



Essunga kommun

---

# **Essunga Kommun**

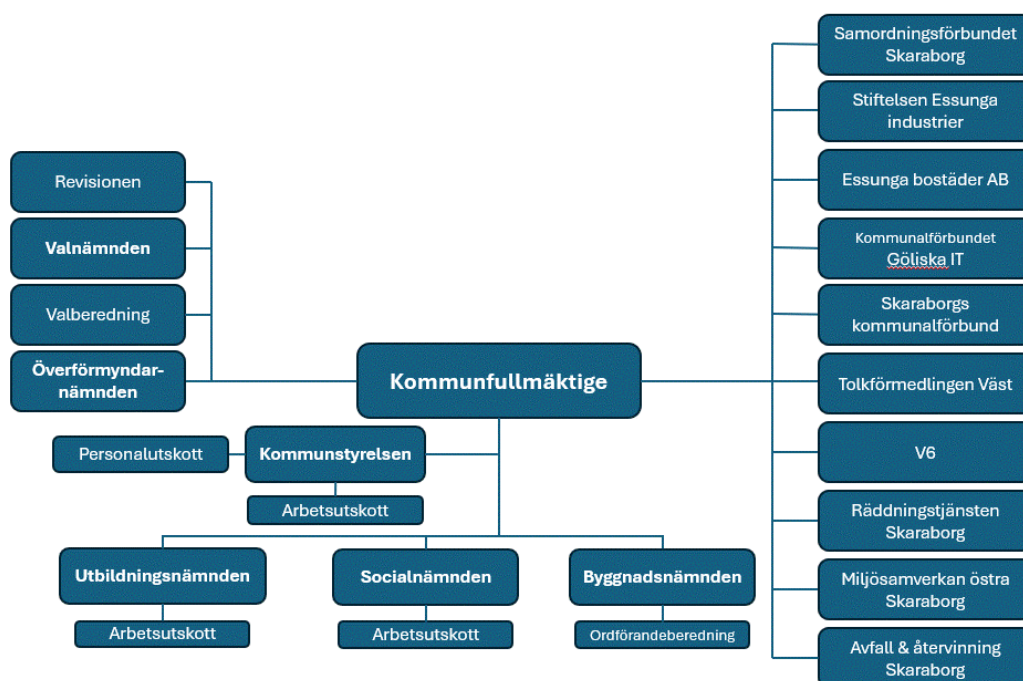
## **Delårsrapport per april 2026**

# Innehållsförteckning

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Essunga kommun .....</b>                                            | <b>3</b>  |
| Kommunens organisation .....                                           | 3         |
| Sammanfattning av perioden som har gått.....                           | 3         |
| Förvaltningsberättelse .....                                           | 4         |
| <i>Översikt över verksamhetens utveckling .....</i>                    | <i>4</i>  |
| <i>Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning .....</i> | <i>5</i>  |
| <i>Händelser av väsentlig betydelse.....</i>                           | <i>6</i>  |
| <i>Väsentliga personalförhållanden.....</i>                            | <i>7</i>  |
| Räkenskaper .....                                                      | 10        |
| <i>Driftredovisning.....</i>                                           | <i>10</i> |
| <i>Investeringsredovisning .....</i>                                   | <i>12</i> |

# Essunga kommun

## Kommunens organisation



## Sammanfattning av perioden som har gått

Kommunens verksamheter följer i huvudsak plan för 2026, men året präglas av flera viktiga förändringar och utvecklingsinsatser.

**Kommunstyrelsen** driver centrala utvecklingsfrågor, där införandet av ett nytt HR- och lönesystem samt fortsatt digitalisering med Microsoft 365, e-tjänster och digital post är särskilt betydelsefulla. Dessa satsningar stärker på sikt effektivitet och service, men har initialt medfört vissa störningar och ett ökat behov av stöd. Samtidigt har hög arbetsbelastning och personalförändringar, särskilt inom kommunkansliet, påverkat kontinuiteten. Anpassningar inom ekonomi och teknisk service visar på ett aktivt arbete för att hantera förändrade förutsättningar och säkra en stabil drift.

**Socialnämnden** fokuserar på att utveckla tidiga och samordnade insatser. Införandet av skolsocialt team och arbetet med SSPF stärker stödet till barn och unga. Arbetsmarknadsenheten visar positiva resultat, där fler går vidare till arbete eller studier. Samtidigt finns tydliga utmaningar, främst kopplade till ökade kostnader för hemtjänst och externa placeringar samt personalbrist. Omställningen inom socialpsykiatri syftar till bättre samordning, men tar längre tid än planerat.

**Utbildningsnämnden** har ett fortsatt starkt fokus på kunskapsutveckling, trygghet och närvaro. Nya lokaler i Jonslund förbättrar lärmiljön, och arbetet med tidiga insatser ger resultat i form av ökad trygghet och trivsel. Samtidigt finns ekonomiska utmaningar med ett prognostiserat underskott, vilket kräver åtgärder för att nå balans.

**Byggnadsnämnden** bedriver en stabil verksamhet med fokus på lagstadgade uppgifter som bygglov och tillsyn. Arbetet prioriterar effektiv handläggning och rättssäkerhet, samtidigt som kompetensutveckling säkerställer kvaliteten i verksamheten.

Sammantaget visar kommunen en stabil utveckling med flera strategiskt viktiga framsteg, men fortsatt uppföljning och anpassning krävs för att möta ekonomiska och organisatoriska utmaningar.

# Förvaltningsberättelse

## Översikt över verksamhetens utveckling

### Sammanfattning hela kommunen

Verksamheterna i kommunen följer i huvudsak plan för 2026. Arbetet präglas av utveckling, samverkan och införande av nya arbetssätt och system. Flera positiva resultat syns, särskilt inom utbildning och arbetsmarknad. Samtidigt finns utmaningar, bland annat kopplade till ekonomi, bemanning och ökad efterfrågan på insatser inom socialtjänsten. Sammantaget är läget stabilt, men fortsatt uppföljning och anpassning krävs för att säkerställa kvalitet och ekonomi i verksamheterna.

### Kommunstyrelsen

Verksamheten följer i stort plan för 2026 och arbetet har startat enligt plan i de flesta delar. Vissa anpassningar har behövts utifrån förändrade förutsättningar.

Digitaliseringsarbetet fortsätter enligt plan, med fokus på införande av Microsoft 365, digital post och säker kommunikation. Arbetet med e-tjänster utvecklas löpande.

Ekonomiavdelningen har genomfört planerade uppgifter som årsredovisning och budgetarbete. Bemanningen har anpassats vid pensionsavgång och föräldraledighet. Anpassning av VA-taxa är genomförd.

HR-avdelningen har haft hög aktivitet, med stöd till verksamheterna och införande av nytt HR- och lönesystem. Införandet är i slutfas men vissa driftproblem kvarstår.

Kommunkansliet har hög arbetsbelastning, bland annat kopplat till valarbete och personalförändringar. Fokus ligger på stabilitet och tydliga arbetssätt.

Teknisk service arbetar enligt plan med drift och utveckling. Flera projekt pågår inom VA, trafiksäkerhet och energi.

Tillväxtavdelningen har startat en ny organisation och fokuserar på struktur, samarbete och gemensamma mål.

### Socialnämnden

Socialnämnden prognostiserar ett resultat i balans, men det finns risker kopplade till ökade kostnader. Fler hemtjänsttimmar, externa placeringar och konsulter påverkar ekonomin. Brist på timpersonal leder till ökad övertid.

Verksamhetsutvecklingen går framåt. Socialpsykiatri har analyserats och föreslås organiseras inom öppenvården för bättre samordning. Samverkan med utbildningsnämnden har stärkts, bland annat genom skolsocialt team och arbete kring unga inom KAA.

Det brottsförebyggande arbetet utvecklas med nya strukturer som SSPF och BOB.

En verksamhetspedagog har anställts inom äldreomsorgen för att stärka kvaliteten genom handledning och utveckling av arbetssätt.

Renoveringen av boenden (Lindbacken och Kerstinsås) är försenad cirka tre månader.

Sammanfattningsvis är utvecklingen positiv, men ekonomiska risker och bemanningsutmaningar behöver hanteras.

### Utbildningsnämnden

Utbildningsverksamheten har ett stabilt och långsiktigt utvecklingsarbete med fokus på kunskap, trygghet och studiero.

Arbetet för att öka gymnasiebehörighet och närvaro visar positiva resultat. Skolsocialt team ger stöd till elever med behov av samordnade insatser. Närvaron förbättras, även om vissa utmaningar finns kvar.

Förskolan arbetar med ny läroplan och tydligare roller. Undervisningen utvecklas genom

satsningar på pedagogiskt ledarskap och språkutveckling.

Trygghet och trivsel utvecklas positivt. Fler elever upplever att de mår bra, trivs och känner sig trygga. Samtidigt behöver utvecklingen följas då vissa negativa svar ökar något.

Arbetet med studiero, elevinflytande och social gemenskap fortsätter genom strukturer, elevråd och riktade insatser.

Ekonomiskt prognostiseras ett underskott på cirka -1,5 mnkr, främst kopplat till förskola och gymnasium. Åtgärder pågår, inklusive kostnadsanpassningar och varsel inom förskolan.

Sammanfattningsvis är kvaliteten god, men ekonomin kräver fortsatt åtgärder.

### **Byggnadsnämnden**

Verksamheten fungerar enligt plan med fokus på lagstyrda uppgifter.

Kompetensutveckling har genomförts inom bygglov, regelverk och brandskydd. En utbildningsinsats har också hållits för nämnden.

Ingen ny inventering av övergivna byggnader har gjorts, men en befintlig lista behöver uppdateras. Tillsyn hanteras löpande, bland annat efter inkomna klagomål som åtgärdats.

Sammanfattningsvis är verksamheten stabil med fokus på effektiv handläggning och grundläggande tillsyn.

## **Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning**

### **Samhällsekonomisk utveckling**

Sammanfattas till KS-utskicket utifrån SKR:s ekonomirapport som släpps den 20 maj.

## Händelser av väsentlig betydelse

1. **Införande av nytt HR- och lönesystem**  
Ett omfattande systembyte som påverkar hela organisationen. Har orsakat initiala driftstörningar men är viktigt för framtida effektivisering.
2. **Fortsatt digitalisering (Microsoft 365, e-tjänster, digital post)**  
Stärker kommunens arbetssätt, tillgänglighet och säkerhet i kommunikationen.
3. **Hög arbetsbelastning och personalförändringar i kommunkansliet**  
Påverkar stabilitet och kontinuitet i centrala processer, inklusive ärendehantering och valförberedelser.
4. **Utveckling av skolsocialt team**  
En viktig samverkanssatsning mellan skola och socialtjänst som stärker tidiga insatser för barn och unga.
5. **Införande av SSPF och utvecklat brottsförebyggande arbete**  
Ny struktur för samverkan mellan skola, socialtjänst, polis och fritid för att förebygga kriminalitet.
6. **Positiva resultat inom arbetsmarknadsenheten**  
Hälften av deltagarna går vidare till arbete eller studier, vilket stärker självförsörjning och minskar behov av stöd.
7. **Ökade kostnader inom socialtjänsten**  
Fler hemtjänsttimmar, externa placeringar och brist på personal skapar ekonomiska risker.
8. **Inflytt i nya lokaler i Jonslund**  
Förbättrar arbetsmiljö och förutsättningar för lärande inom skola och förskola.
9. **Utveckling och omställning inom socialpsykiatrin**  
Omorganisering mot öppenvård för bättre samordning, men genomförandet tar längre tid än planerat.
10. **Ekonomiskt underskott inom utbildningsnämnden**  
Prognos på -1,5 mnkr kräver åtgärder, inklusive anpassningar inom förskolan och gymnasiekostnader.

## Väsentliga personalförhållanden

Personalområdet präglas av genomförandet av ett nytt HR- och lönesystem samt fortsatt utveckling av gemensamma arbetssätt inom V6-samarbetet. Samtidigt stärks struktur och kvalitet inom arbetsmiljöarbetet. Det finns även utmaningar kopplade till bemanning och omställning i vissa verksamheter.

### Kommunstyrelsen

Införandet av nytt HR- och lönesystem är i slutfas. Det finns fortfarande brister, särskilt kopplat till Medvind, vilket innebär att alla funktioner ännu inte fungerar som avsett. Problemen hantearas inom V6 men påverkar verksamheternas stöd i vardagen.

Strategiska upphandlingar har genomförts inom rekryteringssystem, rehabilitering och personaladministrativa verktyg. Ett nytt verktyg för lönekartläggning har också införts, vilket stärker kommunens beredskap inför kommande krav på lönetransparens.

Onboarding-arbetet har utvecklats och bidrar till bättre introduktion av nya medarbetare. Arbetsmiljöarbetet har följts upp och visar en tydligt ökad grad av systematik. Samverkan med fackliga organisationer har stärkts, bland annat för att utveckla skyddsombudsrollen och genom införande av nya e-tjänster.

### Socialnämnden

Nämnden har en ansträngd personalsituation, särskilt inom vård och omsorg, där brist på timanställda leder till ökad arbetsbelastning och övertid. Detta innebär ökad sårbarhet och behov av långsiktiga åtgärder.

HR har haft en central roll som stöd i förhandlingar och förändringsarbete. Samverkan med fackliga organisationer är en viktig del i att hantera personalsituationen och skapa hållbara lösningar.

### Utbildningsnämnden

Nämnden genomgår en strategiskt viktig omställning inom förskolan, där övertalighet har lett till en arbetsbristsituation och pågående varsel. HR har varit ett viktigt stöd i förhandlingarna.

Detta är en del av anpassningen till förändrade behov och ekonomiska förutsättningar, med målet att skapa en långsiktigt hållbar organisation.

### Byggnadsnämnden

Verksamheten bedrivs i samverkan med andra kommuner och personalsituationen är stabil. Fokus ligger på att säkerställa rätt kompetens för myndighetsutövningen.

## Kompetensförsörjning

### Attrahera

Kommunen arbetar löpande med att locka nya medarbetare genom aktiv kommunikation i sociala medier. Arbetet med introduktion (onboarding) utvecklas för att ge nyanställda en bra start. Ett lokalt avtal om studentmedarbetare har tecknats med Vision och SSR, vilket ska underlätta rekrytering av studenter.

### Rekrytering

Det är fortsatt svårt att rekrytera med rätt kompetens inom flera områden. Digital referenstagning har införts i rekryteringssystemet. Kommunen behöver också i större utsträckning ta emot VFU-studenter inom till exempel skola och myndighet, som en långsiktig lösning för kompetensförsörjning.

### Utveckla och behålla

HR arbetar tillsammans med verksamheterna för att genomföra åtgärder i kompetensförsörjningsplanerna. På sikt krävs omställning, eftersom behovet minskar inom barnomsorg samtidigt som äldreomsorgen växer.

Arbetet med Kompetenstrappan inom utbildning är avslutat och övergår nu i fortsatt utveckling i kommunerna. Fokus ligger på att säkerställa rätt kompetens i förskola och fritids.

Kommunen arbetar systematiskt med arbetsmiljön för att öka trivsel och behålla personal. Ett gemensamt utvecklingsarbete kring styrning och ledning har genomförts och förankrats brett i organisationen.

Löneöversynen är genomförd enligt plan. Ett nytt systemstöd för lönekartläggning har upphandlats för att möta kommande krav på lönetransparens.

### **Chefer och ledare**

Regelbundna chefsträffar och HR-information hålls för dialog och stöd. Tre medarbetare deltar i ledarskapsutbildningen Framtida ledare.

### **Avsluta**

Medarbetare som slutar erbjuds avslutningssamtal. De kan välja att ha samtalet med sin chef eller med HR.

## **Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Arbetsmiljöarbetet i kommunen är väl strukturerat och följer gemensamma rutiner och årshjul. Samverkan mellan chefer och medarbetare fungerar bra och bidrar till att förebygga ohälsa och risker. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) visar en förbättrad systematik och god delaktighet. Resultatet redovisas till respektive nämnd och styrelse, och en gemensam handlingsplan har tagits fram för fortsatt utveckling.

Arbetsmiljöpolicyn har reviderats för att tydliggöra ansvar i en politiskt styrd organisation. Information har getts till samtliga nämnder, och en uppdaterad fördelning av arbetsmiljöuppgifter har genomförts. En ny e-tjänst har införts för att underlätta hanteringen.

Stödet till chefer har utvecklats genom ”Månadens HR” och genom chefsträffar, där bland annat återhämtning lyfts. Arbetsmiljöutbildningar har genomförts både inom ramen för chefsprogram och i en särskild tvådagarsinsats för chefer och skyddsombud, vilket visat på stort engagemang.

Arbetsmiljöverkets inspektioner har bidragit till ökat fokus på arbetsmiljöfrågor. Samtidigt finns behov av fortsatt utveckling, särskilt kring dokumentation, uppföljning och arbetsbelastning.

## **Sjukfrånvaro**

Sjukfrånvaron är fortsatt hög och har ökat något under perioden. Det är normalt med högre nivåer i början av året på grund av influensa och andra infektioner. Korttidsfrånvaron är relativt stabil, medan långtidssjukfrånvaron - det vill säga frånvaro längre än 60 dagar – har ökat och utgör närmare 47 procent av den totala sjukfrånvaron.

Ökningen beror främst på ett mindre antal längre sjukskrivningar. Orsakerna är ofta individuella och i många fall inte arbetsrelaterade, exempelvis väntan på vård eller behandling, komplexa sjukdomsbilder eller att medarbetare har flera vårdkontakter. Detta försvårar planering, återgång i arbete och möjligheten att avsluta sjukskrivningar.

Arbetet med att förebygga sjukfrånvaro och stödja återgång i arbete är strukturerat och bygger på tidiga insatser, dialog och uppföljning. Samverkan mellan chefer, HR, företagshälsovård och vårdaktörer är central.

Samtidigt finns behov av att stärka rehabiliteringsarbetet ytterligare och ge chefer rätt förutsättningar att agera tidigt. För att minska sjukfrånvaron krävs fortsatt fokus på långtidssjukfrånvaro, arbetsbelastning och hälsofrämjande insatser, samt ett utvecklat samarbete med vården.

|                    | <b>Sjukfrånvaro jan-mars<br/>2026</b> | <b>Sjukfrånvaro jan-mars<br/>2025</b> | <b>Sjukfrånvaro helår 2025</b> |
|--------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| Total sjukfrånvaro | 9,98 % varav 45,73% långtid           | 9,33 % varav 35,88% långtid           | 8,2 % varav 42,65% långtid     |

## Förväntad utveckling

Kommunens verksamheter bedöms utvecklas stabilt, men de ekonomiska förutsättningarna är ansträngda med minskade skatteintäkter och en svagt minskande befolkning. Det ställer krav på återhållsamhet och effektiv resursanvändning. Samtidigt pågår ett brett utvecklingsarbete med fokus på kvalitet, samverkan och långsiktig hållbarhet. Anpassningar krävs inom digitalisering, organisation och kompetensförsörjning, där utvecklingsinsatser successivt integreras i den ordinarie verksamheten.

Inom kommunstyrelsens område ligger fokus på fortsatt digitalisering, där Microsoft 365, AI och samverkan med Göliska IT är centrala delar. Arbetet med att stärka struktur, samverkan och gemensamma arbetssätt fortsätter, med målet att öka effektiviteten i organisationen. Samtidigt finns ett behov av att säkra kompetens inför kommande pensionsavgångar. Driftverksamheterna prioriterar underhåll, investeringar och anpassning till nya uppdrag. Valet 2026 innebär också ökade krav på stöd till den politiska organisationen.

Inom socialnämndens område präglas utvecklingen av ett omfattande förändringsarbete kopplat till den nya socialtjänstlagen. Genom läroprocessen Framtidens socialtjänst stärks förmågan att genomföra nödvändiga förändringar och utveckla verksamheten långsiktigt. Arbetet är strategiskt viktigt men samtidig resurskrävande.

Utbildningsnämndens verksamhet fortsätter sitt långsiktiga utvecklingsarbete med fokus på kunskapsresultat, likvärdighet och trygghet. Insatser inom undervisningsutveckling, tidiga stödsatser och elevhälsa är centrala. Arbetet med att öka närvaro och utveckla det skolsociala stödet prioriteras. Samtidigt pågår en övergång från projekt till mer hållbara arbetssätt, parallellt med åtgärder för att nå ekonomisk balans.

Byggnadsnämndens verksamhet är stabil och har fokus på lagstyrda uppgifter som bygglov och tillsyn. Begränsade resurser innebär att utvecklingsinsatser och nya detaljplaner får stå tillbaka till förmån för kärnuppdraget.

# Räkenskaper

## Driftredovisning

| Driftredovisning<br>tusentals kronor   | Budget 2026    | Utfall jan-april<br>2026 | Prognos 2026   | Prognos bud-<br>get-avvikelse | Utfall jan-april<br>2025 |
|----------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-------------------------------|--------------------------|
| Kommunstyrelse                         | 129 127        | 34 357                   | 128 627        | +500                          | 37 556                   |
| Byggnadsnämnd                          | 624            | 190                      | 624            | 0                             | 178                      |
| Utbildningsnämnd                       | 148 071        | 53 201                   | 149 571        | -1 500                        | 48 757                   |
| Socialnämnd                            | 175 693        | 57 511                   | 175 693        | 0                             | 53 640                   |
| <b>Summa nämnder</b>                   | <b>453 515</b> | <b>145 259</b>           | <b>454 515</b> | <b>-1 000</b>                 | <b>140 131</b>           |
|                                        |                |                          |                |                               |                          |
| Skatter och gene-<br>rella statsbidrag | -460 939       | -152 464                 | -457 393       | -3 546                        | -150 000                 |
| Finansnetto                            | -7 600         | -1 785                   | -7 422         | -178                          | -1 963                   |
| Pensioner m.m.                         | 7 800          | -3 524                   | 7 800          | 0                             | 4 623                    |
| <b>Totalt</b>                          | <b>7 224</b>   | <b>12 515</b>            | <b>2 500</b>   | <b>-4 724</b>                 | <b>7 209</b>             |

Kommunens resultat för 2026 beräknas bli 2,5 miljoner kronor i överskott, vilket är 4,7 miljoner lägre än budgeterat. Den främsta orsaken att resultatet förväntas bli lägre än budget är att skatteintäkter och generella statsbidrag enligt skatteprognos från april förväntas bli 3,5 miljoner lägre än budget. Utbildningsnämnden räknar dessutom med ett underskott på 1,5 miljoner kronor, främst på grund av ökade kostnader för gymnasiet och underskott inom förskolan.

### Resultat januari - april 2026

Kommunens resultat fram till 30 april visar ett överskott på 12,5 miljoner kronor. Under resten av året väntas dock kostnaderna öka, bland annat på grund av löneökningar och avskrivningar. Därför behöver resultatet fortsätta vara starkt för att kommunen ska nå prognosen.

### Nettokostnadsökning 2026

Nämndernas nettokostnader har ökat med 3,6 procent januari–april jämfört med samma period 2025. Prognosen är att nämndernas nettokostnader ökar med 3,7 procent 2026.

Lönekostnaderna (exklusive arbetsgivaravgifter) har minskat med 0,7 procent jämfört med 2025. Om kostnader för externa konsulter inom Socialtjänsten räknas in har lönekostnaderna istället ökat med 0,8 procent. Tar man hänsyn till löneökningarna mellan åren som är cirka 3,0 procent är ökningen cirka 2,2 procent lägre än föregående år, vilket visar att kommunens effektiviseringar inför 2026 har gett resultat.

### Nämnder

**Kommunstyrelsen** räknar med ett överskott på 0,5 miljoner kronor. Det beror på att avskrivningarna för Jonslunds nya skola börjar två månader senare än planerat.

**Byggnadsnämnden** bedömer att de når budget i balans. Det finns viss osäkerhet kring bygglövsintäkter, som kan påverka negativt.

**Utbildningsnämnden** prognostiserar ett underskott på 1,5 miljoner kronor. Orsaker är övertalighet inom förskolan och högre kostnader för gymnasiet, bland annat för att fler elever väljer praktiska program. En handlingsplan med åtgärder finns med i nämndens delårsrapport.

**Socialnämnden** räknar med budget i balans.

**Finansiering** som inkluderar skatter, statsbidrag, pensionskostnader och finansiella poster prognostiserar ett underskott om 3,7 miljoner kronor.

- Skatteintäkter och statsbidrag beräknas få ett underskott med 3,5 miljoner kronor. Där skatteprognosen från april visar att slutavräkningarna blir –773 kronor per invånare, vilket för

Essunga motsvarar 4,3 miljoner kronor i försämring. Vissa andra poster utvecklas något bättre, vilket mildrar underskottet.

- Pensionskostnader och finansiella poster beräknas tillsammans få en negativ avvikelse på **0,2 miljoner kronor**. I prognosen ingår:

En nedskrivning på 1,0 miljon kronor för Jonslunds gamla skola

Lägre finansiella kostnader än budgeterat, vilket minskar underskottet

Att pensionskostnaderna förändrats mycket mellan 2025 och 2026 beror på ett nytt sätt att redovisa intäkter för avtalspensioner. Det nya systemet gör att intäkterna ökar med cirka 6,2 miljoner kronor 2026.

## Finansiella mål

**Mål: Årets resultat ska utgöra 3 procent +/- 1 procent, av de samlade intäkterna för skatt, statsbidrag och utjämningsystem under en rullande fyraårsperiod.**

Resultatet i förhållande till skatteintäkter och generella statsbidrag är 0,5 procent 2026 och för fyraårsperioden 2023 - 2026 är resultatet 0,6 procent av skatteintäkter och generella statsbidrag. Detta innebär att resultatet inte kommer nå målet under fyraårsperioden.

|                          | Årets resultat (miljoner kronor) | Årets resultat av skatter och bidrag |
|--------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 2023                     | 11,2                             | 2,7 %                                |
| 2024                     | -5,8                             | -1,3 %                               |
| 2025                     | 1,3                              | 0,3 %                                |
| 2026 (prognos)           | 2,5                              | 0,5 %                                |
| <b>Medel 2022 - 2025</b> | <b>2,3</b>                       | <b>0,6 %</b>                         |

**Mål: Skattefinansierade nettoinvesteringar ska under den tid då skolinvesteringarna pågår finansieras till lägst 60 procent av egna medel.**

Nettoinvesteringar 2026 prognostiseras till 46,2 miljoner kronor och årets resultat inklusive avskrivningar prognostiseras till 25 miljoner kronor, vilket motsvarar en självfinansiering på 54 procent 2026. För fyraårsperioden 2023 - 2026 prognostiseras självfinansieringen av skattefinansierade investeringar till 43 procent. Detta innebär att självfinansieringen inte kommer nå målet under fyraårsperioden.

| (miljoner kronor)                         | 2023  | 2024 | 2025 | 2026 prognos | Medel 2023-2026 |
|-------------------------------------------|-------|------|------|--------------|-----------------|
| Investeringar                             | 33,6  | 55,3 | 88,1 | 46,2         | 55,8            |
| varav skattefinansierade                  | 22,7  | 49,3 | 82,6 | 41,4         | 49,0            |
| Årets resultat                            | 11,2  | -5,8 | 1,3  | 2,5          | 2,3             |
| Avskrivningar                             | 17,0  | 17,8 | 18,3 | 22,5         | 18,9            |
| Självfinansieringsgrad                    | 84 %  | 22 % | 22 % | 54 %         | 38 %            |
| varav av skattefinansierade investeringar | 124 % | 24 % | 24 % | 60 %         | 43 %            |

Orsaken att resultatet och självfinansieringen av investeringar inte uppnår kommunfullmäktiges mål beror på en svag resultatnivå under de senaste tre åren. Lågkonjunktur, minskad befolkning och stora investeringar har de senaste åren påverkat ekonomin och resultatnivån negativt.

## Investeringsredovisning

| Investering (tusentals kronor) | Budget 2026   | Förslag budget 2026 | Prognos 2026  | Utfall 2025   | Utfall 2024   | Utfall 2023   |
|--------------------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Förskolor                      | 9 400         | 7 080               | 7 080         | 340           | 607           | 1 383         |
| Skolfastigheter                | 9 800         | 16 300              | 16 300        | 68 363        | 38 668        | 6 149         |
| Kommunala fastigheter          | 5 200         | 5 200               | 4 700         | 3 039         | 1 901         | 5 189         |
| Fritid                         | 750           | 750                 | 750           | 1 206         | 377           | 0             |
| Gata/Park                      | 10 800        | 8 800               | 8 200         | 5 789         | 4 354         | 5 250         |
| VA-verksamhet                  | 16 050        | 5 780               | 4 780         | 5 447         | 5 938         | 10 916        |
| Övrigt                         | 4 200         | 4 200               | 4 400         | 3 875         | 3 430         | 4 690         |
| <b>Summa investeringar</b>     | <b>56 200</b> | <b>48 110</b>       | <b>46 210</b> | <b>88 059</b> | <b>55 275</b> | <b>33 577</b> |

Essunga kommun planerar att investera 46,2 miljoner kronor under 2026. Det innebär att kommunen beräknar använda 82 procent av den budgeterade investeringsramen. Nedan följer en förklaring av de största skillnaderna mellan budget och prognos.

**Förskolor** — Kommunen får ett överskott eftersom delar av renoveringen av Stallaholms förskola flyttas till 2027. Därför används inte hela budgeten 2026.

**Skolfastigheter** — Underskottet beror på att investeringsmedel från 2025 för Jonslunds nya skola ännu inte har förts över till 2026. Ett förslag till kommunfullmäktige i juni innebär att budgeten för 2026 justeras till 16,3 miljoner kronor.

**Gata/Park** — Överskottet beror på att inköp av mark och exploatering beräknas kosta 2,0 miljoner kronor under 2026. Det innebär ett överskott på 2,5 miljoner kronor jämfört med budget.

**Vatten och avlopp** — Överskottet beror på att byggnationen av den nya vattenreservoaren flyttas till 2027. Ett förslag till kommunfullmäktige i juni innebär att budgeten för 2026 justeras till 5,78 miljoner kronor.

**Övriga investeringar** — Här beräknas ett underskott på 0,2 miljoner kronor. Det beror på att ombyggnaden av Lindbacken kräver inköp av inventarier som inte ryms i den nuvarande budgeten.

I juni ska kommunfullmäktige besluta om ombudgetering av investeringsbudgeten. Om förslaget godkänns kommer budgeten för 2026 att justeras enligt kolumnen "Förslag budget 2026". Om ändringsbudgeten fastställs beräknas 96 procent av investeringsbudgeten användas under 2026.