

Årsredovisning

för

Kommunsamverkan Cura Individutveckling

222000-0711

Räkenskapsåret

2025-01-01 - 2025-12-31

Innehåll

Uppdrag, historik och organisation	3
Ledord, mål och uppföljning.....	5
Värdegrund	6
Direktionens, Familjerättsnämndens och Revisionens ledamöter och ersättare	7
Väsentliga händelser under året	8
Årets utfall.....	9
Tabell – Årets utfall i jämförelse	10
Årets utfall – kommentar per verksamhet	
Kansli och Direktion	11
Kvalitets- och utvecklingsavdelning.....	11
Personalavdelning.....	13
Notavillan.....	14
Villa Mjällby	15
Sjöarp Gruppbofästade	16
Klaragymnasiet – Skola och Internat	17
Cura Resurscentrum	19
Familjerådgivning.....	19
Personliga Ombud	20
Familjerätten.....	21
Driftsredovisning per verksamhet inklusive interna poster	23
Måluppfyllelse	25
Sjukfrånvaro	27
Personalsammansättning	28
Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	30
Kvalitetsberättelse	34
Miljöredovisning	40
Sammanfattning och framtidsbedömning	41
Ekonomi och balanskrav.....	42
Resultat och ställning	
Resultaträkning.....	43
Balansräkning	44
Kassaflödesanalys	45
Tilläggsupplysningar – Noter	46

Direktionen avger följande årsredovisning.

Förvaltningsberättelse för Kommunsamverkan Cura Individutveckling år 2025



Uppdrag och verksamhet

Kommunsamverkan Cura Individutveckling är ett kommunalförbund som i nära samarbete med medlemskommunerna och andra kommuner erbjuder kvalificerade tjänster inom behandling, skola, omsorg, utbildning och handledning. Fokus för tjänsterna ligger på psykosociala och neuropsykiatriska områden samt myndighetsutövning inom familjerätt.

Förbundet, även kallat Cura, har som mål att främja utveckling och effektivt resursutnyttjande inom alla områden. Det värde som byggts upp inom förbundet avseende förvaltning och utveckling av verksamheter, är i linje med förbundsordningens skrivning: "Cura har till ändamål att på medlemskommunernas uppdrag bedriva verksamheter inom socialtjänstens och skolans område. Initiativ till verksamhetsförändringar kan komma från medlemmarna eller direktionen."

Cura ska samverka med medlemskommunerna för att utveckla nya verksamhetsområden. En verksamhet måste omfatta minst två medlemskommuner för att kunna bedrivas av Cura.

Historik

Kommunsamverkan Cura Individutveckling hette tidigare Vårdförbundet Blekinge och har varit en egen verksamhet sedan 1993. Många av de verksamheter, främst institutioner inom det psykosociala området, som Cura idag ansvarar för drevs tidigare av Landstinget med kommunerna som enda kunder. Kommunerna upplevde ibland bristande insyn och inflytande över verksamheternas innehåll. Därför bildades kommunalförbundet Vårdförbundet Blekinge, och ansvaret överfördes till förbundet. Alla Blekinges kommuner deltog från början, förutom Karlskrona som anslöt 1997. Hösten 2011 bytte förbundet namn till Kommunsamverkan

Cura Individutveckling, ofta kallat Cura Individutveckling eller Cura.

Historiskt har Cura fokuserat på det psykosociala området, men i takt med samhällsförändringar och nya utvecklingsområden har verksamheten även inriktats mot det neuropsykiatriska området och myndighetsutövning inom familjerätt.

Medlemsstruktur

Medlemskommunerna har, enligt Förbundsordningens §7, vid varje tidpunkt, andelar i förbundets tillgångar och skulder motsvarande invånarantalet som andel av hela förbundets invånarantal vilket historiskt har fördelats enligt nedan:

Karlskrona kommun	40%
Karlshamns kommun	20%
Ronneby kommun	20%
Olofströms kommun	10%
Sölvesborgs kommun	10%

Organisation

Cura Individutveckling styrs av en direktion med nio ordinarie ledamöter och nio ersättare. Direktionen utses av respektive kommunfullmäktige och består av tre ordinarie ledamöter och tre ersättare från Karlskrona, två ordinarie ledamöter och två ersättare från Ronneby och Karlshamn, samt en ordinarie ledamot och en ersättare från Olofström och Sölvesborg. Direktionen väljer bland sina ledamöter en ordförande, en förste vice ordförande och en andre vice ordförande Dessa utgör presidiet, som bland annat förbereder ärenden till direktionen.

En familjerättsnämnd är inrättad och består av fyra ordinarie ledamöter och fyra ersättare. Direktionen utser, efter nominering från medlemskommunerna, nämndens ordförande, vice ordförande, ledamöter och ersättare. Familjerättsnämnden ansvarar för all

handläggning och myndighetsutövning inom det familjerättsliga området enligt gällande lagstiftning.

Revisionen består av fem revisorer, en från varje medlemskommun. Ordförande och vice ordförande utses av revisionen. Revisorerna granskar och bedömer huruvida verksamheten är ändamålsenlig och ekonomiskt tillfredsställande. De säkerställer också att den interna kontrollen är tillräcklig och att räkenskaperna är rättvisande.

Curas operativa verksamhet leds av en förbundschef och är organiserad i fem områden med totalt nio verksamheter. Varje verksamhet har en verksamhetschef som rapporterar till förbundschefen. Förbundets centrala ledning och administrativa funktioner är samlade i Karlshamn.

Verksamheter

Cura driver i dag följande institutioner:

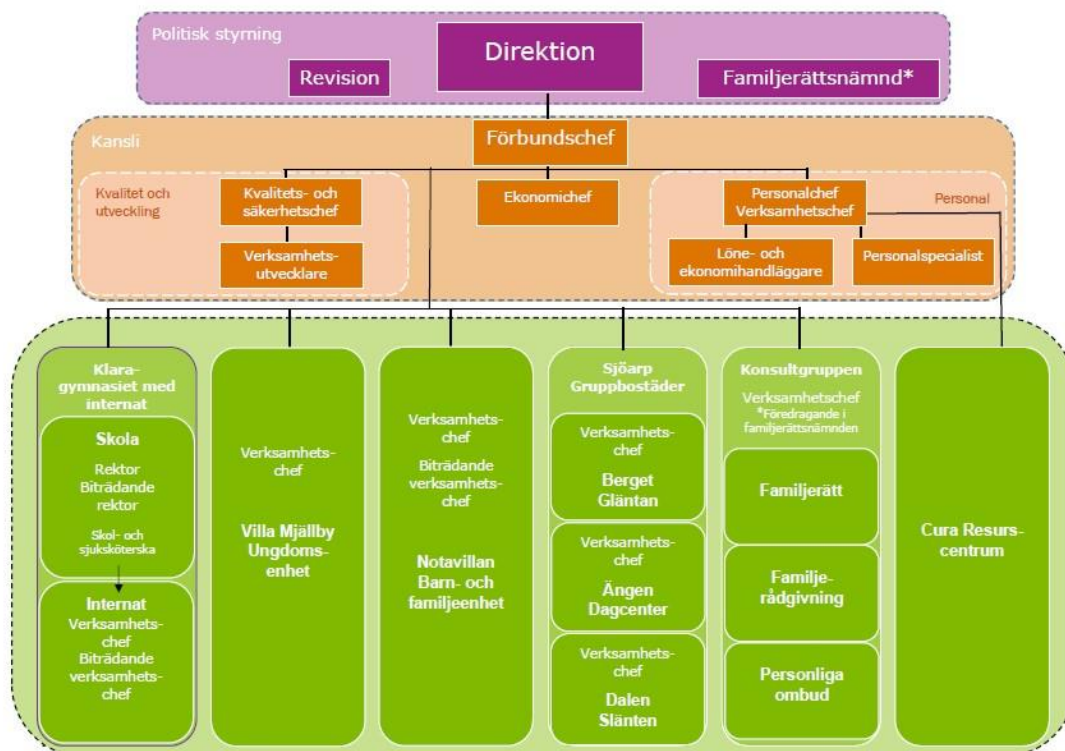
- * HVB verksamhet:
 - * Notavillan, barn- och familjeenhet i åldern 0–18 år med skyddat boende
 - * Villa Mjällby, ungdomsenhet för ungdomar med psykosocial problematik i åldern 13–20 år

- * LSS verksamhet:
 - * Sjöarp Gruppboende, boende och daglig verksamhet för personer med autism
- * Gymnasieskola med internat:
 - * Klaragymnasiet - skola för elever med autismspektrumtillstånd
 - * Internat - tre internat med boende och fritidsutbildning

Cura organiserar också fyra mindre verksamheter:

- * Utbildning och handledning:
 - * Cura Resurscentrum
- * Konsultgruppen:
 - * Familjerådgivning
 - * Personliga ombud
 - * Familjerätt

Cura har sitt kansli i Karlshamn och sysselsätter i dagsläget 150 tillsvidareanställda, de allra flesta på heltid.





Curas ledord

Vi hjälper människor att växa.

Mål och uppföljning

Curas övergripande mål tar sikte på att verksamheterna ska bedrivas med stor ekonomisk medvetenhet och en helhetssyn på de resurser som Cura disponerar. Kvaliteten på Curas tjänster ska vara hög och arbetsmiljön inom förbundet är prioriterad.

Beslutade mål för 2025–2027 är:

Ekonomiska mål

- * Cura Individutveckling ska uppfylla balanskravet vilket innebär att förbundets intäkter ska överstiga kostnaderna för varje enskilt år.

Arbetsmiljömål

- * Cura ska sträva efter att minska den totala sjukfrånvaron i jämförelse med förgående år.
- * Alla medarbetare vet vad kränkande särbehandling är och att det inte accepteras på arbetsplatsen.
- * Curas medarbetare anser att de har en sund arbetsbelastning.
- * Curas medarbetare anser att deras arbetstider innebär att de får tillräcklig återhämtning mellan arbetspassen.

Kvalitetsmål

- * För att främja Curas fortsatta utveckling ska de samlade kostnaderna för kompetensutveckling och handledning motsvara minst 1,3% av förbundets budgeterade personalkostnader.
- * Alla Curas verksamheter ska utvärdera kundnöjdhet gällande dokumenterade överenskommelser.
- * Alla Curas verksamheter ska utvärdera hur klienter/elever/ungdomar varit delaktiga vid utformningen av insatsen.

Uppföljning av verksamhetsmål

Det ekonomiska målet utvärderas tillsammans med direktionen främst i samband med årsredovisningen, men även i samband med delårsrapporten och efter första tertialet. Måluppföljning med förbundschef och verksamhetschefer sker varje månad efter att månadsbokslutet sammanställts.

Arbetsmiljö- och kvalitetsmål samt verksamheternas mål utvärderas delvis i samband med delårsrapporten men de flesta av målen utvärderas bara i sin helhet i årsredovisningen och verksamhetsberättelserna för året. Underlag till de sistnämnda hämtas i Curas årliga personalenkät, i respektive verksamhets egna utvärderingar samt i annat statistiskt material som Cura förfogar över, till exempel personalstatistik.

De operativa målen för respektive verksamhet stödjer förbundets övergripande mål.

Intern- och egenkontrollplan upprättas i början av varje nytt verksamhetsår och antas politiskt. Kontroll enligt plan sker två gånger per år och resultatet av kontrollerna redovisas på första direktionssammanträdet efterföljande år.

Värdegrund

Curas värdegrundsord är bemötande, engagemang, trygghet, utveckling och professionalitet.

Värdegrunden lyfter fram och stärker det som är typiskt för Cura. Den ska vara förankrad hos alla medarbetare och genomsyra allt arbete som utförs på Cura.

Curas värdegrund är en gemensam plattform för hela förbundet och förbundets agerande och beslut ska utgå från värdegrunden.



The infographic features a purple header with the Cura logo (Kommunsamverkan Cura Individutveckling) and the tagline 'Vi hjälper människor att växa och fungera utifrån sina individuella förutsättningar.' Below the header, the title 'Vår värdegrund' is centered. Five white boxes with purple text describe the core values: Bemötande, Engagemang, Trygghet, Utveckling, and Professionalitet, each with a brief explanation of what it means for the organization.

Kommunsamverkan
Cura
Individutveckling

Vi hjälper människor att växa och fungera utifrån sina individuella förutsättningar.

Vår värdegrund

Bemötande
Vi möter varandra med tillit där vi ser och lyssnar på varandra.

Engagemang
Vi är goda representanter för våra verksamheter och vi arbetar utifrån vårt uppdrag med arbetsglädje och kompetens. Vi har drivkraft och ett genuint intresse att se individen utvecklas utifrån sina egna förutsättningar.

Trygghet
Vi är närvarande och tar ansvar. Vi skapar en känsla av sammanhang. Hos oss är man accepterad.

Utveckling
Vi strävar efter förbättring, framsteg och förändring för organisation, verksamhet och individ.

Professionalitet
Vi har ett yrkesmässigt och etiskt förhållningssätt med balans mellan närhet och distans. Vi arbetar utifrån beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund.

Kommunsamverkan Cura Individutvecklings direktion, familjerättsnämnd och revisorer under räkenskapsår 2025

Direktion - Ordinarie ledamöter

Therese Seefried (-), ordförande
Niklas Joelsson (M), 1:e vice ordförande
Helene Gustafsson (S), 2:e vice ordförande
Gunilla Ekelöf (L)
Anna Ekberg (-)
Iréne Ahlstrand-Mårlind (M)
David Alfredsson (S)
Marita Orvegren (S)
Mikaela Andersson (KD)

Kommun

Ronneby
Sölvesborg
Karlskrona
Karlskrona
Ronneby
Karlshamn
Karlshamn
Olofström
Karlskrona

Direktion - Ersättare

Leif Håkansson (S)*
Yvonne Svennesson (SD)
Lova Necksten (MP)**
Margaretha Lennarthsson (SD)
Bengt Jönsson (KD)***
Ulf Havenäng (KD)
Henrik Holmqvist (V)
Angelina Olin (M)
Sirpa Jensen (M)

Kommun

Karlskrona
Karlskrona
Ronneby
Karlshamn
Karlskrona
Sölvesborg
Karlskrona
Ronneby
Olofström

Familjerättsnämnd - Ordinarie ledamöter

Therese Seefried (-), ordförande
Niklas Joelsson (M), 1:e vice ordförande
Iréne Ahlstrand-Mårlind (M)
Marita Orvegren (S)

Ronneby
Sölvesborg
Karlshamn
Olofström

Familjerättsnämnd - Ersättare

Malin Månsson (S)****
Ulf Havenäng (KD)
David Alfredsson (S)
Sirpa Jensen (M)

Kommun

Ronneby
Sölvesborg
Karlshamn
Olofström

Revisorer

Tuija Finnilä (M), ordförande
Ulf Härstedt (S), vice ordförande
Christer Åkesson(S)
Jimmy Kärnerup (SD)
Thomas Nilsson (C)

Kommun

Olofström
Karlskrona
Ronneby
Sölvesborg
Karlshamn

- * Christel Friskopp (S) har efter beslut i kommunfullmäktige 2025-05-19 ersatts av Leif Håkansson (S) som ersättare i direktionen.
- ** Mia Person (MP) har efter beslut i kommunfullmäktige 2024-12-19 avseende entledigande från uppdrag på egen begäran lämnat sitt uppdrag som ersättare i direktionen. Lova Necksten (MP) har 2025-02-10 utsetts som ny ersättare.
- *** Katarina Nordin (M) har efter beslut i kommunfullmäktige 2025-02-27 avseende entledigande från uppdrag på egen begäran lämnat sitt uppdrag som ersättare i direktionen. Bengt Jönsson (KD) har 2025-02-27 utsetts som ny ersättare.
- **** Martin Johansson (S) har efter beslut i kommunfullmäktige 2025-09-25 avseende entledigande från uppdrag på egen begäran lämnat sitt uppdrag som ersättare i familjerättsnämnden. Malin Månsson (S) har 2025-09-25 utsetts som ny ersättare.

Sammanträden

Under 2025 har direktionen sammanträtt sex gånger, varav ett extramöte pga presentation av Johan Braw:s utredningen avseende Cura. Familjerättsnämnden och revisionen har sammanträtt fyra gånger under samma period.



Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Medlemskommunernas utredning av förbundet avseende Sjöarp gruppbestäder och verksamheten Personligt ombud fortsätter. Samtliga kommuner har nu formellt, genom beslut i respektive kommunstyrelse, ställt sig bakom förslaget att se över antingen en avtalssamverkan mellan Blekinges kommuner gällande Sjöarp gruppbestäder (inklusive daglig verksamhet), eller att Ronneby kommun ensamt driver verksamheten. I utredningen utreds även möjligheten att överföra verksamheten Personligt ombud till respektive kommun. Därutöver föreslås det att rekommendationerna ses över från den första Cura-utredningen samt möjligheten att säga upp avtalet gällande basklienterna på Sjöarp Gruppbestäder.

Ovissheten kring verksamheten Personligt ombuds framtid har lett till att två ombud valt att säga upp sina tjänster. Parallellt har förbundet genomfört en omorganisation som innebär att antalet anställda ombud minskat från fyra till tre. Bedömningen är att tre ombud kan möta behovet från länets kommuner och därmed blir kostnaden för verksamheten reducerad.

Leasingavtalet med den nuvarande fordonsleverantören har upphört och en ny upphandling genomfördes under våren. EU-direktivet Clean Vehicles Directive (CVD) har införts i svensk lag och ställer krav på att 38,5% av offentligt upphandlade fordon ska vara "rena fordon" (fossilfria). Detta innebär en total kostnadsökning på 56 %, då en elbil är betydligt dyrare än ett fordon med fossilt bränsle. Detta trots att förbundet har minskat antalet fordon från 23 till 19.

Arbetsdomstolen har slagit fast att EU:s mödraskyddsdirektiv har implementerats felaktigt. Det innebär att arbetstagare inom kommuner och regioner, retroaktivt från augusti 2015 och framöver, har rätt till ersättning motsvarande full lön. Mellanskillnaden mellan graviditetsspenning och full lön ska därmed ersättas av arbetsgivaren. Utöver detta är kommunerna skyldiga att betala diskrimineringsersättning. Curas har avsatt 555 tkr för att möta ersättningskrav som kan komma från berörda, nuvarande eller tidigare, medarbetare.

Cura familjerätt har hittat nya rymligare och ändamålsenliga lokaler i centrala Karlshamn. Flytt sker i början av 2026.

Cura har ansökt om och beviljats medel från Omställningsfonden för flera utbildningar. Utbildningarna har identifierats som behov i förbundets årliga kompetensutvecklingsanalys och kompetensutvecklingsplaner.

Curas årliga personalenkät visar mycket goda resultat och en hög svarsfrekvens. Historiskt har värden som uppmätts i personalenkäten legat på en hög nivå. Samtliga arbetsmiljömål uppnås och en ökning har skett i flera av dem. I personalenkäten mäts också Hållbart medarbetarengagemang (HME), som mäter såväl nivån på medarbetarnas engagemang som chefernas och organisationens förmåga att ta till vara på och skapa engagemang. Cura ligger på den högsta nivån i jämförelse med de kommuner och regioner i landet som har rapporterat in sina resultat.

Curas sjukfrånvaro har totalt minskat och minskningen avser främst långtidssjukfrånvaro. Ett långsiktigt arbetsmiljöarbete har genomförts i samtliga verksamheter med utgångspunkt i Sunt arbetslivs friskfaktorer.

Antalet rapporterade avvikelser gällande olycka eller tillbud har minskat med hela 66%.

IVO gav Cura ett vitesföreläggande på 500 tkr under 2024 för brist på adekvat utbildning hos föreståndaren för Sjöarp Gruppbestäders barnboende. Cura överklagade beslutet och Förvaltningsrätten gav under hösten 2025 Cura rätt. I beslutet riktades tydlig kritik mot IVO.

Cura har haft högre ränteintäkter än budgeterat, cirka 600 tkr, kopplat till förbundets egna kapital.

Klaragymnasiet har haft ungefär en elev mer än budgeterat. En ny rektor tillträdde inför höstterminen.

Notavillan har haft en lägre beläggning än budgeterat. Antalet placeringar från medlemskommunerna har ökat. Mot slutet av året hade verksamheten hög beläggning med flera ensamplacerade barn.

En ny lagstiftning och placeringsform, Hem för barn och unga (HBU), föreslås i SOU 2025:84 träda i kraft den 1 februari 2027. Den ska ersätta nuvarande HVB-lagstiftning för barn och unga upp till 20 år. Den

nya lagstiftningen som föreslås innebär omfattande förändringar för alla HVB i Sverige om de genomförs. För Curas del berör det verksamheterna Notavillan och Villa Mjällby.

I korta drag innebär den nya HBU-lagstiftningen:

- * en indelning i tre kategorier:
 - * hem för barn och föräldrar
 - * generella hem för barn och unga
 - * specialiserade hem för barn och unga
- * en tydligare differentiering av vårdformer för att möta olika behov
- * ökade krav på personalens kompetens
- * begränsning till högst sex barn per boende
- * tydligare krav på vårdens innehåll, fysisk miljö och tillgång till hälso- och sjukvård
- * utökade befogenheter för personal när det gäller bland annat kroppsvisitation, rumsvisitation, omhändertagande av otillåtna föremål, begränsning av elektronik och provtagning för droger och alkohol

Villa Mjällby har haft en relativt stabil beläggning under året, men något lägre än budgeterat. Verksamheten har tvingats säga nej till flera placeringar där kriminalitet utgjorde ett stort inslag i ungdomens problematik. Verksamheten har satsat på utbildning inom Kriminalitet som livsstil för att kunna möta behoven.

Beläggningen i skyddat boende har varit anmärkningsvärt låg. Direktionen gav i slutet av året förbundet i uppdrag att utreda medlemskommunernas behov framåt. Resultatet ska återsäntas till direktionen vid sammanträdet i maj 2026. IVO har enligt den nya lagstiftningen genomfört den första inspektionen av Curas skyddade boende utan att några brister noterades.

En ny tjänst som sjuksköterska har tillsatts. Sjuksköterskan är anställd till 60% och tjänstgör vid Notavillan, Villa Mjällby och Klaragymnasiets internat.

Cura Resurscentrum har haft hög efterfrågan på sina utbildningar, både från medlemskommuner och internt inom Curas verksamheter och har uppnått kundnöjdhet på 100%.



Årets utfall

Kansliet och direktionen har båda ett positivt utfall. Kansliets överskott beror på återföring av vite, ersättning för sjuklönekostnader, återbetalning från Omställningsfonden, högre ränteintäkter samt lägre omkostnader. Direktionens överskott är marginellt.

Personalavdelningen har en positiv avvikelse mot budget vilket beror på beviljade medel för utbildningar från Omställningsfonden samt lägre personal- och omkostnader.

Notavillan har haft en lägre beläggning än budgeterat, vilket innebär att verksamheten inte bär sina kostnader.

Villa Mjällby har haft en lägre beläggning än budgeterat, vilket innebär att verksamheten inte bär sina kostnader.

Sjöarp Gruppboendestäder visar en negativ avvikelse mot budget, vilket till stor del beror på ökade personalkostnader kopplade till två rehabiliteringsärenden samt avsatt ersättning kopplad till EU-domen gällande mödraskyddsdirektivet.

Klaragymnasiet har totalt haft någon enstaka elev mer än budgeterat samtidigt som personal- och omkostnader legat något under budget, vilket innebär att skolan visar en positiv avvikelse mot budget. Majoriteten av eleverna kommer från medlemskommunerna.

Klaragymnasiets internat visar en positiv avvikelse mot budget till följd av lägre personal- och omkostnader. Majoriteten av eleverna kommer från medlemskommunerna.

Resurscentrum visar ett överskott jämfört med budget, vilket beror på en ökad efterfrågan på utbildningar. Samtidigt har omkostnaderna varit lägre, framför allt tack vare färre inköp av externa föreläsare, utbildare samt lägre lokalkostnader.

Konsultgruppens verksamheter - Familjerådgivningen, Personligt ombud och Familjerätten - har samtliga ett överskott. Alla

verksamheter har haft lägre personalkostnader; i vissa fall beroende på längre sjukskrivningar, i andra fall ledigheter av personliga skäl eller vakanser under rekryteringsperioder.

Summering årets utfall för Cura

Intäkterna på totalnivå har legat under budget, vilket till stor del beror på den lägre beläggningen i ett par verksamheter.

Personalkostnaderna har totalt legat över budget, främst på grund av avsatta kostnader för EU-domen

gällande mödraskyddsdirektivet samt överanställningen på Sjöarp gruppbostäder till följd av rehabiliteringsärenden.

Omkostnaderna har totalt legat under budget, vilket i huvudsak beror på lägre hyreskostnader, lägre fordonskostnader, återföring av vite samt generellt lägre övriga omkostnader.

Totalt visar förbundet ett ackumulerat överskott på 854 tkr, jämfört med ett budgeterat överskott på 709 tkr, vilket innebär en positiv avvikelse på 145 tkr.

Årets utfall och jämförelse mot budget (tkr)

	Budget 2025	Utfall 2025	Avvikelse	Utfall 2024	Utfall 2023
Verksamhetens intäkter	143 507	140 837	-2 670	141 094	132 960
Verksamhetens kostnader	-143 065	-140 829	2 236	-136 694	-130 644
Verksamhetens netto	442	8	-434	4 400	2 316
Finansiellt netto	267	846	579	1 898	1 540
Utfall efter finansiellt netto	709	854	145	6 298	3 856
Extraordinärt netto	0	0	0	0	0
Utfall efter extraordinärt netto	709	854	145	6 298	3 856

Flerårsöversikt (tkr)	2025	2024	2023	2022	2021
Resultat efter finansiella poster	854	6 298	3 856	4 807	674
Resultat efter extraordinära poster	854	6 298	3 856	4 814	1 269
Antal tillsvidareanställda	150	144	143	149	150
Soliditet (%)	54,8	54,9	66,3	67,3	65,8
Avkastning på eget kapital (%) *	3,2	23,8	9,6	13,3	4,0

För definitioner av nyckeltal, se Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper.

Årets utfall - kommentarer per avdelning/verksamhet

Gemensamma funktioner på Cura



Kansli, Direktion och Revision

Verksamhet under året

Kansliet består av förbundets övergripande ledning och specialistfunktioner. Förutom förbundschefen består kansliet även av kvalitets- och säkerhetschef, ekonomichef, personalchef, personalspecialist, löne- och ekonomihandläggare samt verksamhetsutvecklare, sammantaget sju anställda. Tjänsterna omfattar flera ansvarsområden inom olika verksamhetsfält.

I oktober fick förbundet besked om att förvaltningsrätten dömt till Curas fördel i fråga om IVO:s beslut om ett vitesföreläggande på 500 tkr (Malmö FR 11559-24 Dom 2025-10-01) avseende föreståndarskapet för Sjöarp gruppbestäders barnboende enligt LSS § 9:8.

Revisionen har under hösten genomfört en fördjupad granskning av området personal- och kompetensförsörjning. Den sammanfattande bedömningen från revisionen är att direktionen delvis säkerställt en ändamålsenlig process och ett ändamålsenligt arbete gällande personal- och kompetensförsörjning. När det gäller mål och strategier för kompetensförsörjning har förbundet mål som är beslutade av direktionen. Det saknas dock en övergripande strategi och politiskt beslutade riktlinjer. Bedömningen är vidare att det genomförs uppföljning och återrapportering till direktionen om arbetet med kompetensförsörjning och att behovet av kompetens årligen kartläggs och analyseras, men att det saknas långsiktiga analyser av framtida behov.

Samverkan

Övergripande samverkar Cura på många plan, både inom medlemskommunerna och med externa aktörer. När det gäller ledning och specialister inom kansliet har var och en sina kontakter och nätverk för att utföra och utveckla sitt uppdrag. Förbundschef medverkar i dialogmöten tillsammans med förbundscheferna i kommunalförbunden Räddningstjänsten Västra Blekinge och

Miljöförbundet Blekinge Väst samt vd:n för det delägda bolaget Västblekinge Miljö AB. Mötena sammankallas av kommundirektören i Karlshamns kommun. Förbundschefen sitter också som ledamot i kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobonas branschråd hälsa, vård och omsorg samt i samverkan med SKR, branschrådsorganisationer och Socialstyrelsen. I övrigt samverkar förbundet på en övergripande nivå med systerorganisationerna VoB Syd samt Gryning Vård AB i gemensamma och närliggande frågor.

Ekonomiskt utfall

Kansliets överskott beror på följande: det tidigare uppbokade vitet efter IVO:s föreläggande på 500 tkr har återförts. En ersättning på 144 tkr från Försäkringskassan har tillförts för sjuklönekostnader under 2024. Omställningsfonden har gjort en återbetalning för 2024 på 115 tkr. Ränteintäkterna från det egna kapitalet blev högre än budgeterat med 571 tkr. Omkostnaderna har varit lägre med totalt 500 tkr avseende förbrukningsmaterial, fordonskostnader, uppdateringen av diarie- och ärendehanteringssystemet samt lägre kostnader för IT-support jämfört med budget.

Kansliet visar ett ackumulerat överskott på 1 879 tkr, vilket är en positiv avvikelse mot budget på motsvarande belopp.

Ersättningen till de förtroendevalda regleras i Curas förbundsordning 12 §. Direktionen, inklusive familjerättsnämnden och revisionen, visar ett ackumulerat mindre överskott på 4 tkr.



Kvalitets- och utvecklingsavdelningen

Avdelningen för kvalitet och utveckling omfattar Curas kvalitets-, säkerhets-, miljö-, upphandlings-, registrators-, dataskydds-, IT-, webb- och arkivarbete. Kvalitetsarbetet redovisas i kvalitetsberättelsen på sid 34.

På avdelningen arbetar en verksamhetsutvecklare och en kvalitets- och säkerhetschef som utgör 2 av de 7 tjänster som finns på kansliet.

Verksamheten under året

Nedan följer ett axplock över viktiga händelser under året.

Under 2025 har Cura fortsatt att utveckla arkivverksamheten med fokus på ordning, tillgänglighet och långsiktig informationssäkerhet. Cura har en delad arkivorganisation där verksamheten själv ansvarar för det analoga arkivet samt delar av det digitala arkivet, medan Kommunalförbundet Sydarkivera ansvarar för de digitala personakter som överförts till dem. Som arkivmyndighet innebär detta ansvar för att säkerställa korrekt bevarande, gallring och tillgängligt av handlingar enligt gällande regelverk. De analoga handlingarna är fördelade mellan närarkivet på kansliet och centralarkivet i Karlshamns kommun. Närarkivet innehåller bland annat Curas diarium, person- och personalakter samt revisionens handlingar. Centralarkivet rymmer huvudsakligen ekonomihandlingar och material kopplat till Vårdförbundet Blekinge och används för långsiktig förvaring.

Under året har närarkivet genomgått en översyn, hyllor har märkts upp och strukturen har setts över. Omfattande gallring har genomförts både i närarkiv och centralarkiv, och ekonomihandlingar har flyttats från närarkivet till centralarkivet. Dessa åtgärder har sammantaget bidragit till ökad tydlighet, bättre ordning och förbättrad sökbarhet.

Digitala handlingar hanteras i Evolution, Curas ärendehanteringssystem, där registrator ansvarar för diarieföring, bevakning och gallring enligt gällande regelverk. Systemet uppdaterades under våren 2025 för att stärka funktionalitet och driftssäkerhet. Arbetet med att övergå till helt digital hantering av personakter har fortsatt i syfte att säkerställa en enhetlig och resurseffektiv dokumenthantering. Under året slutfördes överföringen av digitala personakter från 2018 och 2019 till Sydarkivera för flera verksamheter, medan Familjerättens akter för 2019 inte kunde överföras på grund av ett tillfälligt mottagningsstopp hos Sydarkivera.

Vad gäller säkerhetsarbetet i skyddat boende har det arbetats med nya processer och rutiner kopplade till den nya lagstiftningen. Cura har anmält sig som utförare av skyddat boende till Inspektionen för vård och omsorg (IVO), i enlighet med de nya kraven. Kameraövervakningslagen ändrades i början av året och det har inneburit ett administrativt arbete vad gäller nya krav på dokumentation.

Arbetet kring den nya cybersäkerhetslagen (2026:1506), som trädde i kraft den 15 januari 2026,

har inneburit att avdelningen genomfört kunskaphöjande insatser, samverkan med andra som berörs och planering för hur Cura behöver organiserat sig utifrån de nya kraven.

Det har skett ett arbete med att öka säkerheten kring känsliga personuppgifter och vårt journalsystem, vad gäller starkare skydd mot intrång.

Avdelningen har under året arbetat med att lämna anbud till en större HVB-upphandling, vars tidigare avtal inneburit en betydande del av våra placeringar.

Registerförteckningen har uppdaterats och framför allt har det tillkommit nya personuppgiftsbiträdesavtal (PUB-avtal) med leverantörer, vilket har saknats sen tidigare i vissa fall. Sydarkivera har genomfört sin årliga tillsyn och det är utifrån deras rekommendationer avdelningen prioriterat arbetet med PUB-avtal.

Avdelningen har även bistått familjerättsverksamheten i framtagandet av en ny delegationsordning, som framför allt grundar sig i den nya Socialtjänstlagen (2025:400). Cura har avtalat med en ny leverantör av rättsdatabas och har därmed sagt upp avtalet med den leverantör som tidigare tillhandahöll den tjänsten.

Avdelningen har följt upp verksamheternas kontinuitetsplanering under året och det är av resultatet att döma ett systematiskt arbete som fungerar väl i Curas samtliga verksamheter. Samtliga verksamheter har, utifrån sina förutsättningar och prioriterade åtaganden, upprättat bland annat rutiner och beredskapslager för att säkerställa kontinuitet i verksamheten trots eventuella påfrestningar.

Samverkan och utbildning

Verksamhetsutvecklaren har det övergripande ansvaret för arkivhanteringen och är huvudregistrator samt systemförvaltare för Evolution. Under året har deltagande i utbildningar, nätverksträffar, workshops och en konferens om arkiv- och informationssäkerhet bidragit till att stärka kompetensen och säkerställa att arkivhanteringen följer gällande regelverk och bästa praxis.

Kvalitets- och säkerhetschef har fortsatt samverka med Karlshamns kommun, övriga förbund och de helägda bolagen i Karlshamns kommun vad gäller frågor som rör civil beredskap. Utöver det har samverkan bland annat skett med systerorganisationer och Socialstyrelsen kring HVB-lagstiftningen. Cura har varit delaktiga i att ta fram

ett gemensamt remissyttrande med övriga i branschorganisationen Sobona vad gäller utredningen kring ny HVB-lagstiftning (HBU).

Kvalitets- och säkerhetschefen har haft ett återkommande utbyte med Sydarkivera, som är Curas dataskyddsbud, kring dataskyddsförfrågor som exempelvis hanteringen av personuppgiftsincidenter.

Ekonomiskt utfall

Kvalitets- och utvecklingsavdelningen är ingen egen budgetenhet utan avdelningens kostnader utgör en del av kansliets budget.



Personalavdelningen

Verksamhet under året

Personalavdelningen består av personalchef som även är verksamhetschef för Curas Resurscentrum, en personalspecialist och en löne- och ekonomihandläggare. Dessa utgör 2,75 av de 7 tjänster som finns på kansliet.

Arbetet med Sunt arbetslivs friskfaktorer är nu ett naturligt inslag i arbetsmiljöarbetet inom Cura där både medarbetare och chefer kontinuerligt arbetar med inventering och åtgärder kopplade till friskfaktorer. Under året har vissa verksamheten valt att arbeta med området kommunikation i friskfaktorarbetet. Arbetsmiljöarbetet beskrivs utförligare under rubriken Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Obligatoriska interna utbildningar anordnas kontinuerligt för både nyanställda och befintliga medarbetare. De obligatoriska utbildningarna är brandskyddsutbildning, Lågaffektivt bemötande och Första hjälpen till psykisk hälsa. För vissa verksamheter är utbildning i Tydliggörande pedagogik obligatoriskt. Utöver detta gör varje verksamhet en kompetensutvecklingsanalys inför varje verksamhetsår som sedan på central nivå sammanställs i en kompetensutvecklingsplan för året. Detta görs för att säkerställa att verksamheterna vidmakthåller och utvecklar den kunskap och spetskompetens som krävs för att kunna leverera tjänster med en hög kvalitet till våra uppdragsgivare.

De utbildningar som genomförts under året är bland annat:

- * MHFA, Första hjälpen till psykisk hälsa (all personal)
- * EFT, Emotionell fokuserad parterapi (familjerådgivningen)
- * iRiSk, Risk och skyddsbedömningar för våldsutsatta barn (familjerätten)
- * Utbildning i samarbetsamtal (familjerätten)
- * Kommunikation (Klaragymnasiet)
- * Konferens Pedagogiskt perspektiv, Autism och hjärnan - kognition och psykisk ohälsa (Resurscentrum och verksamhetschefer från LSS verksamheterna)
- * Konferens Pedagogiskt perspektiv, Autism, ADHD och intelligande tillstånd – ätstörningar, PTSD, känslor och utmattning (Resurscentrum och verksamhetschefer från LSS verksamheterna)
- * Samtal om frihet (Notavillan)
- * FREDA (Notavillan)
- * Traumamedveten omsorg (TMO) (Notavillan och Villa Mjällby)
- * rePULSE (Notavillan och Villa Mjällby)
- * Heva (Notavillan och Villa Mjällby)
- * Skydds- och begränsningsåtgärder (Notavillan)
- * Autism Europe (Resurscentrum)
- * Atlass (Resurscentrum)
- * AKK, Alternativ kompletterande kommunikation (Sjöarp gruppbofästäder)
- * Bemötande (Sjöarp gruppbofästäder)
- * Familjebehandling med KBT (Villa Mjällby)

Sammantaget har Cura tilldelats 153 705 kr från Omställningsfonden för följande utbildningar:

- * Socialrätt 1 – juridisk översikt (tre verksamhetschefer)
- * Samtal för frihet (Notavillan)
- * Familjebehandling KBT (Villa Mjällby)

Cura har tillsammans med Karlshamns kommun upphandlat ny företagshälsovård. Under hösten har ett förberedelsearbete för övergången pågått med uppstartsmöten och reviderade styrdokument. Från 1 januari 2026 sker en övergång från Avonova till Falck.

Samverkan

Curas personalchef ingår i HR-nätverk tillsammans med Karlshamns kommuns bolag och kommunalförbund samt i HR-chefsnätverk med VoB Syd och Gryning Vård AB. Nätverken ger goda möjligheter till samverkan inom aktuella HR-frågor. Curas personalspecialist ingår i Sobonas nätverk inom arbetsmiljöfrågor.

Ekonomiskt utfall

Cura har för tredje året i rad ansökt om medel från Omställningsfonden för kompetensutveckling och beviljats omkring 154 tkr. I budget för 2025 fanns en planering för att implementera en lärplattform i syfte att effektivisera och ytterligare förbättra den interna kompetensutvecklingen samt introduktion för nya medarbetare. Detta har skjutits upp med anledning av den pågående utredningen och står därmed för 100 tkr av överskottet.

Personalavdelningen visar ackumulerat ett överskott på 411 tkr, vilket är en positiv avvikelse mot budget på motsvarande belopp.



Notavillan

Verksamhet under året

Notavillan har 17 institutionsplatser. Sammantaget för året uppnås en beläggningsgrad på 81,2% jämfört med budgeterade 75%, vilket motsvarar 10,4 inskrivna i genomsnitt mot budgeterat 12,75. Antalet vårddygn är 3 779 där medlemskommunerna står för 62% och externa kommuner för resterande 38%. Beläggningen fördelat mellan medlemskommunerna har varit följande: Ronneby 21%, Karlshamn 18%, Olofström 14%, Karlskrona 9% och Sölvesborg 0%.

I skyddat boende har placeringarna varit få till antalet. Efter önskemål från samtliga medlemskommuner minskade Notavillan antalet platser i det skyddade boendet under 2023. Lagstiftningen kring skyddat boende förändrades 1 april 2024. Rättigheterna för barn och vuxna i skyddat boende har stärkts och innebär att verksamheter som bedriver skyddat boende måste uppfylla vissa krav och för privata aktörer är verksamheten numera tillståndspliktig. På årets sista direktions-sammanträde fick förbundet i uppdrag att kartlägga medlemskommunernas behov av skyddat boende då man ser att vissa aktörer i Blekinge lagt ned verksamheter efter de skärpta lagkraven. Notavillan har goda möjligheter att möta de nya lagkraven i skyddat boende, men tillfälligt i mer begränsad omfattning än tidigare. Resultatet av utredningen ska återrapporteras till direktionen i maj. En ny lagstiftning och placeringsform, hem för barn och unga (HBU), föreslås i SOU 2025:84 träda i kraft 1 februari 2027. Den är tänkt att ersätta nuvarande

HVB-lagstiftning för barn och unga upp till 20 år. De förslag som presenteras i utredningen innebär omfattande förändringar för alla HVB-verksamheter i Sverige. För Curas del berör det verksamheterna Notavillan och Villa Mjällby.

I korta drag kommer den nya HBU-lagstiftningen innebära:

- * en indelning i tre kategorier:
 - * hem för barn och föräldrar
 - * generella hem för barn och unga
 - * specialiserade hem för barn och unga
- * en tydligare differentiering av vårdformer för att möta olika behov
- * ökade krav på personalens kompetens
- * begränsning till högst sex barn per boende
- * tydligare krav på vårdens innehåll, fysisk miljö och tillgång till hälso- och sjukvård
- * utökade befogenheter för personal när det gäller bland annat kroppsvsitation, rumsvisitation, omhändertagande av otillåtna föremål, begränsning av elektronik och provtagning för droger och alkohol

Cura har genom arbetsgivarorganisationen Sobona och branschrådet hälsa, vård och omsorg tillsammans med andra medlemmar som driver HVB, sammanställt ett remissyttrande på det nya lagförslaget. Information om de faktiska lagändringarna väntas komma under 2026.

Notavillan har sedan augusti månad en sjuksköterska anställd på 20% (delas med Villa Mjällby och Klaragymnasiets internat som har tjänsten på 20% vardera). HVB-verksamheter hanterar ofta medicinska behov. En sjuksköterska bidrar till kvalitetshöjningar för verksamheten när det gäller frågor av medicinsk karaktär. För Notavillans del säkerställs att rutiner och dokumentation håller en hög kvalitet och att personalen får stöd när det gäller medicinska frågor. Den bidrar även till att de placerade får råd och hjälp av en medicinsk kunnig personal där det finns möjlighet att skapa tillit, kontinuitet och trygghet.

I verksamheten lagar man all mat själva för att kunna erbjuda de placerade en vällagad, näringsriktig kost med hänsyn till miljö och kostnadseffektivitet. En utbildad kock är anställd för detta ändamål.

Strategisk kompetensutveckling

Samtliga behandlare på Notavillan har utbildats i TMO (Traumamedveten omsorg) för att öka kunskap om traumas orsaker, uttryck och bemötande. Behandlarna har utbildats i MHFA (Första hjälpen till psykisk hälsa). Andra utbildningar som ett urval av

behandlarna har gått under året är RePULSE, en metod för att arbeta med känslor som uttrycks i problematiska beteenden och utbildningen HEVA, som är en manual att använda för att identifiera hedersrelaterat våld för barn och unga. Utöver dessa har de anställda gått Curas obligatoriska utbildningar i Tydliggörande pedagogik och Studio III (Lågaffektivt bemötande).

Samverkan

Notavillan bjuder tillsammans med Villa Mjällby årligen in till samverkansmöten med medlemskommunerna både vår och höst. På höstens möte fördes en dialog utifrån den statliga utredningen som föreslår att HVB ska ersättas med HBU (Hem för barn och unga). Cura kommer vara sammankallande till ytterligare möten i frågan när mer information finns.

Notavillan har ett välfungerande samarbete med skolverksamhet i Karlshamns kommun, dit barnen kommer om en placering på Notavillan kräver ett skolbyte för barnet. Det finns väl etablerade rutiner som bidrar till att barnen snabbt kommer i gång med skolgången.

En annan viktig samverkan har verksamheten med medlemskommunernas socialsekreterare vid placeringar, där dialogen upplevs som välfungerande och god.

Notavillans verksamhetschef sitter med i utbildningsverksamheten Lernias ledningsgrupp för socialpedagoger. Detta ger möjlighet att påverka innehåll och upplägg i utbildningen, vilket ger stora fördelar för framtida rekryteringar.

Verksamhetschefen är även med i Länsstyrelsens nätverk gällande våld i nära relation, människohandel och prostitution där verksamheten även har haft möjlighet att ta del av fler utbildningar inom området som Länsstyrelsen anordnat.

Internt samverkar Notavillan mest med Villa Mjällby. Verksamheterna delar chefsberedskap, lånar vid behov vikarier av varandra och har nära kontakt kring frågor som uppstår i verksamheterna.

Ekonomiskt utfall

Intäkterna ligger 2 764 tkr (14%) under budgeterad omsättning. Personalkostnaderna ligger över budget med 1,1 mkr och kan bland annat härledas till: extra bemanning kopplat till en specifik placering, anställning av sjuksköterska på 20% som tidigare budgeterades under omkostnader samt en reservation på grund av ökad ersättning, skadestånd och räntor med anledning av EU-domen enligt mödraskyddsdirektivet.

Omkostnaderna ligger sammantaget under budget med 406 tkr då bland annat budgetposten för reparation och underhåll av lokaler inte nyttjats, och inte heller kostnader för inhyrning av sjuksköterska och extern handledning. Även kostnader för klienternas uppehälle har varit lägre kopplat till den under perioder lägre beläggningsgraden samt minskning med ett fordon som ersatts med en lådcykel.

Notavillan visar ackumulerat ett underskott på 3 397 tkr mot budgeterat överskott på 75 tkr, vilket ger en negativ avvikelse mot budget på 3 472 tkr.



Villa Mjällby

Verksamhet under året

Villa Mjällby har 7 institutionsplatser. Sammantaget för året uppnås en beläggningsgrad på 84,6% jämfört med budgeterade på 85%, vilket motsvarar 5,03 inskrivna i genomsnitt mot budgeterat 5,95. Antalet vårddygn är 1 839 där medlemskommunerna står för 82% och externa kommuner för resterande 18%. Beläggningen fördelat mellan medlemskommunerna har varit följande: Ronneby 11%, Karlskrona 3%, Karlshamn 2%, Olofström 2% och Sölvesborg 0%.

Även Villa Mjällby kommer att beröras av föreslagen i den nya lagstiftningen Hem för barn och unga (SOU 2025:84) och kommer till delar innebära ett gemensamt omställningsarbete tillsammans med Notavillan.

I början av året anställde verksamheten en biträdande verksamhetschef som är utbildad socionom och har många års erfarenhet som chef inom socialt arbete.

Strategisk kompetensutveckling

Likt Notavillan har även medarbetarna på Villa Mjällby genomgått utbildning i TMO (Traumamedveten omsorg) samt MHFA (Första hjälpen till psykisk hälsa). Även här har några medarbetare fått utbildning i RePULSE och Heva. Andra områden där man har stärkt kompetensen är familjebehandling enligt KBT, för att möjliggöra att ungdomens hela familj inkluderas i behandlingen. Ett annat område som verksamheten har haft fokus på är implementeringen av den tidigare utbildnings-

satsningen i KSL (Kriminalitet som livsstil). Tre medarbetare arbetar nu aktivt med metoden med stöd av en mentor vilket ingår som en del i utbildningen. I övrigt har nyanställda medarbetare fått utbildning i Curas obligatoriska utbildningar som tydliggörande pedagogik och Studio III Lågaffektivt bemötande

Samverkan

Villa Mjällby bjuder tillsammans med Notavillan in till samverkansmöten med medlemskommunerna både vår och höst. Vid varje enskild placering har det funnits tät kontakt med socialtjänsten och en god samverkan. Regelbundna samverkansmöten har verksamheten även med Furulundsskolan där flera av eleverna går i skolan. En samverkan med kommunpolisen i Sölvesborg har etablerats där de har besökt ungdomarna på Villa Mjällby och samtalat om bland annat gängkriminalitet. Verksamhetschefen har bjudits in att delta i Västra Blekinges Bob-råd (Barn och unga i organiserad brottslighet) där bland annat kommuner, socialtjänst, skola, polis och kriminalvård samverkar för att skydda barn och unga från att dras in i, eller hjälpa dem att lämna kriminella nätverk.

Ekonomiskt utfall

Intäkterna ligger 805 tkr (6%) under budgeterad omsättning. Beläggningsen ligger 15,4% under budget men med anledning av att de externa kommunerna har en högre prissättning än medlemskommunerna bidrar det till att resultatet inte påverkas i lika stor utsträckning. Personalkostnaderna ligger över budget med 544 tkr och beror dels på att verksamheten inte kunnat ta bort schemalagd extrabemanning i lika stor utsträckning som planerades för när biträdande verksamhetschef anställdes, anställning av sjuksköterska på 20% som tidigare budgeterades under omkostnader. Underskottet består också av en reservation på grund av ökad ersättning, skadestånd och räntor med anledning av EU-domen enligt mödraskyddsdirektivet. Omkostnaderna ligger under budget med 268 tkr, vilket främst beror på att man inte haft extern handledning eller behövt hyra in sjuksköterska.

Villa Mjällby visar ackumulerat ett underskott på 985 tkr mot budgeterat överskott på 94 tkr, vilket ger en negativ avvikelse mot budget på 1 079 tkr.



Sjöarp Gruppbestäder

Verksamhet under året

Sjöarp har 13 permanenta platser. Verksamheten har haft full beläggning under 2025. Förutom de boende på Sjöarp har ytterligare en klient sin dagliga verksamhet på Sjöarp, vilket innebär en beläggning på totalt 13,3. Medlemskommunerna står för 92% av beläggningsen och extern kommun för resterande 8%. Beläggningsen fördelat mellan medlemskommunerna har varit följande: Ronneby 37%, Karlskrona 24%, Olofström 17%, Karlshamn 12% och Sölvesborg 2%.

Sjöarp gruppbestäder är en av två verksamheter på Cura som medlemskommunerna utreder möjligheten att ta över. Ronneby kommun har aviserat intresse av att ta över verksamheten för att antingen driva den i egen regi eller i en avtalsamverkan med övriga kommuner i Blekinge. Utredningen väntas vara klar i maj 2026.

IVO genomförde hösten 2024 en tillsyn där föreståndarens utbildning inte godkändes. Med anledning av IVO:s rekommendation tillsatte Cura omgående en annan föreståndare på barnboendet i väntan på besked från myndigheten. Utan föregående kommunikering fattade IVO beslut om ett vitesföreläggande på 500 tkr. Detta överklagades och i oktober 2025 kom beskedet att Förvaltningsrätten hade dömt till Curas fördel.

Ett ständigt pågående arbete är personalförsörjningen. Det är en utmaning att rekrytera personal till verksamheten med adekvat utbildning och rätt kompetens som kan möta verksamhetens behov. I klientarbetet krävs det alltid att minst en personal arbetar enskilt med en klient. Vid personalbrist går det inte att tillfälligt arbeta med flera klienter samtidigt. Det krävs att samtliga arbetspass ersätts vid varje tillfälle.

Strategisk kompetensutveckling

Under året har medarbetarna fått ta del av en föreläsning i ämnet autism av Paula Tilly. De har även gått webbutbildning i AKK (Alternativ och kompletterande kommunikation) samt den obligatoriska webbutbildningen i basal hygien. All personal har också fått ta del av en föreläsning i

bemötande inom LSS samt likt övriga medarbetare på Cura har de fått en tvådagars utbildning i MHFA (Första hjälpen till psykisk hälsa). All nyanställd personal har gått en tredagars utbildning i Tydliggörande pedagogik och Lågaffektivt bemötande enligt Studio III.

Samverkan

Sjöarp har ett naturligt samarbete med hälso- och sjukvårdsorganisationen i Ronneby kommun, från vilka verksamheten köper sina hälso- och sjukvårdstjänster. MAS har ett uppföljningsansvar, vilket utgör en viktig kvalitetssäkring för verksamheten i hälso- och sjukvårdsarbetet.

Uppföljningsmöten har genomförts med uppdragskommuner och löpande avstämningar har skett med gode män och anhöriga till klienterna.

Sjöarp har ett fortsatt samarbete med Hermods och deras stödpedagogutbildning där en av verksamhetscheferna sitter med i deras ledningsgrupp. Verksamhetschefen har också genomfört en föreläsning för studenterna i ämnet bemötande inom LSS.

Studiebesök har genomförts inom daglig verksamhet samt vid bemanningsenheter i ett par av medlemskommunerna med målsättningen att utveckla verksamheten i dessa delar.

Ekonomiskt utfall

Intäkterna ligger 24 tkr (0,04%) över budgeterad omsättning och beror främst på att klienterna faktureras för lunch, fika och resor, vilket är svårt att budgetera för eftersom det varierar mellan månaderna. Personalkostnaderna ligger över budget med 1 346 tkr. De höga lönekostnaderna beror på att det funnits en överanställning med anledning av två rehabiliteringsärenden samt en reservation på grund av ökad ersättning, skadestånd och räntor med anledning av EU-domen enligt mödraskyddsdirektivet. Omkostnaderna ligger totalt under budget med 235 tkr men förbrukningsinventarierna ligger något över budget med 122 tkr med anledning av inköp av nycklar till medicinskåp, inköp av hjälpmedel från Region Blekinge, möbelinköp till daglig verksamhet, fleecetröjor till personalen och installation av en laddbox till elbil. Att omkostnaderna totalt är lägre beror på en hyresreduktion till följd av ett tilläggsavtal gällande byggnation av en ramp nu har löpt ut (160 tkr), minskade fordonskostnader på grund av färre fordon samt sänkt räntenivå för leasing samt något sänkta kostnader för drivmedel (47 tkr).

Sjöarp visar ackumulerat ett underskott på 1 017 tkr mot budgeterat överskott på 69 tkr, vilket ger en negativ avvikelse mot budget på 1 086 tkr.



Klaragymnasiet med internat Klaragymnasiet

Verksamhet under året

Under 2025 har den genomsnittliga beläggningen varit 56,8 elever jämfört med budgeterat 55,5. Det motsvarar en beläggningsgrad på 105%. Medlemskommunerna står för 77% av beläggningen och externa kommuner för resterande 23%. Beläggningen fördelat mellan medlemskommunerna har varit följande: Karlshamn 26%, Olofström 18%, Sölvesborg 15%, Karlskrona 10% och Ronneby 8%.

Vid skolavslutningen i somras tog 14 elever studentexamen, varav 6 gick ut med examensbevis, 6 fick studiebevis, 4 fick gymnasieintyg och dessutom fick 9 slutbetyg för grundskolan.

Det är en hög grad av eleverna som når examen och som får behörighet till gymnasieskolan. Det finns också många elever som har betydande svårigheter och behöver mycket anpassningar för att göra framsteg i sina studier.

Lärarkollegiet består av sammantaget 21 pedagoger, av dem är två resurspedagoger varav en är socionom. Samtliga lärare har utbildning, två har grundskollärautbildning, en är speciallärare och övriga är utbildade gymnasielärare med ämneskompetens. Skolan har en rektor på 100% och en biträdande rektor på 50%. Specialläraren har under året sagt upp sig och tjänsten tillsattes internt av en lärare med speciallärarexamen som tidigare arbetat som lärare i matematik/NO. Tjänsten som matematik/NO lärare tillsattes under hösten med ett vikariat på 50% eftersom inga behöriga sökande fanns. Under 2026 görs ett nytt försök med en rekrytering om en heltidstjänst. Klaragymnasiets nya rektor tillträdde sin tjänst höstterminen, under vårterminen vikarierade en tidigare rektor på deltid.

Ett fokusområde under året har fortsatt varit problematisk skolfrånvaro. Ett arbete med att öka

elevers närvaro har påbörjats där flera åtgärder har genomförts. Vårdnadshavare till nya elever bjuds in att besöka skolan under en ordinarie skoldag. Detta görs för att ge en bild av hur en dag är upplagd och hur arbetet med eleverna genomförs. Finns det en uppfattning hos vårdnadshavaren att deras barn kommer att trivas på Klaragymnasiet kan det påverka elevens närvaro positivt. Socionomen på skolan deltar vid antagning och förberedelse för nya elever och tar tidig kontakt med vårdnadshavare och träffar dem tillsammans med eleven för provgång på skolan. Detta ger goda förutsättningar för fortsatt dialog om eleven har svårt att komma till skolan. Åtgärderna har efter utvärdering visat sig vara framgångsrika då man kan konstatera en markant höjning av skolnärvaron.

Strategisk kompetensutveckling

All personal har gått en tvådagars utbildning i MHFA (Första hjälpen till psykisk hälsa). De har också tagit del av en föreläsning om den senaste forskningen om autism och ADHD. Lärarna har haft en dag avsatt för arbete kring kommunikation. Skolsköterskan och kuratorn har tagit del av en föreläsning i ämnet autism och tilläggsdiagnoser. Rektorerna har deltagit på Skolverkets digitala föreläsning om brottsförebyggande arbete. Ett fortsatt arbete med implementeringen av Gymnasireformen 2025 har pågått där man fördjupat sig i betyg och bedömning.

Curas Resurscentrum genomförde en föreläsning om autism för vårdnadshavare under höstterminen, vilken var mycket uppskattad av deltagarna.

Samverkan

Klaragymnasiet har tillsammans med internatet utvecklat en struktur för en utökad samverkan. Rektorer och lärare från skolan träffar personal från internatet en gång i veckan då de har möjlighet att hantera diverse elevfrågor. Skolan bjuds in till den handledning internatet har för att få ett gemensamt arbetssätt med elever.

Ekonomiskt utfall

Intäkterna ligger 380 tkr (1,7%) över budgeterad omsättning och beror på att skolan sammantaget över året haft omkring en elev mer än budgeterat. Personalkostnaderna ligger under budget med 304 tkr med anledning av att tjänsten som rektor till delar varit vakant under våren. Omkostnaderna ligger under budget med 107 tkr och härleds främst till färre inköp av datorer samt lägre kostnad för mobiltelefoni än budgeterat.

Klaragymnasiet visar ackumulerat ett överskott på 1 029 tkr mot budgeterat överskott på 239 tkr, vilket ger en positiv avvikelse mot budget på 790 tkr.

Internatet

Verksamhet under året

Klaragymnasiet har ett koncept där man parallellt med gymnasieutbildningen erbjuder utbildning på internatet, en boende- och fritidsutbildning. Den är av stor betydelse för att ungdomarna, när det blir dags, ska ha möjlighet att hantera ett självständigt liv. Internatet har 24 platser fördelat på 3 boenden samt 1 plats i satellitlägenhet.

Under 2025 har beläggningen varit 25 boendeelever av budgeterat 25. Det motsvarar en beläggningsgrad på 100%. Medlemskommunerna står för 77% av beläggningen och externa kommuner för resterande 23%. Beläggningen fördelat mellan medlemskommunerna har varit följande: Karlskrona 26%, Karlshamn 22%, Ronneby 17%, Sölvesborg 12% och Olofström 0%.

Utvecklingsarbetet med genomförandeplaner och dokumentation har fortsatt under året. Fokus har legat på utslussningsarbetet och att förbättra kvaliteten på det som dokumenteras. En ansvarig personal är utsedd på varje internat och har till uppgift att ge stöd och vägledning till kollegor i skrivarbetet.

Strategisk kompetensutveckling

Samtlig personal har gått en tvådagars utbildning i MHFA (Första hjälpen till psykisk hälsa). Verksamheten har metodhandledning cirka en gång i månaden med Näkkve Balldin, vilken har en gedigen erfarenhet och kunskap om personer med neuropsykiatriska diagnoser.

Samverkan

Samverkan mellan skolan och internatet har utökats. Verksamheterna har strukturerade möten två gånger per termin där all boendepersonal och alla lärare träffas uppdelade i grupper för att ta upp gemensamma frågor. Utöver detta träffas personal från de båda verksamheterna en gång i veckan. Syftet med träffarna är att öka dialogen och det gemensamma arbetet kring eleverna. Verksamhetschefen är tillsammans med personal från internatet med på skolans EHT (Elevhälsoteam). Internatet har en fin samverkan med kommunernas LSS-handläggare, vilket också visar sig i utvärderingarna från handläggarna.

Ekonomiskt utfall

Intäkterna ligger i nivå med budgeterad omsättning. Personalkostnaderna ligger 880 tkr under budget och beror till stor del på att vikariekostnaderna inte varit så stora under sommaren som man tagit höjd för. Övriga omkostnader ligger under budget med

219 tkr och beror bland annat på att inhyrning av sjuksköterska inte varit aktuellt samt att kostnader för fordon varit lägre då man minskat antal fordon i verksamheten och införskaffat en lådcykel.

Internatet visar ackumulerat ett överskott på 1 302 tkr mot budgeterat överskott på 231 tkr, vilket ger en positiv avvikelse mot budget på 1 071 tkr.



Cura Resurscentrum

Verksamhet under året

Resurscentrum består av en utbildare, en metodutvecklare och verksamhetschef. Verksamhetschefen har delat tjänst och är också personalchef.

De båda medarbetarna är certifierade och håller utbildningar i bland annat Studio III (Lågaffektivt bemötande), Tydliggörande pedagogik och Första hjälpen till psykiska hälsa, som är tre av de obligatoriska utbildningarna för alla Curas medarbetare inklusive vikarier. Även MI (Motiverande samtal) är en av de utbildningar som Curas tillhandahåller både internt och externt. Det är en av Curas verksamhetschefer som är utbildad i samtalsmetoden och håller i utbildningarna.

Utbildning i skydds- och begränsningsåtgärder hålls i flera av Curas verksamheter och utförs av en medarbetare på Resurscentrum tillsammans med Kvalitetschef- och säkerhetschef. Utbildningen kan även erbjudas till medlemskommunerna.

Förutom att hålla i obligatoriska utbildningar som årligen uppdateras internt i verksamheterna, genomförs även utbildningar och handledning till både medlemskommuner och externa kommuner. Några exempel är Karlskrona som fortsatt köper utbildning i både Studio III och Tydliggörande pedagogik för personal inom funktionsstöd. Resurscentrum har fortsatt med att genomföra uppdragsutbildning i Tydliggörande pedagogik till Oskarshamns kommun under 2025.

Föreläsningar kring autism och neuropsykiatriska funktionshinder har genomförts för lärare och anhörig på Aklejaskolan i Karlskrona samt utbildning

i Lågaffektivt bemötande för MejDej kooperativet i Kristianstad. Lernias elever som utbildar sig till socialpedagoger har erbjudits utbildning i MI genom Cura, totalt 37 studerande gick utbildningen 2025.

Handledningsuppdrag har utförts både internt på Cura och för medlemskommuner.

Under året har Cura Resurscentrum utbildat totalt 242 personer externt och 184 personer internt (internt har vissa medarbetare deltagit i flera utbildningar, vilket förklarar den höga siffran). De olika utbildningarna, både externa och interna, har en kundnöjdhet på 100%.

Strategisk kompetensutveckling

De båda medarbetarna på Resurscentrum har vidareutbildat sig och är certifierade i Första hjälpen för psykisk hälsa. De har även utbildats till senior trainees i Atlass, en fördjupande fortsättning i Lågaffektivt bemötande via Studio III.

Ekonomiskt utfall

Intäkterna ligger 171 tkr (10%) över budgeterad omsättning och utgörs av en ökad försäljning av utbildningar och handledning. Omkostnaderna ligger under budget med 223 tkr och beror på lägre kostnader för lokaler, resor och inköp av föreläsare.

Resurscentrum visar ackumulerat ett överskott på 402 tkr, vilket är en positiv avvikelse mot budget på motsvarande belopp.

Konsultgruppen (familjerådgivning, personliga ombud och familjerätt)

Konsultgruppen finansieras genom avtalade årsavgifter som debiteras de medlemskommuner som har överlåtit sin verksamhet inom dessa områden till Cura. De ska i princip bära sina egna kostnader och ska därmed normalt sett visa ett nollresultat vid årets utgång. Konsultgruppen har en gemensam verksamhetschef.



Familjerådgivning

Verksamhet under året

Familjerådgivningen bedrivs för fyra av länets kommuner, Karlshamn, Ronneby, Sölvesborg och

Olofström. Familjerådgivningen är en fristående verksamhet som bygger på frivillighet och omgärdas av ett starkt sekretesskydd, så kallad absolut sekretess, OSL 26 kap 3 §. I denna verksamhet ska inga journaler föras och de som önskar vara anonyma ska kunna vara det. Huvuduppgiften är att genom samtal medverka till bearbetning av samlevnadsproblem och konflikter, främst i par och familjerelationer.

De båda anställda familjerådgivarna är auktoriserade socionomer med utbildning i Steg-1, grundläggande psykoterapi. En av familjerådgivarna har även en utbildning i tillämpad KBT (kognitiv beteendeterapi). Båda rådgivarna är utbildade i sexologi 15 högskolepoäng, vid nyanställningar är det krav på minst 7,5.

Under 2025 har sammantaget 625 samtal genomförts och antal pågående ärenden har varit 200. Det är en ökning med 18 ärenden sedan 2024 men en minskning av antalet genomförda samtal med 21. Fördelningen mellan kommunerna har varit följande i antal samtal: Karlshamn 308, Ronneby 192, Sölvesborg 65 och Olofström 60.

Strategisk kompetensutveckling

Familjerådgivarna har gått en utbildning i EFCT (en empirisk validerad metod för parterapi). De har även deltagit på den årliga konferensen Familjerådgivningsdagarna. Utöver detta har de tagit del av digitala föreläsningar inom sitt verksamhetsområde.

Samverkan

Samverkan sker med Konsultgruppens övriga verksamheter där ett fortsatt arbete med Suntarbetslivs friskfaktorer har genomförts.

Ekonomiskt utfall

Familjerådgivningen har inga löpande intäkter då insatsen är avgiftsfri för klienten. Kommunerna faktureras för verksamheten utefter vardera kommuns befolkningsmängd. Personalkostnaderna ligger 152 tkr under budget och beror på att en av medarbetarna varit ledig för vård av närstående. Omkostnaderna ligger 29 tkr under budget.

Familjerådgivningen visar ackumulerat ett överskott på 204 tkr, vilket är en positiv avvikelse mot budget på motsvarande belopp.



Personliga ombud

Verksamhet under året

De personliga ombuden arbetar på uppdrag åt alla fem kommunerna i Blekinge och verksamhetens inriktning och uppdrag formuleras på en övergripande nivå av Socialstyrelsen. Personligt ombud ger stöd till personer med långvarig psykisk funktionsnedsättning som ofta har omfattande behov av vård, stöd och service, rehabilitering och sysselsättning. De har behov av långvariga kontakter med socialtjänst, primärvården och den specialiserade psykiatrin, ofta med begränsade och bristande myndighetskontakter.

Uppdraget är fristående från myndighetsutövning och byggs på samverkan med kommuner, regionens verksamheter och statliga myndigheter. Ledningsgruppen för personliga ombud i Blekinge län består av representanter från kommunerna, regionens primärvård och psykiatri, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen samt patient-, brukar- och anhörigorganisationer. I samarbete med de personliga ombuden och ledningen för verksamheten har ledningsgruppen formulerat styrdokument som anger bland annat verksamhetens mål, avgränsningar och prioriteringar.

Ett uppdrag för de personliga ombuden är att identifiera systemfel i samhället som påverkar gruppen negativt. Bristerna rapporteras till ledningsgruppen. Utifrån dessa rapporter ska ledningsgruppen arbeta med att utveckla verksamheten och förbättra villkoren för personer med psykisk funktionsnedsättning. Ledningsgruppen för de personliga ombuden har haft möte vid fyra tillfällen under året.

Personliga ombudsverksamheten har under 2025 haft fyra anställda. Två ombud har utgått från Karlskrona kommun och två från Karlshamns kommun. Personligt ombud är en av verksamheterna medlemskommunerna utreder ett övertagande av. Ovissheten kring verksamhetens framtid har bidragit till att två ombud valt att säga upp sina tjänster.

Under hösten togs beslut om en omorganisation i verksamheten, vilket innebar att minska antalet anställda ombud från fyra till tre. Bedömningen i nuläget är att tre ombud kan möta behovet från länets kommuner och därmed blir kostnaden för verksamheten reducerad. Personalkostnader minskar och lokalkostnader likaså då kontoret i Karlskrona stängs vid årsskiftet. Samtliga ombud utgår hädanefter från kontoret i Karlshamn.

Personligt ombud har under året haft 121 aktiva klienter, vilket är en minskning med 14 klienter jämfört med föregående år. Fördelningen mellan kommunerna har varit följande: Karlskrona 34, Karlshamn 32, Ronneby 25, Olofström 16 och Sölvesborg 14. Förutom detta har ombuden haft 80 ärenden av råd- och stödkaraktär där klienten via telefon eller ett första informationsmöte direkt lotsats till rätt instans för vidare stöd och hjälp. Det är en ökning med 30 ärenden sedan föregående år och med fördelningen: Karlshamn 29, Karlskrona 15, Olofström 14, Ronneby 13 och 11 i Sölvesborg.

De vanligaste punktinsatserna har varit att bistå med att:

- * göra ansökningar om sjukpenning och sjukersättning
- * formulera omprovningar till Försäkringskassan
- * yttrande till Tingsrätten
- * stödja med att få in kompletteringar till Försäkringskassan, Socialtjänsten och Arbetsförmedlingen
- * vara behjälpliga med att etablera kontakt med psykiatri och andra vårdinstanser

De personliga ombuden har under året fortsatt arbeta systematiskt med systembrister.

Strategisk kompetensutveckling

Sedan fler år tillbaka har en regionsträff med andra personliga ombud anordnats där föreläsningar och nätverkande är i fokus. 2025 var det personliga ombuden i Blekinge som var anordnare där temat var HBTQ sett utifrån olika perspektiv som diskriminering, sexualitet och våldsutsatthet. Ett antal olika föreläsare var inbjudna inom ramen för temat. Ombuden har deltagit på YPOS (Yrkesföreningen för personligt ombud i Sverige) konferens samt medverkat på årliga psykiatrivecka "Ett Blekinge för hälsa" där de informerat om sin verksamhet. Övrigt som ombuden tagit del av är: Länsstyrelserna i Blekinge, Skåne och Kronoberg anordnade en dag för personliga ombud, vuxenheten i Karlshamn bjöd in till en föreläsning med information om droger och de har tagit del av ett webinar om Samsjuklighetsreformen.

Samverkan

Nätverksmöten har genomförts med enhetschefer för socialtjänsten i Olofström och Svenska kyrkan tre gånger under året. Nätverksträffar sker kontinuerligt med personliga ombud i Skåne, Kalmar, Nybro, Torsås och Emmaboda. Personligt ombud finns representerade i det länsövergripande suicidnätverket. Samverkansmöten har genomförts med Frivården och med Regionens rehab koordinators. Annan extern samverkan sker kontinuerligt med representanter från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Regionen (psykiatri). Arbetet med systembrister sker delvis genom en nationell samverkan tillsammans med Göteborg, Fyrbodalen och Borås där de sammanställer rapporter på brister de gemensamt identifierat för målgruppen.

Ekonomiskt utfall

Personliga ombudsverksamheten har inte några löpande intäkter då insatsen är avgiftsfri för klienten. Omkring 40% av kostnaden för verksamheten finansieras av statsbidrag och resterande 60% av kommunerna. 2025 var statsbidraget 1 569 tkr. Personalkostnaderna ligger under budget med 551 tkr och beror på en längre sjukskrivning. Omkostnaderna ligger något över budget med 75 tkr och beror på en gemensam konferens som Personliga ombud anordnar med andra kringliggande län. Detta år var det Cura som stod som värd för konferensen. Kostnaderna delas mellan deltagarna vilket innebär att 54 tkr har fakturerats externa kommuners deltagare och bokats som intäkt. En laddstolpe har installerats för verksamhetens nya elbil som inte var budgeterat för och står för en del av underskottet på omkostnadssidan.

Personliga ombud visar ackumulerat ett överskott på 546 tkr, vilket är en positiv avvikelse mot budget på motsvarande belopp.



Familjerätt

Verksamhet under året

Familjerätten ansvarar för rådgivning och myndighetsutövning i familjerättsliga frågor på uppdrag av Ronneby, Karlshamn, Sölvesborgs och Olofströms kommuner. I familjerättens ansvar ligger

att genomföra utredningar om vårdnad, boende och umgänge (VBU), snabbupplysningar på uppdrag från tingsrätten samt genomföra informationssamtal. Familjerätten ansvarar även för att fastställa faderskap/föräldraskap till barn där det krävs en mer omfattande utredning. I uppdraget ingår att genomföra medgivandeutredningar för internationella adoptioner, närståendeoptioner samt att utreda nationella adoptioner.

Familjerätten ger rådgivning och genomför samarbetsamtal för särlevande föräldrar som inte kan enas om vårdnad, boende och/eller umgänge. Föräldrar som är överens om vårdnad, boende och/eller umgänge kan få hjälp med att skriva avtal som har samma rättsverkan som ett beslut i domstol. Familjerätten verkställer även umgängesstöd på uppdrag av tingsrätten och utreder behov av kontaktperson vid umgänge när föräldrar ansöker om detta. Familjerätten lämnar även in yttranden i namnärenden på uppdrag av tingsrätten. I Familjerättens arbete står barnet alltid i centrum.

Den 1 juli 2025 trädde en ny socialtjänstlag i kraft. Det har medfört ett arbete med att revidera bland annat delegationsordningen, uppdatera paragrafhänvisningar i journalsystemet samt att uppdatera utredningsmallar och andra blanketter till ny lagstiftning.

Under hösten har antalet utredningsuppdrag från tingsrätten ökat markant. Flera utredningar har varit komplexa och ställt höga krav på en god analys och noga genomarbetade riskbedömningar.

Familjerätten har under lång tid arbetat för att stärka arbetet med barns ökade delaktighet i de familjerättsliga processerna. Barnen är i högre grad delaktiga i samarbetsamtalen och familjerättssociomerna har som mål att träffa alla barn i utredningarna för vårdnad och boende. Ett implementeringsarbete har också påbörjats av

metodstödet iRisk (Risk- och skyddsbedömningar för våldsutsatta barn) där man bedömer risker för ett barn när en omsorgsperson utövar våld i familjen.

Verksamheten har under en tid varit i behov av rymligare och mer ändamålsenliga lokaler. Under hösten kunde nuvarande fastighetsägare erbjuda andra lokaler i centrala Karlshamn och flytt planeras under våren 2026.

Strategisk kompetensutveckling

Fem familjerättssociomer har utbildats i metodstödet iRisk. Samtliga har varit på Familjerättsdagarna där de tagit del av nyheter och forskning inom det familjerättsliga området.

Samverkan

Familjerätten samverkar löpande med uppdragskommunerna i enskilda ärenden. En samverkansträff har genomförts med Relationsvårdsteamet i samtliga medlemskommuner, vilket man gemensamt beslutat att årligen fortsätta med. Familjerätten har ett fortsatt bra samarbete med Blekinge tingsrätt där det under året genomförts två träffar för informationsutbyte.

Ekonomiskt utfall

Familjerätten finansieras genom fakturering av verksamhetens kostnader till kommunerna baserad på respektive kommuns befolkningsunderlag. Personalkostnaderna ligger under budget med 352 tkr och beror delvis på en sjukskrivning samt på grund av att vi haft vikarie för en föräldraledighet som genererat en lägre lönekostnad. Omkostnaderna ligger under budget med 124 tkr vilket främst beror på lägre kostnader för tolkarvode.

Familjerätten visar ackumulerat ett överskott på 476 tkr, vilket är en positiv avvikelse mot budget på motsvarande belopp.

Driftsredovisning per verksamhet inklusive interna poster

Verksamheter	Budget 2025	Utfall 2025	Utfall 2024	Avvikelse budget 2025
Cura Individutveckling total				
Verksamhetens intäkter	140 406	137 312	136 351	-3 094
Driftsbidrag	1 582	1 569	1 583	-13
Övriga intäkter	1 519	1 956	3 160	437
OH ersättning	13 824	13 824	14 695	0
Personalkostnader	-113 009	-113 572	-107 459	-564
Övriga verksamhetskostnader	-30 001	-27 203	-29 020	2 799
OH kostnad	-13 824	-13 824	-14 695	0
Avskrivningar	-54	-54	-215	0
Finansiellt netto	266	846	1 898	580
Summa	709	854	6 298	145
Direktion				
OH ersättning	900	900	963	0
Personalkostnader	-516	-541	-490	-25
Övriga verksamhetskostnader	-384	-355	-346	29
Summa	0	4	126	4
Kansli				
Övriga intäkter	240	357	238	117
OH ersättning	7 421	7 421	8 320	0
Personalkostnader	-4 942	-4 789	-4 273	154
Övriga verksamhetskostnader	-2 940	-1 914	-3 183	1 026
Avskrivningar	-54	-54	-215	0
Finansiellt netto	275	858	1 911	583
Summa	0	1 879	2 799	1 879
Personalavdelningen				
Övriga intäkter	35	177	656	142
OH ersättning	4 313	4 313	4 171	0
Personalkostnader	-2 463	-2 402	-2 386	62
Övriga verksamhetskostnader	-1 767	-1 557	-1 586	210
OH kostnad	-118	-118	52	0
Finansiellt netto	0	-2	-2	-2
Summa	0	411	802	411
Notavillan				
Verksamhetens intäkter	19 956	16 839	17 778	-3 117
Övriga intäkter	0	353	272	353
Personalkostnader	-15 120	-16 233	-15 093	-1 113
Övriga verksamhetskostnader	-2 867	-2 461	-2 978	406
OH kostnad	-1 893	-1 893	-2 086	0
Finansiellt netto	-1	-2	-1	-1
Summa	75	-3 397	-2 108	-3 472
Villa Mjällby				
Verksamhetens intäkter	13 213	12 408	11 899	-805
Övriga intäkter	0	0	30	0
Personalkostnader	-9 671	-10 215	-9 161	-544
Övriga verksamhetskostnader	-2 110	-1 842	-1 789	268
OH kostnad	-1 335	-1 335	-1 380	0
Finansiellt netto	-3	-1	0	2
Summa	94	-985	-402	-1 078

Verksamheter	Budget 2025	Utfall 2025	Utfall 2024	Avvikelse budget 2025
Sjöarp Gruppbovärdar				
Verksamhetens intäkter	51 507	51 931	51 365	424
Övriga intäkter	724	324	762	-400
Personalkostnader	-38 351	-39 697	-37 486	-1 346
Övriga verksamhetskostnader	-8 814	-8 579	-8 528	235
OH kostnad	-4 996	-4 996	-5 420	0
Finansiellt netto	-1	0	-2	1
Summa	69	-1 017	-1 295	-1 086
Klaragymnasiet - skola				
Verksamhetens intäkter	22 118	22 497	22 130	379
Övriga intäkter	0	0	167	0
Personalkostnader	-16 390	-16 086	-15 613	304
Övriga verksamhetskostnader	-3 414	-3 306	-3 461	108
OH kostnad	-2 075	-2 075	-2 056	0
Finansiellt netto	0	-1	0	-1
Summa	239	1 029	1 167	790
Klaragymnasiet - internat				
Verksamhetens intäkter	21 188	21 160	21 374	-28
Övriga intäkter	0	0	287	0
Personalkostnader	-13 589	-12 709	-12 701	880
Övriga verksamhetskostnader	-5 284	-5 065	-4 935	219
OH kostnad	-2 080	-2 080	-2 329	0
Finansiellt netto	-4	-4	-6	0
Summa	231	1 302	1 690	1 071
Cura Resurscentrum				
Övriga intäkter	520	691	747	171
OH ersättning	1 190	1 190	1 242	0
Personalkostnader	-1 359	-1 350	-1 304	9
Övriga verksamhetskostnader	-350	-128	-160	222
Finansiellt netto	0	-2	-2	-2
Summa	0	402	524	402
Familjerådgivningen				
Verksamhetens intäkter	2 453	2 476	2 510	23
Personalkostnader	-1 791	-1 639	-1 623	152
Övriga verksamhetskostnader	-313	-284	-405	29
OH kostnad	-349	-349	-350	0
Summa	0	204	132	204
Personliga ombud				
Verksamhetens intäkter	2 743	2 826	2 824	29
Driftsbidrag	1 582	1 569	1 583	-13
Personalkostnader	-2 826	-2 275	-2 420	551
Övriga verksamhetskostnader	-578	-653	-601	-75
OH kostnad	-921	-921	-975	0
Finansiellt netto	0	0	-1	-1
Summa	0	546	410	546
Familjerätt				
Verksamhetens intäkter	7 228	7 228	6 471	0
Personalkostnader	-5 989	-5 637	-4 908	352
Övriga verksamhetskostnader	-1 181	-1 057	-1 048	124
OH kostnad	-58	-58	-47	0
Summa	0	476	468	476



Måluppfyllelse

Ekonomiska mål

Mål:

Cura Individutveckling ska uppfylla balanskravet vilket innebär att förbundets intäkter ska överstiga kostnaderna för varje enskilt år.

Måluppfyllelse:

Cura gör ett positivt ekonomiskt resultat 2025.

● Målet är uppnått.

Arbetsmiljömål

Mål:

Cura ska sträva efter att minska den totala sjukfrånvaron i jämförelse med föregående år.

Måluppfyllelse:

Sjukfrånvaron har minskat från 8,3% till 7,7%.

● Målet är uppnått.

Mål:

Alla medarbetare (minst 90%) vet vad kränkande särbehandling är och att det inte accepteras på arbetsplatsen.

Måluppfyllelse:

98,6% av medarbetarna anger i personalenkäten att de vet vad kränkande särbehandling är och att det inte accepteras på arbetsplatsen.

● Målet är uppnått.

Mål:

Curas medarbetare (minst 90%) anser att de har en sund arbetsbelastning.

Måluppfyllelse:

97,1% av medarbetarna anger i personalenkäten att de anser att det har en sund arbetsbelastning.

● Målet är uppnått.

Mål:

Curas medarbetare (minst 90%) anser att deras arbetstider innebär att de får tillräcklig återhämtning mellan arbetspassen.

Måluppfyllelse:

91,3% av medarbetarna anger i personalenkäten att de anser att deras arbetstider innebär att de får återhämtning mellan arbetspassen.

● Målet är uppnått.

Kvalitetsmål

Mål:

För att främja Curas fortsatta utveckling ska de samlade kostnaderna för kompetensutveckling och handledning motsvara minst 1,3% av förbundets budgeterade personalkostnader.

Måluppfyllelse:

Kostnaderna blev 1,3% av budgeterade personalkostnader.

● Målet är uppnått.

Mål:

Alla Curas verksamheter ska utvärdera kundnöjdhet gällande dokumenterade överenskommelser.

Måluppfyllelse:

Alla verksamheter utvärderar hur nöjda kommunerna är med det arbete som utförts på respektive verksamhet. Respektive verksamhet beskriver måluppfyllelsen för sin verksamhet i verksamhetsberättelsen.

● Målet är uppnått.

Mål:

Alla Curas verksamheter ska utvärdera hur klienter/elever/ungdomar varit delaktiga vid utformningen av insatsen.

Måluppfyllelse:

Alla Curas verksamheter utvärderar hur klienter/elever/ungdomar varit delaktiga vid utformningen av insatsen. I de verksamheter det är möjligt lämnas enkäter ut där frågan ställs om personen upplevt att den varit delaktig. I de verksamheter där det finns genomförandeplaner dokumenteras delaktigheten i denna.

● Målet är uppnått.

Sammanfattning och analys av måluppfyllelse

De mål som direktionen tog beslut om för 2025-2027 har i år utvärderats för första gången.

Det ekonomiska målet är uppnått då Cura har ett positivt utfall 2025, dvs intäkterna överstiger kostnaderna.

De tre arbetsmiljömålen täcker huvudområdena i OSA och mäter den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Samtliga tre mål har uppnåtts, vilket är mycket positivt. 98,6% av medarbetarna svarar att de vet vad kränkande särbehandling är och att det inte är accepterat på Cura. Som en del av årshjulet för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) har verksamhetscheferna arbetat med området tillsammans med sina arbetsgrupper och det har sannolikt bidragit till det positiva resultatet.

97,1% av medarbetarna anser att de har en sund arbetsbelastning. Det motsvarar en ökning med 3% från föregående år. Det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med friskfaktorer är sannolikt en bidragande orsak till det goda resultatet. Även det nära ledarskapet, där medarbetarna har goda möjligheter till dialog med närmaste chef kring sin arbetssituation, påverkar resultatet positivt.

91,3% av medarbetarna anser att deras arbetstider ger möjlighet till att de får återhämtning mellan arbetspassen. Det är en minskning med 0,6%. Schemaläggningen i dygnet-runt verksamheterna är en utmaning ur återhämtningssynpunkt som vi utvärderar och arbetar kontinuerligt med. Flera verksamheter har arbetat med återhämtning i friskfaktorarbetet, tillsammans med det kontinuerliga arbetet med schemana har det sannolikt bidragit till ett bibehållet gott resultat.

Målet om minskad sjukfrånvaro är uppnått, då sjukfrånvaron minskar med 0,6 %. Det är den långa sjukfrånvaron som varar längre tid än 60 dagar som står för minskningen. Den totala sjukfrånvaron motsvarar 23 dagar per anställd och det är en minskning med 2 dagar. Det kontinuerliga arbetet med friskfaktorer för att öka frisknärvaron, liksom det fortgående arbetet med rehabilitering och upprepad korttidssjukfrånvaro påverkar sjukfrånvaron positivt. Under året har en långtidssjukskriven gått i pension, två har fått tills vidare sjukersättning från Försäkringskassan och flera har återgått i arbete efter en tids sjukskrivning, vilket minskat den långa sjukfrånvaron.

Målet att de samlade kostnaderna för kompetensutveckling ska vara 1,3 % är uppnått. Kostnaderna blev ganska precis 1,3% av budgeterade personalkostnader. Cura har kontinuerligt arbetat enligt kompetensutvecklingsplanen för 2025 för att upprätthålla kompetensförsörjningen i förbundet. Med medel från Omställningsfonden har det gjorts flera utbildningssatsningar under året som Socialrätt, familjebehandling med KBT och Samtal för frihet.

Svarsfrekvensen är relativt låg vad gäller kundnöjdheten i flera verksamheter. Trots detta visar de inkomna svaren på en hög nöjdhet. Resultatet av kundnöjdhetsundersökningarna sammanställs i respektive verksamhets verksamhetsberättelse.

När det gäller klienters, elevers och ungdomars delaktighet i utformningen av insatserna utvärderas detta dels genom enkäter, dels genom dokumentation i genomförandeplaner. Utfallet redovisas i respektive verksamhets verksamhetsberättelse.



Väsentliga personalförhållanden

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron minskar med 0,6% jämfört med föregående år. Det är den långa sjukfrånvaron, längre än 60 dagar, som står för minskningen.

Sjukfrånvaron minskar mest på Sjöarp, men även på kansliet och Notavillan. På Sjöarp är det den långa sjukfrånvaron som står för den största minskningen, samtidigt som även den kortare sjukfrånvaron minskar i jämförelse med föregående år. Sjöarps sjukfrånvaro står för drygt hälften av Curas sjukfrånvarotid, 54%, vilket kan ställas i relation till att de utgör 35 % av Curas anställda.

Verksamhetscheferna har, med stöd från personalavdelningen, arbetat för att minska sjukfrånvaron genom dialog i arbetsgrupperna, förebyggande och uppföljande samtal och vid behov stöd från företagshälsovården.

Det kontinuerliga arbetet med friskfaktorer för att öka frisknärvaron, liksom det fortgående arbetet med rehabilitering och upprepad korttidssjukfrånvaro påverkar sjukfrånvaron positivt. Under året har en långtidssjukskriven gått i pension, två har fått tills vidare sjukersättning från Försäkringskassan och flera har återgått i arbete efter en tids sjukskrivning. Detta har bidragit till en positiv utveckling av långtidssjukfrånvaron.

Gruppen män har under året ett högre sjukskrivningstal än kvinnorna. Jämfört med föregående år ökar männens sjukskrivningar medan kvinnornas minskar. För gruppen kvinnor utgör 48% långtidssjukfrånvaro och för gruppen män 64%.

Sjukfrånvaron ökar i åldersgruppen 30–49 år medan den minskar i övriga åldersgrupper.

Sjukfrånvaro i procent	2025	2024
Total sjukfrånvaro*	7,7%	8,3%
- långtidssjukfrånvaro**	4,2%	4,8%
- sjukfrånvaro för män	10,0%	9,5%
- sjukfrånvaro för kvinnor	6,7%	7,7%
- anställda -29 år	5,6%	10,0%
- anställda 30 - 49 år	7,4%	5,8%
- anställda 50 år -	8,5%	11,0%

Sjukdagar per anställd	2025	2024
Total sjukfrånvaro	23	25
- långtidssjukfrånvaro*	14	16

* Total sjukfrånvaro för 2024 har avrundats till en decimal från 8,29% till 8,3%

** Med långtidssjuk avses sjukfrånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer.



Personalsammansättning

Genomsnittligt antal tillsvidareanställda har ökat från 144 till 150 under året. Två nya tjänster har inrättats. Den ena tjänsten är en sjuksköterska som arbetar för tre verksamheter och den andra är en biträdande verksamhetschef på Villa Mjällby. På Internatet har en visstidsanställd blivit konverterad till tillsvidareanställd. En orsak till variationen i antal är också att man i högre utsträckning ersatt långa vakanser med tillsvidareanställd personal. Detta görs när bedömningen är att den frånvarande inte kommer tillbaka och då verksamheten är så stor att bemanningen ändå kan lösas inom befintliga ramar.

Personalomsättningen är 10,7% vilket är högre än föregående år. 16 tillsvidareanställda medarbetare har slutat under året. Två av dessa har gått i pension och två har fått ersättning tills vidare från Försäkringskassan. Övriga har sagt upp sig på egen begäran.

Den högre personalomsättningen kan förklaras med att fler medarbetare har valt att sluta under året. Föregående år var det inga pensionsavgångar och ingen som fick tills vidare sjukersättning av Försäkringskassan. Antalet som sagt upp sig på egen begäran har ökat med tre personer. Uppsägningarna är spridda över flera verksamheter och anledningar till att man har avslutat sin anställning är olika. Det finns inget övergripande mönster att hantera i de avslutade anställningarna. I majoriteten av fallen bedöms anledningen vara avgångsorsaker som kan kopplas till yttre omständigheter, exempelvis flytt, eller omständigheter som verksamheten inte kan påverka som jour, schema eller andra förutsättningar i arbetet, exempelvis fysiska.

Under året har Cura gått över till att erbjuda en digital avslutningsenkät med frågor kring hur den som slutar upplevt Cura som arbetsgivare. Bakgrunden var att många tackade nej till ett fysiskt avslutningssamtal. Betydligt fler lämnar nu återkoppling via enkäten. Närmaste chef genomför även fortsatt avslutningssamtal med fokus på verksamheten och samarbete chef – medarbetare.

I fördelningen av tillsvidareanställda årsarbetare framgår att majoriteten av de anställda arbetar heltid. Det är en medveten strategi att ha heltidstjänster. Under året ökar andelen kvinnor något i organisationen. Cura har krav på eftergymnasial utbildning på majoriteten av befattningarna. Andelen utbildade kvinnor överstiger kraftigt andelen utbildade män inom det sociala- och beteendevetenskapliga området. När urvalet är gjort är det oftast endast ett fåtal män som uppfyller kravprofilen avseende utbildning och detta påverkar Curas könsfördelning.

Förändringen i åldersstrukturen är marginell. Åldersgruppen 50–59 år är störst och är något större än föregående år. Gruppen 60 år och äldre har ökat mest. Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är det en styrka att behålla och rekrytera medarbetare som fyllt 50 år.

På nästa sida återfinns personalsammansättningen 2025 i tabellform med jämförelse mot 2024.

Personalsammansättning 2025 i jämförelse med 2024

Medelantal anställda	2025		2024	
	Medelantal anställda	Varav män	Medelantal anställda	Varav män
Cura Individutveckling	172	51	168	52

Fördelning antal anställda	2025	2024
Tillsvidareanställningar	150,0	144,0
Tidsbegränsade anställningar	22,0	20,0
Tillsvidareanställda årsarbetare	148,0	142,5
Tidsbegränsade anställda årsarbetare	21,5	23,9

Personalomsättning (%)	2025	2024
Cura Individutveckling	10,7	6,2

Åldersfördelning i procent (%)	2025	2024
00-29 år	10	11
30-39 år	25	24
40-49 år	23	26
50-59 år	33	32
60 år -	9	7



Systematiskt arbetsmiljöarbete

Cura har en arbetsmiljöpolicy och styrdokument som reglerar arbetsmiljöarbetet. Policyn och styrdokumenterna finns tillgängliga för alla medarbetare och uppdateras kontinuerligt.

Arbetsmiljödelegeringen finns i fyra nivåer:

- * Direktion
- * Förbundschef
- * Personalchef
- * Verksamhetschef

Delegationen är skriftlig och det finns ett förtydligande kring returnering av arbetsmiljöansvaret.

Samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombud sker främst på Central Samverkansgrupp (CSG). CSG fungerar också som Curas skyddskommitté och sammanträder 5 gånger per år varav ett möte är avsatt för intern utbildning i arbetsmiljö. Årets utbildningstillfälle bestod av en föreläsning om kommunikation i arbetsmiljöarbetet. Syftet med CSG är förutom att fungera som skyddskommitté, att arbeta övergripande med arbetsmiljöfrågor och fånga upp verksamheternas behov inom området.

Samverkan sker också i Sjöarps skyddskommitté och på de APT som hålls i respektive verksamhet. Riskbedömningar och handlingsplaner görs i verksamheterna. Dessa följs främst upp på APT och så nära verksamheten och berörda som möjligt.

Cura har tillgång till expertkunskap via företagshälsovården, Avonova. Under året har Cura nyttjat företagsläkare, företagssköterska, fysioterapeut och psykolog. Psykolog har använts i förebyggande syfte och vid samtal som åtgärd efter att medarbetare utsatts för hot och våld. Flera av verksamheterna är utmanade ur arbetsmiljösynpunkt då det bland annat finns risk för utagerande beteende från klienter.

Företagshälsovården gjorde också en utredning kring kränkande särbehandling på Sjöarp gruppbestäder. I utredningen intervjuades berörda medarbetare, kollegor och verksamhetschef. Deras slutrapport

visade på att det inte rörde sig om kränkande särbehandling. Rapporten innehöll även rekommendationer för fortsatt arbete för att främja samarbete och arbetsmiljö i arbetsgruppen.

Under 2025 genomfördes en upphandling av företagshälsovård. Resultatet av upphandlingen blev att vi från och med 1 januari 2026 har ny företagshälsovård, Falck. Förberedelsearbete för övergång med uppstartsmöten och uppdaterade styrdokument har skett under hösten.

Hälsosamtal kan numera erbjudas som en aktivitet för medarbetare med högre upprepad korttidssjukfrånvaro. Vilken effekt detta har fått är svårt att bedöma i nuläget då ett fåtal har genomförts. Sedan 2024 har medarbetare som är utsatta för våld i nära relation haft möjlighet att anonymt boka samtal hos beteendevetare/psykolog. Tjänsten har ännu ej nyttjats.

Under året har arbetet med att systematiskt följa upp nyckeltal inom HR fortsatt, det gäller sjukfrånvaro, tillbud och arbetsskador samt avslutade anställningar. Detta ger en överblick och möjlighet att erbjuda stöd där det behövs.

Den totala sjukfrånvaron minskar med 0,6% i jämförelse med 2024. Det är den långa sjukfrånvaron, längre än 60 dagar, som står för minskningen.

Upprepad korttidssjukfrånvaro är ett särskilt fokusområde. Majoriteten av ärenden avser Sjöarp gruppbestäder för. Där har verksamhetscheferna med stöd av personalavdelningen arbetat med att identifiera åtgärder för att minska antalet ärenden. Utvecklingen är en tydlig minskning i antalet ärenden och de främsta åtgärderna har varit att prata kring sjukfrånvaro och dess påverkan i arbetsgrupperna, öka antalet förebyggande och uppföljande samtal och i vissa fall stöd från företagshälsovården.

Cura arbetar kontinuerligt för att minska sjukfrånvaron, inte minst genom rehabiliteringsplaner för berörda medarbetare. Under 2025 har personalavdelningen varit behjälplig vid fyra rehabiliteringsärenden, varav två gällde upprepade korttidssjukfrånvaro och två långtidssjukfrånvaro. Dessutom har rådgivning till cheferna kring rehabilitering och arbetsanpassning skett löpande under året.

Sedan hösten 2025 uppmanar Cura alla medarbetare att vaccinera sig mot säsongsinfluensan för att förhindra smittspridning i verksamheterna och minska sjukfrånvaron. Cura står för vaccinationskostnaden.

Curas medarbetare har nyttjat 65% av det budgeterade friskvårdsbidraget för 2025. Friskvårdsbidraget används främst till olika aktiviteter kopplade till motion, men även hälsofrämjande aktiviteter som massage och fotvård förekommer.

Personalspecialist har medverkat i årlig uppföljning av de undantag från dygnsvilo-reglerna som görs på Notavillan, Villa Mjällby och på Internaten. Tillämpningen fungerar bra och undantagen fortsätter att användas för längre arbetspass. Förhandlingar med fackliga parter kring undantag har genomförts.

Cura arbetar sedan flera år med friskfaktorer som ett komplement till det traditionella arbetsmiljöarbetet, som mer handlar om att förebygga risker. Friskfaktorer är förhållanden som gör att vi mår bra, och presterar på arbetet. Målsättningen är, genom att använda friskfaktorer aktivt, systematiskt och långsiktigt ha goda möjligheter att uppnå en bra arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Sunt arbetsliv har tagit fram och utvecklat flera verktyg och utbildningar till friskfaktorarbetet som används kontinuerligt i verksamheterna.

Friskfaktorarbetet genomsyrar arbetet på Cura på flera sätt. Cura har utvecklat en lednings- och medarbetarfilosofi utifrån friskfaktorerna. Dessa filosofier är därefter implementerade i medarbetar- och lönesamtalen. Detta säkerställer att arbetet hålls levande och kontinuerligt följs upp. Under 2025 har fokus varit arbetsgruppernas arbete med inventering och arbete med friskfaktorerna i verksamheterna.

Sedan 2022 används Sunt arbetslivs checklista för årlig genomgång av SAM i verksamheterna och på övergripande nivå. I årets årliga genomgång har inga brister som kräver åtgärd identifierats.

Personalenkät

Personalenkäten är ett verktyg för verksamhetsutveckling samt för uppföljning av arbetsmiljömål, arbetsmiljö och friska arbetsplatser.

Inför personalenkäten används en presentation som underlag för chefernas genomgång med medarbetarna. Presentationens syfte är att förtydliga enkäten och underlätta analysarbetet. Efter genomförd personalenkät ska arbetet med resultatet för verksamheterna dokumenteras och följas upp i handlingsplaner.

Resultat personalenkät 2025

Årets enkät genomfördes i slutet av november och början av december. Enkäten skickades till 144 medarbetare och svarsfrekvensen var 95,8%.

Cura har historiskt höga värden i personalenkäten. Årets resultat visar en ökning inom områdena kvalitet till 4,47 (se mer under om detta resultat i kvalitetsberättelsen) och arbetsmiljö till 4,27 vilket är positivt, då de minskade vid förra mätningen. Ett ökat fokus på dessa områden har gett resultat. Området motivation ligger i år på 4,4, vilket är en oförändrad nivå. Styrning landar på 4,53 och ledarskap på 4,51.

På frågan om man utsatts för kränkande särbehandling svarar 4 medarbetare att man anser sig ha utsatts under året. Det är en minskning med en person från 2024. I de verksamheter svaret förekommer har cheferna bjudit in till individuella samtal och även påmint om möjligheten att vända sig till företagshälsovården anonymt för att få stöd.

När svar avseende kränkande särbehandling eller diskriminering förekommer är det obligatoriskt att göra en handlingsplan för att följa upp, åtgärda och förebygga eventuella problem.

I personalenkäten mäts Hållbart medarbetar-engagemang (HME) som står för och mäter såväl nivån på medarbetarnas engagemang som chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara och skapa engagemang. Det högsta värdet även i årets enkät rör Styrningen, "Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete." Resultatet på den frågan är 4,7 eller index 87. HME-frågorna kring styrning syftar till att utvärdera om verksamhetsstyrningen är sådan att den ger förutsättningar för att bidra till ett hållbart medarbetarengagemang i verksamheten. I grunden handlar det om att medarbetarna förstår verksamheten och sin egen roll i den.

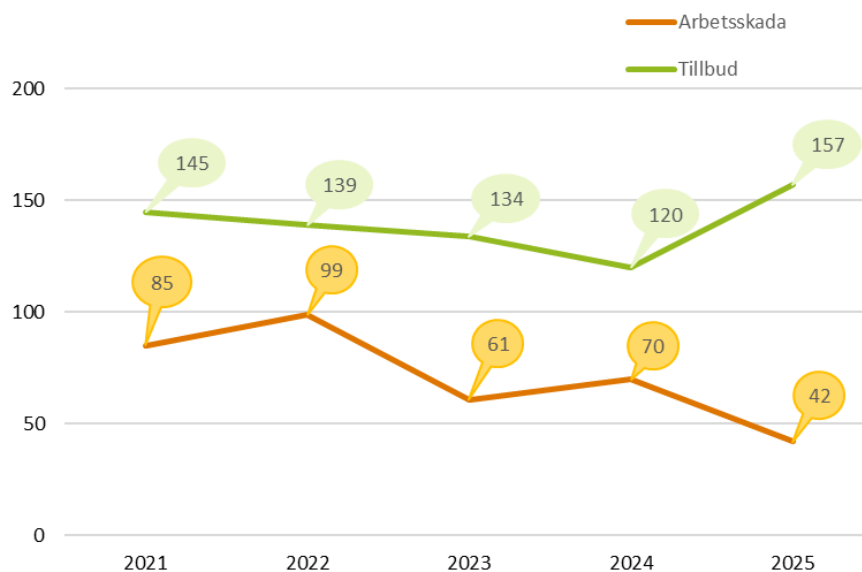
Alla index för HME-frågorna inom ledarskap ökade. Index för styrning och motivation ligger kvar på samma nivå. Särskilt glädjande är att "Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt" höjs för andra året i rad och "Jag ser fram emot

att gå till arbetet" höjs från 81 till 84. Det sammantagna HME-indexet visar att Cura fortsatt hamnar i det högsta spannet, 87, i jämförelse med övriga rapporterade kommuner i landet.

Tillbud och arbetsskador

Under året har sammanlagt 199 avvikelser i arbetsmiljön rapporterats i verksamheterna. Det är en ökning med 9 i jämförelse med 2024.

Jämförelse totalt antal tillbud och arbetsskador 2021–2025



Det totala antalet rapporterade avvikelser är något fler jämfört med föregående år. Positivt är att arbetsskadorna minskade från 69 till 40, dvs med 42%. Tillbuden ökade från 120 till 157, med cirka 31%. Detta är en positiv utveckling då tillbudsrapporteringen syftar till att förebygga risker och därmed hindra framtida arbetsskador.

Sjöarp Gruppbovärdar har högst andel rapporterade avvikelser och står för 83%, totalt 165 avvikelser. Av dessa var 36 arbetsskador och 129 tillbud. Arbetsskadorna på Sjöarp gruppbovärdar har från 2024 minskat till 57, vilket motsvarar en minskning med 37%. Det är hög andel incidenter kopplade till hot och våld på Sjöarp. Verksamheterna har gjort ett arbete kring bemötande och arbetssätt samt fortsatt att arbeta med lågaffektivt bemötande. Detta står sannolikt bakom minskningen.

Inom våra HVB-verksamheter, Notavillan och Villa Mjällby, minskar både tillbud och arbetsskador jämfört med 2024. Notavillan hade 8 arbetsskador och 29 tillbud rapporterade 2024, vilket minskat till 4 arbetsskador och 11 tillbud 2025. Villa Mjällby hade

3 arbetsskador och 6 tillbud 2024. 2025 hade samma verksamhet inga arbetsskador och 5 rapporterade tillbud. Antalet avvikelser i dessa verksamheter påverkas i stor utsträckning av vilka klienter som varit inskrivna under perioden.

Det är färre verksamheter som inte har några incidenter rapporterade inom arbetsmiljön jämfört med tidigare år. Detta tyder på att avvikelserrapportering är väl förankrad i organisationen.

67% av avvikelserna i arbetsmiljön handlar om hot och våld. Det är i princip samma omfattning som föregående år. Oftast är det utåtagerande beteende från klienter som är orsaken till dessa avvikelser. Det kan vara till exempel sparkar, slag eller verbala hot. Alla våra medarbetare utbildas i lågaffektivt bemötande/Studio III för att minska riskerna för hot och våld. Den näst högsta andelen avvikelser finns under kategorin övrigt med 7,5% och därefter kommer kategorin rutiner med 4,5%.

Utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet är det viktigt att dokumentation sker kring risker, tillbud och skador. Syftet är att rapporterna ska möjliggöra

ett förebyggande arbete och i förlängningen färre rapporter, i alla fall när det gäller återkommande omständigheter.

Tillbud och arbetsskada per verksamhet 2025

Verksamhet	Allvarlig arbets- olycka/ tillbud*	Arbets- skada*	Arbets- sjukdom	Olycka på våg till eller från arbetet**	Tillbud	Total
Kansli/Personalavd						0
Notavillan		4			11	15
Villa Mjällby					5	5
Sjöarp totalt	0	36	0	0	129	165
Sjöarp Berget		5			36	41
Sjöarp Dalen		3			8	11
Sjöarp Gläntan						0
Sjöarp Slänten		13			12	25
Sjöarp Ången		11			62	73
Sjöarp Dagcenter		4			11	15
Klaragymnasiet						0
Internat total				1	1	2
Internat Klara						0
Internat Basen					1	1
Internat Jämshög				1		1
Familjerådgivning						0
Personliga Ombud					2	2
Familjerätt				1	9	10
Resurscentrum						0
Cura totalt	0	40	1	1	157	199

* Anmälan görs till arbetsmiljöverket

** Anmälan görs till försäkringskassan



Kvalitetsberättelse

Enligt Socialstyrelsens författningssamling (SOSFS) 2011:9, 7 kap. 1 § bör vårdgivare som omfattas av 1 kap. 1 § 1 och 2 eller den som bedriver socialtjänst eller verksamhet enligt LSS, varje år upprätta en sammanhållen kvalitetsberättelse. Berättelsen ska utgå från verksamhetens dokumentation. Syftet med kvalitetsberättelsen är att ge en samlad bild av kvaliteten i verksamheten.

Av kvalitetsberättelsen bör det framgå:

- * hur arbetet med att systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra verksamhetens kvalitet har bedrivits
- * vilka åtgärder som har vidtagits för att säkra verksamhetens kvalitet
- * vilka resultat som har uppnåtts

Kvalitetsberättelsen omfattar i huvudsak verksamheter som styrs av socialtjänstlagen (2025:400), SoL och lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS. Eftersom Cura bedriver skolverksamhet på Klaragymnasiet ingår även denna verksamhet i kvalitetsberättelsen. Bestämmelser om skolans kvalitetsarbete återfinns i Skollagen (2010:800) 4 kap.

Kvalitetsberättelsen ger en övergripande bild över Curas kvalitetsarbete under 2025.

Kvalitet i verksamheter - lagar och föreskrifter

Socialtjänstlagens (2025:400) 5 kap § 1: Verksamhet inom socialtjänsten ska vara av god kvalitet. För utförande av uppgifter inom socialtjänsten ska det finnas personal med lämplig utbildning och erfarenhet. Kvaliteten i verksamheten ska systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras. Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade § 6 innehåller motsvarande bestämmelse. Skollagens (2010:800) 4 kap § 5: Inriktningen på det systematiska kvalitetsarbetet enligt 3 och 4 §§ ska vara att de mål som finns för utbildningen i denna lag och i andra föreskrifter (nationella mål) uppfylls.

Kvalitet inom Cura definieras genom att verksamheterna uppfyller de krav och mål enligt:

- * lagar och andra föreskrifter om hälso- och sjukvård, socialtjänst, stöd och service till vissa funktionshindrade samt gymnasieskola
- * beslut som har meddelats med stöd av sådana föreskrifter

Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete

I Curas kvalitetshandbok framgår syftet med ledningssystemet, vikten av att alla medarbetare medverkar i kvalitetsarbetet och hur vi ska arbeta med de olika delarna:

- * personalens medverkan i kvalitetsarbetet
- * systematiskt förbättringsarbete
- * utredning av avvikelser
- * sammanställning och analys av resultatet

Personalens medverkan i kvalitetsarbetet

För att systematiskt kunna utveckla kvalitetsarbetet krävs det att all personal på Cura är delaktig. Varje medarbetare förväntas följa de rutiner som arbetats fram samt att, när det är aktuellt, uppdatera och förbättra dessa utifrån den enskilda klientens/ungdomens/elevens behov.

Varje verksamhet har minst en kvalitetsansvarig som har ett extra ansvar för kvalitetsarbetet.

Kvalitetsansvariga gör uppdateringar i Curas kvalitetshandbok för den egna verksamheten. Det har bedrivits ett systematiskt förbättringsarbete i samtliga verksamheter under året. Medarbetarna i verksamheterna har medverkat i kvalitetsarbetet, vilket går att läsa närmare i verksamheternas respektive verksamhetsberättelser.

Systematiskt förbättringsarbete

Riskanalys och riskbedömning

Risicanalyser och riskbedömningar görs inom Cura inför organisationsförändringar, förändringar i personalgrupper samt för enskilda individer i de olika verksamheterna. De riskbedömningar som görs inom arbetsmiljöområdet utreds och följs upp av verksamhetschef. Riskanalyser som rör klienter/ungdomar/elever dokumenteras och följs upp i den enskildes personakt.

Internkontroll är de strukturer, system och processer som bidrar till tydlighet och ordning. Den säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med beslutade mål, uppdrag och övriga dokument. En god intern kontroll förebygger, upptäcker och åtgärdar fel och brister som hindrar att organisationen kan nå sina mål på ett säkert och effektivt sätt.

Internkontroll

Internkontrollen ska fungera som direktionens verktyg för att säkerställa god ordning och reda i organisationen samt att minska risker för avvikelser.

Processer som kontrollerats i internkontrollen 2025:

Process	Kontrollpunkt
Hantering skyddade personuppgifter	Att hanteringen av aktuella ärenden med skyddade personuppgifter är nedskrivna i skyddade personuppgifter- handlingsplan
Utbetalning av arvoden till förtroendevalda	Att underlagen styrker löneavdrag och berättigar arvode för direktionmöte
Kontroll av äkthet vid digitala registerutdrag	Att äkthetsintyg av digitala registerutdrag inhämtats innan anställningens början
Rekrytering av personal	Att vi lyckats anställa personal med rätt kompetens
Höga sjukskrivningstal	Att det finns rehabiliteringsplaner vid upprepad korttidsfrånvaro
Hot och våld mot personal	Att avvikelser är åtgärdade
Redovisning	Att det görs avstämning av balanskonton enligt rutin
Leverantörsfakturor	Att rutinen följs
Kundfakturor	Att fakturering sker enligt gällande prislista eller avtal
Bokföringsorder/räkenskapsinformation	Att bokföringsordern för ombokning är väldokumenterad med rätt underlag
Moms och skatter	Att momsredovisning är korrekt, att inkomstdeklarationen är inlämnad till Skatteverket
Administration av handkassar	Att rutinen följs
Hantering av klienters medel på Sjöarp	Att rutinen följs
Löner	Att rutinen för kontroll löneutbetalning efterlevs och att rätt underlag och attest finns för lönetillägg
Attestordning	Att attester sker enligt gällande attestordning och tillämpningsanvisning
Kontinuitetsplanering verksamhet	Att åtgärderna i kontinuitetsplanen är vidtagna enligt tidsplaneringen
Brandskyddsarbete	Att brandskyddsprotokoll finns enligt rutin

Analys internkontroll

Sammanfattningsvis är de flesta kontrollerna utan anmärkning. Kontroller genomfördes i april och november.

kontrollpunkterna 13 och 16.

De kontroller i april som följde med anmärkning var

De kontroller som i november följde med anmärkning var också kontrollpunkterna 13 och 16. Kontrollpunkt 13 gäller hanteringen av löner och

bland annat stickprov av friskvårdsbidrag, där bristerna består i att det vid ett tillfälle saknades betalningsbekräftelse till faktura/friskvårdskvitto och att utbetalning skett för medicinsk fotvård vid ett tillfälle vilket inte är berättigat. Rutinen för friskvård har justerats efter de uppmärksammade bristerna.

Kontrollpunkt 16 gäller brandskyddsarbetet avseende den administrativa delen om var brandskyddsprotokollen sparas ned, i detta fall så finns protokollen utfärdade men de har inte sparats ner på angiven plats enligt rutinen. Denna hantering har förtydligats för cheferna.

Kontinuitetsplanering verksamhet och hantering av skyddade personuppgifter var nya kontrollpunkter för året vilket baseras på den risk- och väsentlighetsanalys som gjordes i början av år 2025.

Egenkontroll

Egenkontroller ingår i det systematiska ledningssystemet för kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9) och görs för att säkra kvaliteten i alla Curas verksamheter. Genom att sammanställa information från olika källor kan en övergripande och korrekt bild ges av kvaliteten.

Egenkontrollplanerna tas fram i den egna verksamheten med stöd av kvalitets- och säkerhetschef som kan bidra till att ta fram relevanta kontrollpunkter. Direktionen beslutar om samtliga verksamheters egenkontrollplaner i det första sammanträdet för året.

De områden som ska kontrolleras utgår från valda delar av de kvalitetsmål som verksamheterna har utifrån lag och förordning, avtal och de övergripande och verksamhetsmässiga mål som direktionen beslutat om i budget och plan.

Analys egenkontroll

Egenkontroller genomfördes vid två tillfällen per år i respektive verksamhet. Kontrollerna är övervägande utan anmärkning. De anmärkningar som noterats och kvarstår kommer att hanteras av respektive verksamhetschef/rektor. Flera av de konstaterade bristerna åtgärdades i anslutning till upptäckten.

Lägre ner i kvalitetsberättelsen under rubriken *Exempel på det systematiskt kvalitetsarbete i verksamheterna* nämns några exempel på egenkontroller.

Avvikelse

Avvikelsemodulen används för att rapportera alla avvikelser som förekommer i verksamheterna, både

de som gäller arbetsmiljö och de som gäller avvikelser från god kvalitet. Här nedan analyseras särskilt de som ligger i linje med kvalitetsaspekter i verksamheterna.

Totalt har 389 avvikelser rapporterats under 2025 jämfört med 467 under 2024. Det är en minskning med 78 (16%) avvikelserrapporter från föregående år. Det är det lägsta antalet avvikelser rapporterade sen år 2020. Nedan följer några jämförelser från föregående år.

Avvikelse - jämförelse 2025 och 2024

Händelsetyp	2025	2024
1 Administration	6	2
2 Bemötande	14	12
3 Kränkningar - elev/ungdom/klient	1	0
4 Avvikning - ny kategori 2025	20	-
5 Brand	7	7
6 Dokumentation	7	8
7 Fastighet/fordon/underhåll	10	10
8 Hygien/städning	10	9
9 Information/informationsöverföring	2	4
10 IT/tele	4	5
11 Kompetens/utbildning	0	1
12 Läkeemedelshandling (egenvård)	12	15
13 Olycka/olyckstillbud	7	21
14 Oplanerad utskrivning	4	3
15 Personal/bemanning	8	41
16 Personuppgiftsincident	2	5
17 Rutiner	34	28
18 Sekretess/integritet	5	4
19 Säkerhet	11	52
20 Tillgänglighet	2	1
21 Våld/hot	158	172
22 Droger	2	8
23 Vårdskada/risk för vårdskada (enl. HSL)	17	14
99 Övrigt	46	45
Total	389	467

En av två avvikelsekategorier som minskat markant i antal är den som rör säkerhet 52 (2024) till 11 (2025). Den andra är personal/bemanning som minskar från 41 (2024) till 8 (2025). Vad gäller avvikelser kring läkeemedelshandling 15 (2024) till 12 (2025) är trenden en fortsatt minskning. Våld/hot som är den enskilt största kategorin vad gäller rapporterade händelser minskar från 172 (2024) till 158 (2025), här är nivåerna nu i linje med vad som rapporterades 2023. Drogerlaterade avvikelser minskar från 8 (2024) till 2 (2025). Personuppgiftsincidenterna går från 5 (2024) till 2 (2025).

Avvikelsekategorin som ökat i antal under 2025 är de som rör rutiner 34 (2025) från 28 (2024).

Våld/hot är fortsatt den enskilt största händelsen som leder till rapporterade avvikelser. Antalet rapporter är nu i linje med nivån för 2023. En notering är att antalet olycka/olyckstillbud (analyseras närmre under personalavdelningen) minskar med 66% vilket historiskt sett till stor del

haft att göra med våld/hot på Sjöarp gruppboistäder. Cheferna på Sjöarp gruppboistäder beskriver att upplevelsen är att klienterna mår bättre rent generellt och att man under året har haft fokus på att prata in frågor om bemötande och arbetssätt. Detta har i förlängningen minskat denna typ av händelser.

Rapporterna om *säkerhet* handlade 2024 framför allt om problem med olika larmlösningar. Under 2025 har det skett ett utvecklingsarbete på flera enheter vad gäller personlarm och klientlarm, och det torde vara det utvecklingsarbetet som gett resultat.

De ökade antalet rapporter om *personuppgiftsincidenter* mellan 2023 och 2024 handlade troligtvis om en ökad kunskap och därmed benägenhet att rapportera incidenter kopplat till personuppgifter. Det är därför rimligt att anta att det varit en underrapportering tidigare år. Nu svänger trenden tillbaka vilket gör att det blir viktigt att följa trenden över tid för att i förlängningen kunna vidta adekvata åtgärder på området, så som exempelvis utbildningsinsatser.

Personal/bemanning rörde under 2024 framför allt Sjöarp och Notavillan. Den genomgående anledningen till rapportering var då att det saknats bemanning för att utföra arbetsuppgifter så som observationer på Notavillan. Det går också att se att rapporterna handlar om att personal behövde flyttas på Sjöarp och arbeta på annat boende som de inte först var planerade på. Det har under året skett ett utvecklingsarbete i bägge verksamheterna och för att nämna Sjöarp så har det mer systematiskt börjat diskuteras och planeras för att kunna arbeta på andra enheter. Detta är en av anledningarna som kan ha gjort att avvikelserna minskat.

Vad gäller *läkemedelshandling (egenvård)* är trenden att det fortsätter minska. 2023 var antalet 21, 2024 var det 15 och nu 2025 rapporteras 12. Det har skett ett utvecklingsarbete genom att organisationen kring sjuksköterskekompetensen ändrats på Notavillan, Villa Mjällby och Internatet vilket sannolikt är den förändring som höjt kvaliteten kopplat till läkemedelshandling.

Värt att nämna är att en ny kategori lagts till under året, *avvikning*. Jämförelse kommer att ske först i nästa årsredovisning. Avvikning tar fasta på händelser där klient/ungdom/elev väljer att oplanerat lämna verksamheten.

Synpunkter och klagomål

Alla synpunkter och klagomål ska lämnas in och registreras via Curas hemsida. Dessa registreras

automatiskt i avvikelssystemet vilket ger en samlad bild över alla synpunkter och klagomål i organisationen.

Under 2025 har det kommit in 10 klagomål och synpunkter via hemsidan, vilket är en minskning med en jämfört med föregående år. Tre av synpunkterna rör Sjöarps gruppboistäder och handlar om en och samma process kopplad till en internrekrytering. Två rör Villa Mjällby: den första gäller att fyra inskrivna klienter upplevde att en samtidigt inskriven flicka fick fördelar jämfört med pojkarna, och den andra gäller en granne vars dotter upplevde obehag när en klient hoppade ut genom ett fönster för att ta sig till trädgården. En synpunkt gäller Notavillan och rör missnöje med bemötandet från en behandlare. En gäller verksamheten Personliga ombud där en klient upplevt svårigheter att få kontakt med personal. En rör Klaragymnasiet (skolan) och uttrycker missnöje med den pedagogiska insatsen och bemötandet av en elev. En gäller Klaragymnasiets internat och berör en process kring en oplanerad utskrivning där vårdnadshavarna uttryckt missnöje över hanteringen.

Alla synpunkter och klagomål har hanterats av respektive verksamhetschef.

Det finns exempel på båda rapporteringsvägarna: dels direktrapporterade synpunkter från externa personer (exempelvis klienter), dels synpunkter som rapporterats av medarbetare efter att ha mottagit dem muntligt. Det är viktigt att medarbetare även fångar upp dessa muntliga synpunkter för att verksamheten och Cura som organisation ska kunna utvecklas. Gruppen av rapportörer som arbetar på Cura är överrepresenterad i förhållande till externa rapportörer. Cura fortsätter att arbeta för att samtliga synpunkter och klagomål ska registreras för att möjliggöra kvalitetsförbättringar där det är möjligt och behövs.

Rapporteringskyldighet - Lex Sarah

Under 2025 har Cura slutfört tre Lex Sarah-utredningar, samtliga vid Sjöarps gruppboistäder. Ingen av händelserna har rapporterats till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) då de inte bedömts som allvarliga missförhållanden eller påtagliga risker för sådana. Under året har Cura inte haft anledning att utreda enligt Lex Maria.

Utredning 1 gällde en rapportering från medarbetare om att en kollega skulle ha knuffat klienter. Utredningen kunde inte fastställa om knuffarna skett, men konstaterade brister såsom försenad rapportering av möjligt missförhållande, brister i samarbetet mellan kollegor, dokumentationsbrister

samt problematiska formuleringar i rutiner. Åtgärder som vidtogs var bland annat arbetsmiljöutredning, dokumentationsgranskning och dialog om rapporteringskultur.

Utredning 2 rörde en rapportering från en extern samarbetspartner (metodhandledare) gällande metodarbete och pedagogisk inriktning i relation till en klient. Utredningen konstaterade att det tidigare förekommit felaktigt arbetssätt men att verksamheten genom samtal och handledning utvecklat arbetet och justerat brister. Idag bedöms verksamheten bedriva ett kvalitativt arbete och det som rapporterats avsåg tidigare arbetssätt.

Utredning 3 gällde ekonomiskt svinn från en klient där 500 kr saknades. Utredningen kunde inte fastställa hur pengarna försvunnit. Tänkbara scenarier var stöld eller att pengarna använts utan att kvitto sparats. Åtgärderna blev en ökad frekvens i avstämning av klientens privata medel och att fortsatt endast använda betalkort, då klienten saknar behov av kontanter. Händelsen polisanmälades.

Rutinen för kunskapsspridning mellan verksamheterna har fortsatt följas, vilket innebär att samtliga Lex Sarah- och Lex Maria-ärenden diskuteras i chefsgruppen. Lärdomar sprids därmed strukturerat i organisationen för att undvika upprepning av misstag. Direktionen får samma genomgång och har möjlighet att diskutera ärendena vid sammanträden.

Tillsyn från IVO och Skolinspektionen

IVO utövar tillsyn över Villa Mjällby, Notavillan, Familjerätten, Internaten, Sjöarps gruppboendestäder och skyddat boende. Skolinspektionen utövar tillsyn över Klaragymnasiets skolverksamhet.

Rutinen för att sprida lärdomar mellan verksamheter har fortsatt även här, där tillsynsbeslut presenteras i chefsgruppen och för direktionen.

Samtliga IVO-tillsyner under året har avslutats utan kritik. Skolinspektionen har inte genomfört någon tillsyn under året.

Under 2024 tilldelades Cura ett vite om 500 tkr då IVO bedömde att föreståndaren på Sjöarp barnboende (LSS 9.8 §) saknade rätt kompetens. Cura överklagade och i november 2025 gick förvaltningsrätten i Malmö på Curas linje. IVO valde att inte överklaga förvaltningsrättens dom, vilket innebar att vitet inte utdömdes.

Exempel på det systematiska förbättringsarbetet i verksamheterna

Notavillan kunde i aprils kontroller, utifrån deras egenkontrollplan, konstatera brister gällande dokumentationen kring barnens delaktighet i utformandet av genomförandeplanerna. Efter att ledningen lyft frågan för diskussion i arbetsgruppen kunde man i novembers kontroller konstatera att området nu var utan anmärkning. Detta visar vikten av att egenkontrollerna är viktiga processer i verksamheten, och att åtgärder behöver genomföras utifrån identifierade brister.

På *Notavillan* har antalet rapporterade avvikelser gällande säkerhet minskat till 3 under år 2025, jämfört med 40 under år 2024. Minskningen förklaras framför allt av att verksamheten bytt ut personlarm som nu upplevs som mer tillförlitliga, bland annat vad gäller positionering. Totalt sett minskar verksamheten sina avvikelser med 73% jämfört med 2024, vilket är en markant minskning. Detta tros bero på att personalen vidareutbildats i lågaffektivt bemötande och traumamedveten omsorg, samt att problematiken hos de inskrivna klienterna sett annorlunda ut jämfört med året innan. En sjuksköterska har anställts (delas mellan tre verksamheter), vilket också tycks ha gett effekt då avvikelser kring läkemedelshantering minskat. Bristerna konstaterades under 2024 och verksamheten har därefter bedrivit ett systematiskt kvalitetsarbete, vilket tyder på god struktur och uthållighet i kvalitetsarbetet.

Curas skyddade boende omfattas sedan 2024 av krav på att anmäla eller ansöka om tillstånd hos IVO för att få bedriva verksamheten. Under slutet av 2025 genomförde IVO sin första tillsyn, och den 21 januari 2026 meddelade IVO att man inte funnit några brister. Verksamheten har under året anpassat sina processer och rutiner utifrån den nya lagstiftningen och står väl rustad inför de nya kvalitetskraven.

Villa Mjällby har i sina egenkontroller konstaterat brister gällande utförda skattningar i Journal Digital. Detta har lett till planering av en ny genomgång av systemet för medarbetarna under våren 2026. Veckosamtalen är en viktig process för att säkerställa god vårdkvalitet, och verksamheten har förbättrats genom att se över strukturen kring hur samtalen bokas.

När det gäller avvikelser har verksamheten ökat sin rapportering från 35 år 2024 till 37 år 2025. Den marginella ökningen förklaras med att verksamheten oftare diskuterat vikten av att rapportera avvikelser. Jämfört med 2023 och 2024 bedrevs också ett arbete för att medvetandegöra betydelsen av

rapportering, vilket tidigare gett en större procentuell ökning. De vanligaste avvikelserna i verksamheten gäller avvikning, oplanerad utskrivning och risk för vårdskada. En positiv utveckling är att antalet avvikelser kopplade till bemötande minskat, vilket tros bero på utbildningsinsatser inom skydds- och begränsningsåtgärder samt handledning med fokus på lågaffektivt bemötande.

IVO har genomfört tillsyn i verksamheten och inte funnit några brister. I sitt beslut lyfter IVO att verksamheten åtgärdat tidigare konstaterade brister, vilket tyder på att synpunkterna fått bäring och lett till konkreta förbättringar.

Sjöarps gruppboende rapporterade 270 avvikelser under 2025, jämfört med 290 året innan. Trots minskningen har avvikelser gällande hot och våld ökat. Detta är ett område som tidigare identifierats som prioriterat, och samtliga medarbetare har fått utbildning i bemötande. Området kommer fortsatt prioriteras.

Avvikelser kopplat till personal och bemanning har minskat med 76 %, vilket tillskrivs förbättrad bemanningsplanering och en stabilare personalsituation. Verksamheten har utretts tre gånger enligt Lex Sarah, vilket har lett till flera kvalitetsförbättringar, bland annat nya rutiner kring bemötande och kontanthantering. IVO har genomfört tillsyn enligt LSS 9.8 § och funnit verksamheten utan brister. Tidigare påtalade brister, såsom äkthetskontroll av digitala belastningsregister och sammanställning och analys av avvikelserapporter, är åtgärdade. Detta visar att IVO:s synpunkter fått bäring och att verksamheten vidtagit relevanta åtgärder.

Klaragymnasiet - skola har under året utvärderat arbetet med problematisk skolfrånvaro och konstaterar att tidiga åtgärder varit framgångsrika. Närvaron har ökat för de elever som hade hög frånvaro och arbetet bör därför fortgå.

Internaten, hörande till Klaragymnasiet, har minskande avvikelser kopplade till hot och våld från 5 år 2024 till 0 år 2025. Vid både egenkontrollen i april och vid IVO:s tillsyn konstaterades brister i äkthetskontroller av digitala belastningsregister. Rutinen har förtydligats och bristen är nu bortarbetad. I april konstaterades även att arkivering av akter inte genomförts enligt plan, men vid novemberkontrollen var detta åtgärdat.

Familjerådgivningen kontrollerar om samtalstid erbjudits inom två veckor från kontakt. Både april-

och novemberkontrollen var utan anmärkning och måluppfyllelsen är därmed 100 %. Inga avvikelser eller klagomål har inkommit.

Personliga ombud genomförde egenkontroll i april och november. Där kontrolleras att det framgår varför råd- och stödärenden inte övergått till klientskap. Vid båda tillfällena var kontrollerna utan anmärkning. Det finns inga rapporterade avvikelser eller inkomna synpunkter och klagomål.

Familjerätten kontrollerar i sin egenkontroll (april och november) att ett första samarbetsamtal erbjudits inom 10 dagar. Aprilkontrollen visade full måluppfyllelse. I november kunde man konstatera 6 ärenden där tidsfristen inte hållits, vilket förklaras av högt inflöde av utredningsuppdrag från tingsrätten samt färre handläggare. Verksamheten har inga rapporterade avvikelser eller inkomna synpunkter och klagomål.

Sammanfattade reflektion över kvalitetsarbetet

Cura arbetar löpande med kvalitetsförbättringar och tanken om att hela tiden kunna bli bättre genom att lära av erfarenheter och kunskaper. Det upplevs ge god effekt att på ett strukturerat sätt diskutera aktuella tillsyner från IVO och utredningar enligt Lex Sarah eller Lex Maria i chefsgruppen. Som exempel kan nämnas att det har varit nyttigt då vi i någon fråga behövt förändra arbetssätt över hela eller stora delar av organisationen.

En glädjande utveckling är tillsynsbesluten från IVO. De tillsynsbeslut Cura har fått har visat att verksamheten arbetat systematisk med tidigare brister, vilket troligtvis bidragit till att tillsynerna nu avslutats utan kritik.

Det är en minskning av inrapporterade avvikelser på totalen, vilket kan kopplas till ett utvecklingsarbete inte minst vad gäller säkerhetsaspekter kring larm, personal och bemanning och våld/hot. I övrigt verkar diskussionen om att rapportera avvikelser återkommande i verksamheten, där bland annat skolan ökat sin rapporteringsfrekvens markant. Det är ett viktigt och grundläggande arbete som är avgörande för att identifiera brister och således avhjälpa dem. Verksamhetsberättelserna har utvecklats och är nu mer ingående i redovisningen av det systematiska kvalitetsarbetet.

På totalen upplever medarbetarna på Cura, av resultatet i personalenkäten att döma, att kvalitetsområdet utvecklats till det bättre.

Vad gäller om man anser att arbetet på arbetsplatsen präglas av god kvalitet så ökar

medelsväret från 4,22 år 2024 till 4,38 år 2025 (max är 5). Vad gäller uppfattningen om man arbetar systematiskt med kvalitetsförbättringar på arbetsplatsen ökar resultatet från 4,35 till 4,54.

När man tittar på huruvida personalen anser att det finns ett tillåtande klimat på arbetsplatsen vad det gäller att rapportera och diskutera avvikelser så ökar

det från 4,47 till 4,49. Sammantaget ökar kvalitetsområdet från 4,35 år 2024 till 4,47 år 2025.

Det är ett glädjande resultat att medarbetarna upplever verksamheten än mer kvalitativ, med utgångspunkt i att det redan år 2024 var höga värden. Svarefrekvensen på personalenkäten är 95,8% vilket gör siffrorna tillförlitliga.



Miljöredovisning

Varje verksamhet inom Cura har en medarbetare som är miljöansvarig och ingår i en övergripande miljögrupp som leds av kvalitets- och säkerhetschefen. Miljögruppen har träffats två gånger under året. Under mötena har verksamheternas miljöarbete gått igenom och följts upp.

Under året har miljögruppen beslutat om ett gemensamt projekt som gäller för samtliga verksamheter och avdelningar på Cura. Projektet har handlat om att minska förbrukningen av skrivarpapper och utskrifter i färg. Projektet kommer följas upp under första miljögruppsmötet 2026 och

det genom att jämföra mängden utskrifter på fakturaunderlaget med tidigare perioder. När detta projekt är avslutat kommer gruppen att se ut ett nytt gemensamt projekt som gäller hela Cura.

Värt att nämna är att Cura bytt ut sin befintliga fordonspark till 38,5 % fossilfria fordon, efter de nya regelverken som gäller på området, Clean Vehicles Directive. I samband med den förändrade fordonsparken är en minskning gjord med fyra fordon.



Sammanfattning och framtidsbedömning

Kommunsamverkan Cura Individutveckling redovisar för 2025 en positiv budgetavvikelse på 145 tkr. Samtliga verksamheter når sin budget med undantag för Notavillan, Villa Mjällby och Sjöarp gruppbestäder, där främst variationer i beläggning och ökade personalkostnader påverkat resultatet.

Flera av Curas verksamheter, särskilt institutionerna, är fortsatt känsliga för intäktsbortfall. Beläggningen kan snabbt variera och påverka ekonomin i betydande grad. Notavillan är ett tydligt exempel på detta, med perioder av ensamplacerade barn och lediga platser som senare övergått i full beläggning och hög efterfrågan både på institutionsplatser och lägenhetsplaceringar. Även Villa Mjällby har haft en något lägre beläggning än budgeterat, trots stort inflöde av förfrågningar där placeringar avböjts utifrån lämplighetsbedömningar. För medlemskommunerna görs alltid en mer generös bedömning vid placeringar, vilket möjliggörs genom välfungerande samverkan och tidig dialog kring utskrivningsplanering.

Regeringens förslag till ny lagstiftning där HVB ersätts av HBU (Hem för barn och unga) innebär betydande förändringar för såväl kommunerna som Cura. Omställningsarbetet kommer att vara omfattande. Framför allt behöver Notavillan anpassa verksamheten till flera målgrupper, minska antalet placerade barn per avdelning och hantera nya och utökade befogenheter i vardagspraktiken. För Cura innebär det strategiska överväganden kring arbetsmetoder, bemanning och relationsskapande processer för att bibehålla trygghet och kvalitet i mötet med barn och unga.

Cura har i dagsläget begränsade möjligheter att ta emot skyddsplaceringar efter tidigare avveckling av platser. Förbundets utredning av medlemskommunernas framtida behov av skyddat boende kommer att klargöra möjligheterna framåt, och det finns goda förutsättningar att vid behov åter bygga ut kapaciteten.

Cura Resurscentrum är en strategisk nyckelfunktion i förbundet. Med hög kompetens, uppdaterad

kunskap och 100 procent kundnöjdhet säkerställer de att förbundets verksamheter upprätthåller en hög grundkompetens och utvecklar den spetskompetens som medlemskommunerna efterfrågar.

Cura är fortsatt en välfungerande organisation med ett uppskattat ledarskap. Årets personalenkät visar mycket goda resultat med hög måluppfyllelse och ett HME-värde i toppnivå nationellt. Den starka arbetsmiljön, kombinerad med systematiskt kvalitetsarbete och kontinuerlig kompetensutveckling, skapar goda förutsättningar för att leverera tjänster av hög kvalitet och ge medlemskommunerna stabilitet och trygghet.

Cura står samtidigt inför en period av osäkerhet i och med medlemskommunernas vidare utredning av ett eventuellt övertagande av Sjöarp gruppbestäder och Personligt ombud. Ett övertagande, särskilt av Sjöarp som utgör cirka en tredjedel av förbundets omfattning, skulle innebära betydande konsekvenser för förbundets struktur. Motsvarande minskning i ledning och administration vore då nödvändig, vilket är en stor utmaning då flera tjänster på kansliet innefattar flera specialiserade ansvarsområden som förbundet enligt lag måste tillhandahålla.

Det finns samtidigt betydande fördelar med den samverkansmodell som Cura representerar. Sobonas rapport "Samverkan på riktigt – låt ett kommunalförbund göra jobbet" belyser de strukturella fördelarna med kommunalförbund, något som Cura exemplifierar i praktiken. En styrka är möjligheten att sälja lediga platser externt till en högre intäktsnivå, vilket i flera år har bidragit till positiva resultat. Tillsammans med ränteintäkter på eget kapital har detta möjliggjort återbärningar till medlemskommunerna — totalt 101 mkr sedan 2008, varav 20 mkr senast 2024.

Cura går därmed in i kommande verksamhetsår som en stabil och professionell organisation med hög kvalitet i sina verksamheter, god ekonomisk kontroll och en tydlig förmåga att både leverera resultat och anpassa sig till förändrade omvärldskrav.



Eget kapital och balanskrav

År 2018 medförde ett stort underskott vilket resulterade i att balanskravet inte var uppnått. Samtliga medlemmars kommunfullmäktige tog under 2018 beslut, enligt Curas förslag, att få åberopa synnerliga skäl och därmed få disponera det egna kapitalet till att balansera underskottet. Beslutet innebar en total minskning av det egna kapitalet på 6 125 tkr, härrörande från år 2017 och 2018. År 2019–2024 har förbundet haft ett överskott vid årets slut.

Curas egna kapital har nu ökat till en nivå där utdelning av det egna kapitalet återigen är möjligt. Under 2024 beslutade medlemskommunernas kommunfullmäktige en utdelning av det egna kapitalet på 20 mkr enligt nyttjandegrad 2018–2022.

Fördelning av utdelat belopp 2024 på totalt 20 mkr:

Karlskrona kommun	3 574 tkr (17,87%)
Karlshamns kommun	4 615 tkr (23,07%)
Ronneby kommun	5 750 tkr (28,75%)
Olofströms kommun	3 236 tkr (16,18%)
Sölvesborgs kommun	2 825 tkr (14,13%)

Eftersom beslut hade fattats av kommunfullmäktige i samtliga kommuner så kunde fördelningen frångå fördelningen av tillgångar och skulder enligt förbundsordningen.

Förbundet har under åren 2008–2024 delat ut totalt 101 mkr till medlemskommunerna härrörande från överskott i verksamheter med externa placeringar med ett högre pris eller oförutsedda intäkter från myndigheter.

Efter utdelning låg Curas soliditet* vid årsskiftet 2024 på 54,9% att jämföra med en soliditet vid årsskiftet 2025 på 54,8%. Soliditeten bedöms ligga på en tillfredställande nivå och i enlighet med Curas målbild på en soliditet om minst 50%.

Räkenskapsår 2025 resulterar i ett överskott på 854 tkr som läggs till det egna kapitalet.

* Soliditet: Det egna kapitalet dividerat med balansomslutning

Balanskravsutredning	2025	2024	2022	2022
Årets resultat enligt resultaträkningen	854	6 298	3 856	4 814
Årets resultat efter balanskravsjustering	854	6 298	3 856	4 814
Synnerliga skäl	0	0	0	0
Årets balanskravsresultat	854	6 298	3 856	4 814
Balanskravsunderskott från tidigare år	0	0	0	0
Förändring eget kapital	854	6 298	3 856	4 814

Resultat och ställning samt budget och prognos

Cura har budgeterat 2026 och lagt prognos för 2027/2028 för de verksamheter som förbundet bedriver idag. Se jämförelse nedan mellan utfall 2024, 2025, Budget 2025, 2026 samt Prognos 2027, 2028.

	Utfall 2024	Utfall 2025	Budget 2025	Budget 2026	Prognos 2027	Prognos 2028
Intäkter	141 094	140 837	143 507	147 452	151 138	154 917
Personalkostnad	-107 459	-113 572	-113 009	-116 920	-120 428	-124 041
Övriga kostnader	-29 235	-27 257	-30 056	-30 521	-30 631	-30 996
Resultat före finansnetto	4 400	8	442	11	79	-120
Finansnetto	1 898	846	267	267	267	267
Resultat efter finansnetto	6 298	854	709	278	346	147

Kommunalförbundets resultat och ställning i övrigt framgår av efterföljande resultat- och balansräkning samt kassaflödesanalys med tilläggsupplysningar. Alla belopp är angivna i tkr om inget annat anges.

Resultaträkning	Not	2025-01-01	2024-01-01
tkr		-2025-12-31	-2024-12-31
Verksamhetens intäkter	2, 3	140 837	141 094
Verksamhetens kostnader	4, 5	-140 775	-136 479
Avskrivningar	6	-54	-215
Verksamhetens kostnader		140 829	136 694
Verksamhetens nettokostnad		8	4 400
Finansiella intäkter	7	871	1 936
Finansiella kostnader	8	-25	-38
Finansiellt netto		846	1 898
Årets resultat		854	6 298

Balansräkning	Not	2025-12-31	2024-12-31
tkr			
TILLGÅNGAR			
Materiella anläggningstillgångar			
Övriga materiella anläggningstillgångar	9	0	54
Omsättningstillgångar			
Fordringar	10	13 493	14 088
Kassa och bank	11	36 561	34 327
Summa omsättningstillgångar		50 054	48 415
SUMMA TILLGÅNGAR		50 054	48 469
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER			
Eget kapital			
Eget kapital	12	26 590	20 292
Årets resultat		854	6 298
Summa eget kapital		27 444	26 590
Skulder			
Kortfristiga skulder	13	22 610	21 879
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		50 054	48 469
Ansvarsförbindelser*	14	25 566	28 457

* Från och med 2025 redovisas framtida hyror av fastighet enligt huvudförfallodatum som ansvarsförbindelse. Ansvarsförbindelse 2024 var 1 851 tkr att jämföra med årets 2 282 tkr exklusive framtida hyreskostnader.

Kassaflödesanalys

Not

2025-01-01

2024-01-01

tkr

-2025-12-31

-2024-12-31

Den löpande verksamheten

Årets resultat	854	6 298
----------------	-----	-------

Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

Av- och nedskrivningar	54	215
------------------------	----	-----

Resultat efter justering av- och nedskrivningar	908	6 513
--	------------	--------------

Ökning/minskning kortfristiga fordringar	595	6 317
--	-----	-------

Ökning/minskning kortfristiga skulder	731	1 394
---------------------------------------	-----	-------

Kassaflöde från den löpande verksamheten	1 326	7 711
---	--------------	--------------

Kassaflöde från finansieringsverksamheten

Utdelning eget kapital till medlemskommuner	0	20 000
---	---	--------

Årets kassaflöde	2 234	-5 776
-------------------------	--------------	---------------

Likvida medel vid årets början	34 327	40 103
--------------------------------	--------	--------

Likvida medel vid årets slut	36 561	34 327
-------------------------------------	---------------	---------------

Tilläggsupplysningar

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsrapporten är upprättad i enlighet med Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning, tillämpliga delar i Kommunallag (2017:725) och rekommendationer från Rådet för kommunal redovisning (RKR) vilket bland annat innebär att:

Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med föregående år.

Intäkter redovisas i den omfattning det är sannolikt att de ekonomiska tillgångarna kommer att tillgodogöras kommunalförbundet och intäkterna kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Fordringar har upptagits till de belopp varmed de beräknas inflyta.

Tillgångar och skulder har upptagits till anskaffningsvärde där inget annat anges. Periodiseringar av inkomster och utgifter har skett enligt god redovisningssed. Värdering av kortfristiga placeringar har gjorts post för post till det lägsta av verkligt värde och anskaffningsvärdet.

Avtalsförbindelser avseende pensioner

Kommunsamverkan Cura Individutveckling har inga ansvarsförbindelser avseende förmånsbestämda pensioner till nuvarande eller tidigare anställda utan endast avgiftsbestämd pension.

Intäkter

Försäljning av varor och tjänster redovisas vid leverans till kunden, i enlighet med försäljningsvillkoren. Intäktsräntor som inflyter efter periodbokslutet har tillgodogjorts bokslutsåret.

Kundfakturor av väsentlig storlek, skapade efter periodbokslutet men hänförliga till delåret, har bokförts och tillgodogjorts bokslutsåret.

Kostnader

Leverantörsfakturor av väsentlig storlek, inkomna efter delårsbokslutet men hänförliga till bokslutsåret, har skuldbokförts och belastar årsbokslutet.

Materiella och immateriella anläggningstillgångar

Anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med avskrivningar. Dessa tillgångar skrivs av systematiskt över tillgångens bedömda nyttjandeperiod. Linjär avskrivningsmetod används för samtliga typer av anläggningstillgångar.

Ansvarsförbindelse - Klientmedel Sjöarp

Omfattningen av privata klientmedel redovisas sedan 2008 under noten ansvarsförbindelse.

Ansvarsförbindelse - leasingfordon o hyra fastighet

Verksamhetens leasingkostnader redovisas under noten som ansvarsförbindelse inklusive fördelning på leasingavtalets längd avseende leasingfordon.

Från 2025 redovisas även framtida hyror av fastighet enligt huvudförfallodatum som ansvarsförbindelse.

Nyckeltalsdefinitioner

Soliditet beräknas genom att ställa eget kapital och obeskattade reserver i förhållande till balansomslutningen.

Avkastning på eget kapital beräknas genom att ta rörelseresultat, med tillägg av finansiella och extraordinära intäkter och kostnader som ingår i rörelsen, i förhållande till det egna kapitalet.

Not 2 Verksamhetens intäkter

	2025-01-01	2024-01-01
	-2025-12-31	-2024-12-31
Vårdavgifter	137 665	135 846
Övriga ersättningar och bidrag	3 172	5 244
Summa verksamhetens intäkter	140 837	141 094

Not 3 Fördelning av fakturerade tjänster till medlemskommuner i %

	2025-01-01	2024-01-01
	-2025-12-31	-2024-12-31
Karlskrona kommun	16	16
Karlshamns kommun	16	16
Ronneby kommun	23	22
Olofström kommun	12	9
Sölvesborgs kommun	6	10
Ej medlemskommuner och övriga externa kunder	27	27
Summa procent	100	100

Not 4 Verksamhetens kostnader

	2025-01-01	2024-01-01
	-2025-12-31	-2024-12-31
Personalkostnader	113 572	107 459
Övriga verksamhetskostnader	27 203	29 020
Summa verksamhetens kostnader	140 775	136 479

Not 5 Arvode till revisorer

	2025-01-01	2024-01-01
	-2025-12-31	-2024-12-31
Fast arvode sakkunnigt biträde	110	110
Djupgranskning	50	50
Övrig konsultation revision	8	12
Arvode till förtroendevalda revisorer	62	28
Summa verksamhetens kostnader	230	200

Räkenskaperna granskats av EY i enlighet med Standard för kommunal räkenskapsrevision. Det sakkunniga bitrådets yttrande samt granskningsrapport avseende bokslut kommer, tillsammans med årsredovisningen, finnas tillgängliga på Curas hemsida <https://curaindivid.se/anslagstavla/> efter det att Curas revision har sammanträtt den 13 mar 2026.

Not 6 Avskrivningar

	2025-01-01	2024-01-01
	-2025-12-31	-2024-12-31
Avskrivning maskiner och inventarier	54	215
Summa avskrivningar	54	215

Avskrivningar av IT investering vid övergång till Karlshamns Kommuns IT support

Not 7 Finansiella intäkter

	2025-01-01	2024-01-01
	-2025-12-31	-2024-12-31
Ränteintäkter	871	1 936
Summa finansiella intäkter	871	1 936

Not 8 Finansiella kostnader

	2025-01-01	2024-01-01
	-2025-12-31	-2024-12-31
Bankavgifter	25	38
Summa finansiella kostnader	25	32

Not 9 Övriga materiella anläggningstillgångar

	2025-12-31	2024-12-31
Ingående anskaffningsvärde	1 077	1 077
Årets utrangeringar	0	0
Årets aktiveringar	0	0
Utgående ackumulerat anskaffningsvärde	1 077	1 077
Ingående avskrivningar	-1 023	-808
Årets återförda avskrivningar avseende utrangeringar	0	0
Årets avskrivningar	-54	-215
Utgående ackumulerade avskrivningar	-1 077	-1 023
Utgående redovisat värde	0	54

Not 10 Fordringar

	2025-12-31	2024-12-31
Kundfordringar	10 369	10 563
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	2 124	2 306
Mervärdeskattefordringar	443	556
Handkassor	180	165
Avräkning skattekonto	368	489
Övriga fordringar	9	8
Redovisat värde vid årets slut	13 493	14 088

Not 11 Kassa och bank

	2025-12-31	2024-12-31
Banktillgodohavanden Sparbanken i Karlshamn	36 561	34 327
	36 561	40 103

Not 12 Eget kapital

	2025-12-31	2024-12-31
Ingående eget kapital	26 590	40 292
Utdelning eget kapital till medlemskommuner	0	-20 000
Årets resultat	854	6 298
Utgående eget kapital	27 444	26 590
Medlemskommunernas andel av eget kapital enligt förbundsordning		
Karlshamns kommun	5 489	5 318
Karlskrona kommun	10 976	10 636
Ronneby kommun	5 489	5 318
Olofströms kommun	2 745	2 659
Sölvesborgs kommun	2 745	2 659
Summa eget kapital	27 444	26 590

Not 13 Kortfristiga skulder

	2025-12-31	2024-12-31
Leverantörsskulder	2 833	2 062
Interimsskulder	7 437	7 627
Skatteskuld	35	35
Arbetsgivaravgifter	1 991	1 973
Personalens källskatt	1 583	1 615
Semesterlöneskuld och ej kompenserad övertid	5 147	5 276
Upplupna pensioner och särskild löneskatt	3 584	3 291
Summa kortfristiga skulder	22 610	21 879

Not 14 Ansvarsförbindelser

	2025-12-31	2024-12-31
Innevarande årskostnad för leasingavgifter bil	1 547	1 547
Innevarande årskostnad för hyra av lokal	9 155	9 035
Summa leasingavgifter	10 664	10 582

Specificering framtida leasingkostnader och klientmedel

Framtida leasingavtal - avtal 36 mån	2 250	1 812
Framtida hyresavtal lokaler – enligt huvudförfallodag*	23 283	26 607
Förvaltning av privata medel 13 klienter Sjöarp	32	39
Summa	25 565	28 458

*Från 2025 redovisas framtida hyror av fastighet enligt huvudförfallodatum som ansvarsförbindelse. För jämförelse har 2024 uppdaterats med motsvarande ansvarsförbindelse.

Årsredovisningen är att räkna som signerad när direktionsprotokollet där beslut togs om handlingen är justerat.