	400	0	0	0	0
Stadsskogen	24 500	28 500	-4 000	21 478	310	21 168
Övriga exploateringsområden	42 400	18 300	24 100	2 405	6 178	-3 773
Imageinvestering	0	0	0	0	0	0
Reinvestering	45 650	44 313	1 337	34 827	8 271	26 556
Inventarier	10 150	9 550	600	5 938	312	5 626
Tjänstekatalog	10 000	16 666	-6 666	16 502	3 132	13 370
Fastigheter	25 500	18 097	7 403	12 387	4 827	7 560
Anpassningsinvestering	10 000	8 000	2 000	1 673	1 918	-245
IT-Infrastruktur	5 000	5 000	0	1 673	1 918	-245
Lokalanpassningar	5 000	3 000	2 000	0	0	0
Totala utgifter	140 750	103 053	37 697	62 117	17 015	45 102

Investeringstakten har under perioden januari-augusti varit lägre än budgeterad nivå, vilket särskilt hänförs till expansionsinvesteringarna. Av de budgeterade 140,7 mnkr har 62,1 mnkr (44 procent) nyttjats.

Prognosen för kommunstyrelsens investeringsutgifter vid årets slut år 2026 uppgår till 103 mnkr (73 procent), vilket motsvarar en positiv avvikelse mot budget om ca 38 mnkr. Den positiva avvikelsen förklaras främst av lägre prognostiserade utgifter för expansionsinvesteringar. Markförvärven förväntas bli lägre än planerat och vissa projekteringar bedöms inte nå budgeterade nivåer, bland annat på grund av försenade detaljplaner och utredningar som dragit ut på tid vilket senarelagt åtgärder i projekt.

Personaluppföljning

Rekryteringsbehov och kompetensförsörjning

Personalomsättningen mäts på helår, vilket innebär att utfallet till och med juli är preliminärt. Nivån är hittills som förväntad och i linje med motsvarande period föregående år. Tillsammans med goda rekryteringsmöjligheter bidrar det till stabilitet i verksamheterna. Det är dock fortfarande svårt att rekrytera vissa tekniska specialistkompetenser och kompetenser inom stabsfunktionerna.

Under perioden har HR- och lönefunktionerna slagits samman under ett gemensamt ledarskap och bildar nu en gemensam HR- och löneenhet. Syftet är att skapa bättre förutsättningar för ett samlat och ändamålsenligt stöd till kommunens chefer och verksamheter inom HR- och löneområdet.

Kontaktcenter har etablerats och bemannats genom intern och extern rekrytering inför att det nya kommunhuset öppnade.

Arbetet med översynen av överenskommelserna för rekrytering och bemanning av timvikarier pågår fortsatt som ett uppdrag och samordnas av kommunledningskontorets HR-funktion. Uppdraget har inneburit dialoger med förvaltningarna om hur rekryteringen av timvikarier och andra befattningar ska organiseras och samordnas.

Arbetsmiljö

Under perioden har aktiviteter genomförts inom arbetsmiljöområdet med fokus på fysisk arbetsmiljö, säkerhet samt pulsmätningar för att mäta engagemang och trivsel hos chefer och medarbetare.

Utfallet från pulsmätningarna under denna period visade att medarbetare på kommunledningskontoret fortsätter att uppleva hög trivsel och engagemang. Gemensamt fokus för Kommunledningskontoret utgår från ett behov av att arbeta vidare med arbetsbelastning då det resultatet återkommer i pulsmätningen som ett utvecklingsområde.

Under perioden har fokus varit att förbereda organisationen inför flytten till Alingsås nya kommunhus och det förändringsarbete som följer med övergången till en aktivitetsbaserad kontorslösning. Under maj flyttade kommunledningskontoret in i nya kommunhuset och har sedan dess arbetat för att etablera sig och hitta former för en gemensam kultur, samarbete, arbetsmetoder samt arbetssätt i den förändrade kontorsmiljön.

Projekt för digitaliserad introduktion fortlöper enligt plan, med syftet att förenkla och effektivisera processen, vilket både avlastar chefer och bidrar till en bättre arbetsmiljö.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro*	2026	2025	Differens
Kvinnor	3,9 %	3,9 %	-0,01 %
Män	0,8 %	2,7 %	-1,88 %
≤ 29 år	13,2 %	1,2 %	11,96 %
30–49 år	1,4 %	2,1 %	-0,64 %
≥ 50 år	3,1 %	5,6 %	-2,51 %
Dag 1–14	1,3 %	1,5 %	-0,23 %
Dag 15–59	0,3 %	0,6 %	-0,37 %
≥ Dag 60	1,3 %	1,3 %	-0,04 %
Total sjukfrånvaro	2,8 %	3,4 %	-0,60 %

Kommunledningskontorets totala sjukfrånvaro har minskat med 0,65 procentenheter jämfört med föregående år. Männens sjukfrånvaro har sammantaget minskat, medan kvinnornas är oförändrad.

Bland medarbetare under 29 år syns en relativt kraftig ökning. Gruppen är liten och utfallet påverkas därför tydligt av sjukfrånvaro hos ett fåtal individer. Ökningen bedöms därför inte spegla en generell ökning av sjukfrånvaron bland yngre medarbetare.

Sammantaget ligger sjukfrånvaron på en nivå i linje med tidigare år och hanteras inom ramen för det ordinarie rehabiliteringsarbetet tillsammans med HR-partner. IT- och kommunikationsavdelningen har fortsatt den högsta sjukfrånvaron bland avdelningarna, medan HR-enheten har den högsta sjukfrånvaron på enhetsnivå.

Uppföljning av internkontroll

Identifierad risk	Riskbeskrivning	Risikvärde	Uppföljning	Resultat	Bedömning	Åtgärd
Välfärdsbrottslighet	Risk att kommunens välfärdssystem otillbörligen utnyttjas av en aktör - företag, förening eller privat person, för egen vinning.	12	KLK gör löpande stickprov på fakturor för att säkerställa att det finns underliggande avtal och att priserna som faktureras också är enligt avtal. KLK har också gjort särskilda avtalsuppföljningar inom utvalda områden där en större uppföljning av kvalitetskrav, hållbarhetskrav osv har gjorts av leverantörerna. Det finns fortsatt mycket arbete kvar att göra i att systematisera avtalsuppföljningen och prioritera vilka avtalsområden som är särskilt viktiga att följa upp. I samband med att förvaltningarna nu har börjat bygga upp egna inköpsorganisationer har också	De stickprov som har tagits har inte visat på några väsentliga avvikelser. Det ska dock noteras att det oftast är svårt att följa upp direktupphandlingarna eftersom de är dokumenterade i olika hög grad och att både dokumentation och avtal hanteras i respektive verksamhet. Bedömningen är också att det är inom direktupphandlingarna som det finns störst förbättringsutrymme framåt.		KLK kommer att införa en direktupphandlingsmodul i upphandlingssystemet för att det ska bli enklare att både genomföra direktupphandlingar men att också ha kvar den samlade dokumentationen. Frågan avseende för- och nackdelar med införande av ett e-handelssystem utvärderas och analyseras kontinuerligt av KLK och kommer fortsättningsvis vara aktuell att se över för att underlätta för kommunens inköpare.

			upphandlingsenheten utbildat dessa för att stärka dem i hur exempelvis direktupphandlingar och avrop ska genomföras på ett korrekt sätt. Detta arbete kommer fortsätta löpande framöver. I samband med införande av nytt fakturahanterings-system har det också gjorts en översyn av rutiner för utbetalningar. KLK kommer arbeta vidare med att hitta en gemensam mall för attestlistor där förvaltningarna kan utgå från gemensamma beloppsgränser för olika typer av attestfunktioner.			
Otillräckligt stöd för kompetensförsörjning	Risk för bristande stöd och rutiner kring kompetensförsörjning, vilket kan leda till minskad förmåga att effektivt rekrytera och utveckla medarbetare och chefer.	9	Kommunens strategi för kompetensförsörjning utgör grunden för arbetet och följs upp årligen genom översyn av behov och planerade aktiviteter, både på förvaltningsnivå och kommungemensamt. Under året har KLK genomfört flera kommungemensamma	Insatserna har stärkt stödet till chefer och bidragit till utvecklade arbetssätt inom kompetensförsörjning. Flera av aktiviteterna är långsiktiga och pågår fortfarande.		Arbetet fortsätter enligt kommunens strategi för kompetensförsörjning, med årlig uppföljning av behov och aktiviteter både lokalt och kommungemensamt samt fortsatt implementering av pågående utvecklingsinsatser.

			insatser, bland annat fortsatt implementering av ständiga förbättringar, digitaliserad on- och offboarding, utveckling av ledarskapsprogrammet samt fortsatt arbete med kompetens- och karriärutvecklingsmodeller, konkurrenskraftig lönebildning och arbetsgivarmärket Ny Tänkare.			
Bristande service mot förvaltningar och företag i upphandlingsfrågor	Risk för stöd i upphandlingsfrågor är bristfälligt eller dröjer, vilket kan leda till fördyrning, sämre kvalitet och onödig administration.	6	KLK:s årliga serviceenkät visar att upphandlingsenhetens tillgänglighet har förbättrats jämfört med tidigare år, samt att de som söker kontakt med enheten upplever ett gott och professionellt bemötande. Förvaltningarna har samtidigt kommit långt i arbetet med att etablera sina inköpsorganisationer med utsedda inköps-samordnare. Därutöver har SBF förstärkt verksamheten genom	Genomförda insatser för att stärka den interna kapaciteten inom upphandlingsområdet har bidragit till förbättrade resultat i KLK:s servicemätning och samtidigt stärkt den interna samordningen mellan berörda verksamheter.	Externt har utbildningsinsatserna bidragit till att öka förståelsen för regelverket och sänka trösklarna för företag som vill lämna anbud till kommunen.	KLK kommer att implementera en direktupphandlingsmodul i upphandlingssystemet, vilket förväntas bidra till en mer effektiv hantering och minskad förekomst av felaktigheter. KLK kommer även att tillhandahålla ytterligare tillfällen för kompetensutveckling riktade till företag. Inom ramen för möjlig upphandlingssamverkan planeras en fördjupad utredning av en värdekommunslösning, som därefter kommer att

			att tillföra en entreprenadupphandlare Enligt SKR:s Insiktsundersökning bedömer företagen kommunens service inom upphandlingsområdet som likvärdig med genomsnittet för landets kommuner och något högre än genomsnittet inom GR. För att ytterligare stärka servicen har KKK genomfört utbildningsinsatser riktade till företag. Syftet med utbildningarna har varit att öka företagets kunskap om offentlig upphandling och skapa bättre förutsättningar för deltagande i kommunens upphandlingar. KKK genomför även en utredning om möjligheterna till upphandlingssamverkan med Lerums och Partille kommuner.	Intresset har varit stort och utbildningarna har varit välbesökta. Utredningen om upphandlingssamverkan visar på flera tydliga fördelar, bl.a. i form av stärkt kompetensförsörjning, förbättrade förutsättningar för avtalsuppföljning och ökade möjligheter att förebygga och motverka välfärdsbrottslighet.		behandlas politiskt i respektive kommun.
--	--	--	---	--	--	---

Otillbörlig påverkan	Risk för att tjänstepersoners opartiskhet eller beslutsfattande kan påverkas av otillbörliga påverkansförsök.	6	Kommunens arbete med att förebygga och hantera otillbörlig och/eller otillåten påverkan följs upp genom internkontroll, information till chefer och medarbetare samt löpande dialog kring risker och händelser. Under året har rutiner uppdaterats, och arbetet har omfattat information om rapporteringsvägar och stöd till chefer. Enkätundersökning för att följa upp förekomsten av påverkansförsök till särskilt utsatta verksamheter skickas ut under hösten.	Uppföljningen visar att arbetet bedrivs enligt gällande rutin och att kunskapen om hur misstänkt otillbörlig och/eller otillåten påverkan ska hanteras har stärkts. Inga allvarliga brister har identifierats vid uppföljningen.		Arbetet fortsätter genom återkommande information och utbildningsinsatser, uppföljning av rutiner samt fortsatt fokus på att säkerställa en god rapporteringskultur och ett systematiskt förebyggande arbete mot otillbörlig och otillåten påverkan.
----------------------	---	---	--	---	---	---