

Nämnd- budget 2017

la Frillesås Åsa Fjärås Kullavik Anneberg Vallda Särö Kungsbacka Onsala Frillesås Åsa Fjärås Kullavik Anneberg Vallda Särö Kun
berg Kungsbacka Särö Fjärås Åsa Frillesås Onsala Kullavik Vallda Anneberg Kungsbacka Särö Fjärås Åsa Frillesås Onsala Kullavik

Innehållsförteckning

1	Översiktlig beskrivning av nämnden.....	3
1.1	Nämndens uppdrag	3
1.2	Verksamhetens omfattning	3
1.3	Nämnd/styrelse	3
1.4	Förvaltningens organisation	3
2	Så här styrs kommunen.....	4
3	Visionen visar vart vi vill	5
4	Kommunens omvärldsanalys	7
5	Nämndens omvärldsanalys	8
6	Kommunfullmäktiges inriktningar	12
6.1	Vår värdegrund, Bitt	12
7	Nämndens inriktning.....	13
8	Mål	14
8.1	Ökat inflytande	14
8.2	Bemötande och tillgänglighet.....	15
8.3	Trygg kommun	15
8.4	Företagsvänlig kommun.....	15
8.5	Minskad energianvändning	15
8.6	Ekologiska livsmedel.....	16
8.7	Minska farliga kemikalier.....	16
8.8	Minskade koldioxidutsläpp	16
8.9	Attraktiv arbetsplats	17
9	Direktiv	18
9.1	Direktiv från kommunfullmäktige	18
9.2	Direktiv från nämnden	19
10	Nyckeltal/Verksamhetsmått.....	20
10.1	Kommentar verksamhetsmått	20
10.2	Resursmått.....	20
10.3	Prestationsmått	20
10.4	Effektmått.....	21
11	Personalfrågor med kommentarer.....	23
11.1	Personalmått.....	23
12	Ekonomi med kommentarer	25
12.1	Driftbudget	25
12.2	Investeringsbudget.....	26
13	Intern kontroll	27
13.1	Intern kontroll	27
14	Policys, planer och program	29
14.1	Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige.....	29
14.2	Styrdokument beslutade av nämnden för Service.....	29
15	Avgifter och taxor.....	30

1 Översiktlig beskrivning av nämnden

1.1 Nämndens uppdrag

Nämnden för Service ska utveckla och leverera tjänster med hög servicegrad till nytta för förvaltningar och för kommunen som helhet.

1.2 Verksamhetens omfattning

Förvaltningen har 750 medarbetare, motsvarande 681 årsarbetare. Förvaltningen omsätter totalt 955 mkr.

1.3 Nämnd/styrelse

Nämnden för Service består av det antal ledamöter och ersättare fullmäktige beslutar, för närvarande sju ledamöter och sex ersättare. Nämndens sammanträden bereds av ett presidium bestående av ordförande och vice ordförande.

Nämnden sammanträder vanligtvis tio gånger per år.

1.4 Förvaltningens organisation

Nämnden för Service ansvarar för kommunens lokalförsörjning med uppdrag att bygga, förvalta och hyra ut lokaler till kommunens samtliga verksamheter. Nämnden ansvarar också för lokalvård i kommunens lokaler och måltidsverksamhet i förskolor, skolor och boenden.

Nämnden levererar dessutom tjänster utifrån flera samordningsperspektiv och ansvarar för kommunens kundcenter, den interna supportfunktionen Service direkt, drift och utveckling inom IT-området, rådgivnings och medietjänster, personalförsörjning samt administration och inköp.

Från och med 1 april 2016 gick Service in i en ny organisationsform där verksamheterna är indelade i fyra olika affärsområden:

Kundstöd

IT, Kundcenter, Service direkt, Rådgivning och Media

Personalförsörjning

Löncenter, Rekrytering, Bemanning

Administration & Inköp

Administration, Inköp

Produktion

Fastigheter, Lokalförsörjning, Lokalvård, Måltider

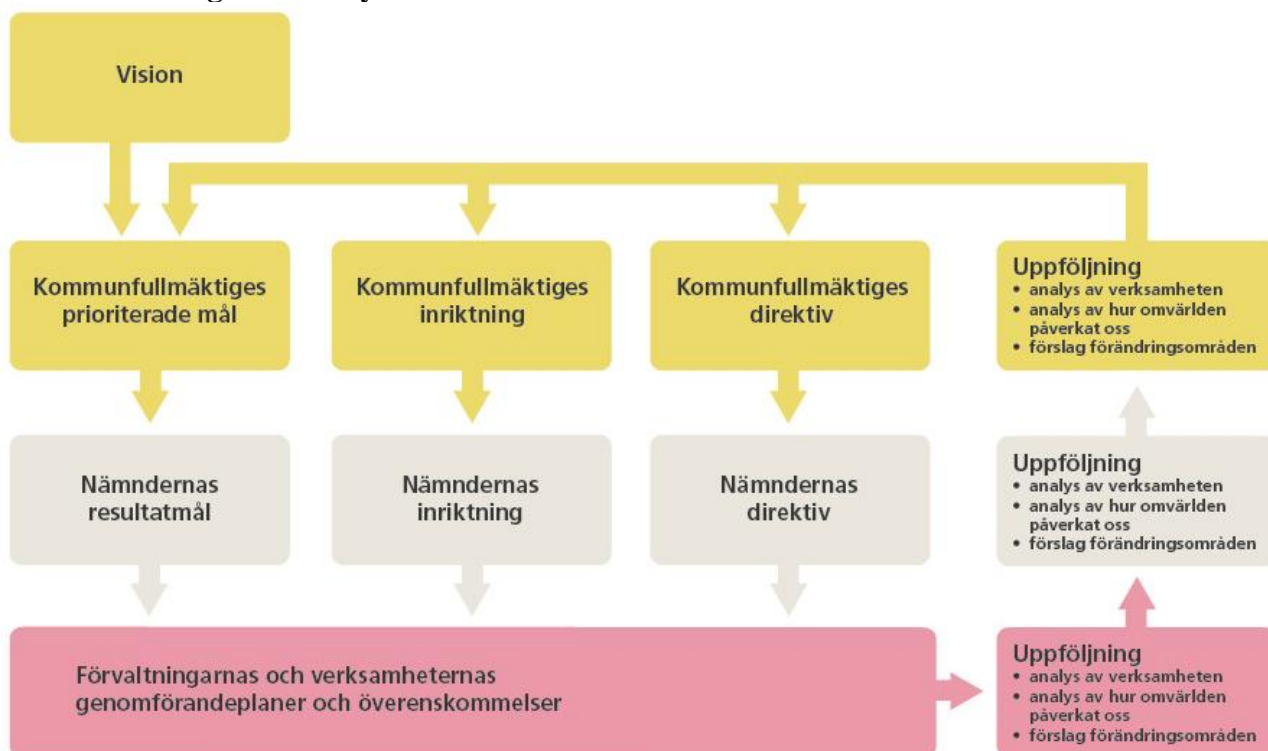
Varje verksamhet leds direkt av förvaltningschefen som till sitt stöd också har en strategisk funktion med kompetens inom utveckling, HR- och ekonomifrågor samt kommunikation.

2 Så här styrs kommunen

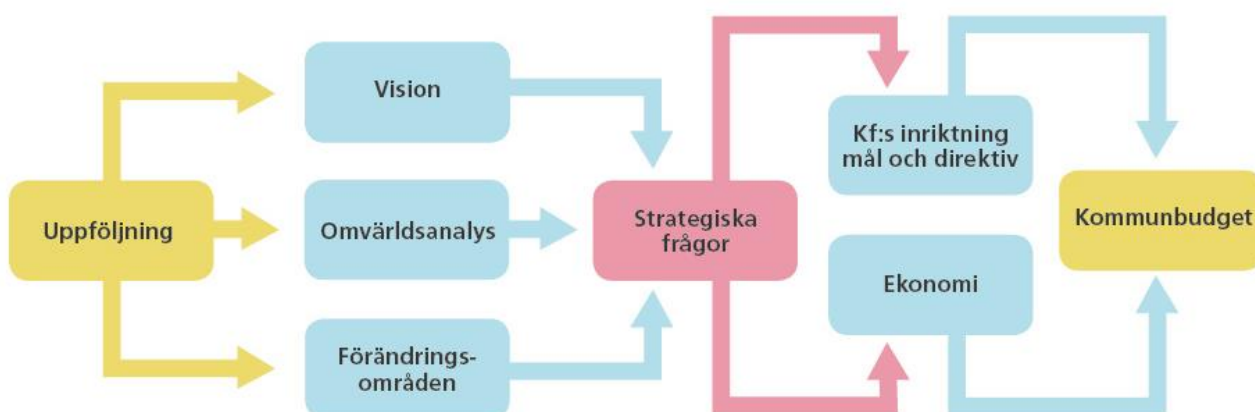
I Kungsbacka har vi valt att styra våra verksamheter med en levande vision, tydliga mål, en gemensam värdegrund. Vi har en tydlig arbetsfördelning mellan politiker och tjänstemän. Det är politikerna i kommunfullmäktige och nämnder som bestämmer vad som ska göras och formulerar inriktning, mål och direktiv för arbetet, medan förvaltningarna bestämmer hur det ska göras i sina genomförandeplaner.

Personalen och ekonomin är de tillgångar vi har för att nå dit vi vill och skapa ett bra resultat för kommuninvånarna. I slutändan är uppföljningen viktig för att se om vi når de resultat vi vill om vi följer det som politikerna beslutat om.

Det här är Kungsbackas styrmodell



Så här tar vi fram budgeten



3 Visionen visar vart vi vill

Visionen är en ledstjärna för kommunens långsiktiga utveckling. Den beskriver hur vi vill att det ska vara i Kungsbacka kommun år 2030, och lyfter fram viktiga utvecklingsområden för framtiden.

I Kungsbacka växer framtiden

I Kungsbacka skapar vi det goda livet tillsammans. Vi är öppna, trygga och nytänkande. Varje människas potential tas till vara och näringslivet blomstrar. Här växer du hela livet.

Kungsbacka är en naturskön och dynamisk tillväxtkommun. Hit är alla lika välkomna, och möjligheterna till utveckling är goda för både individen, gruppen, föreningen och företaget.

Den valfrihet, mångfald och livskvalitet som präglar vardagen här lockar ständigt nya invånare. Växtkraften ger oss mer resurser till den gemensamma välfärden – så att alla kan utvecklas och leva det goda livet, hela livet.

Vi växer i regionen genom att planera och bygga strategiskt. Samhället utvecklas på ett hållbart sätt: socialt, ekologiskt och ekonomiskt. Vi lever inte över naturens tillgångar.

Mångfald, puls och nära till naturen

Kungsbacka är en sammanhållen, grönskande och lättillgänglig stad med tydlig profil och egen identitet. Staden växer och blir ett mer framträdande nav i kommunen. Här finns attraktiva bostäder för alla smaker, som möter behoven hos olika generationer och livsstilar. Mångfalden speglas i den inspirerande byggnadsmiljön där tradition möter innovation och där mötesplatserna är många. Utbudet av affärer, kultur och nöjen är stort.

Staden är lättillgänglig och har goda kommunikationer med kommunens orter och omvärld. Välplanerad infrastruktur och lättillgänglig kollektivtrafik minimerar transporterens miljöpåverkan.

Hav, öppna landskap och skogsbygd – vi förvaltar våra fantastiska naturmiljöer så att även kommande generationer ska kunna njuta av den välgörande naturen, mitt i vardagen.

Staden, landet, handeln, kulturlivet och naturen lockar turister och besökare till hela kommunen.

Västsveriges bästa företagsklimat

Kungsbacka kommun är känd för sitt goda värdskap och är det självklara valet för företag som vill etablera sig i Västsverige. Vi har det bästa klimatet för entreprenörer.

Här är det lika naturligt att starta företag som att vara anställd. Entreprenörslusten väcks till liv redan i skolan, och samarbetet mellan skola, akademi och näringsliv utvecklar företagsamheten i hela kommunen.

Vi utvecklas hela livet

I våra skolor utvecklar var och en sin fulla kapacitet i en kreativ miljö där alla tar ansvar, visar respekt och bryr sig om varandra. Alla elever lämnar skolan med god kompetens, god självkänsla och stark framtidstro.

Livslångt lärande är en självklarhet. När vi växer som människor utvecklas både näringslivet och samhället i stort.

Aktiviteter som engagerar, inspirerar och berikar livet

Här har alla ett rikt fritids- och kulturliv med både bredd och spets. Mångfalden av aktiviteter, upplevelser och gemenskaper främjar hälsa, välmående och kreativitet. Framåtanda, mångfald och

öppenhet spirar i nätverk och föreningar.

Vi är delaktiga i samhällets utveckling och får spännande saker att hända.

Den nytänkande kvalitetskommunen

Kungsbacka kommun möter utmaningar med mod, nytänkande och samarbete. Vi löser vårt uppdrag på ett innovativt sätt som överträffar invånarnas förväntningar, och är en förebild för andra. Här jobbar människor som vill, vågar och kan.

4 Kommunens omvärldsanalys

Som alla kommuner blir Kungsbacka allt mer beroende av omvärlden, av internationella och nationella beslut. En påtaglig erfarenhet från det senaste året är flykting- och integrationsfrågan. Omvärlden hade direkt påverkan på den kommunala verksamheten, och det kommunala självstyret blev mer eller mindre satt ur spel på grund av statlig styrning.

Övergripande drivkrafter i omvärlden

De övergripande drivkrafter som identifierades i *Kungsbacka kommuns omvärldsanalys 2012* håller i sig och blir ännu mer tydliga:

1. **Befolkningen växer**, framför allt nära storstäderna. Det ställer höga krav på bostäder, en effektiv samhällsplanering och offentlig service.
2. **Den tekniska utvecklingen fortsätter** i snabb takt inom alla områden och har en stark påverkan på hela vårt samhälle. Utmaningen för den offentliga sektorn är att använda tekniken fullt ut för ökad effektivitet.
3. **Hållbarhet är i fokus**. De olika perspektiven miljö och klimat, socialt och ekonomiskt står högt på såväl den politiska agendan som inom näringsliv och organisationer.
4. **Individen står i centrum**. Den ökade individualiseringen tillsammans med ökad kunskapsnivå bland invånarna höjer kraven och förväntningarna på tjänster, inte minst välfärdstjänster.

Femton trender som påverkar det kommunala uppdraget

Sveriges kommuner och landsting, SKL, talar om 15 trender i sin rapport *Vägval för framtiden - Utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2025*. Dessa trender är signifikanta för det kommunala uppdraget i stort, även för Kungsbacka kommun.

1. Förändrade krav på välfärden. Demografin påverkar förväntningarna.
2. Generationsskifte där yngre generationer med delvis andra värderingar tar över.
3. Ökad brist på chefer, på grund av pensionsavgångar och ökad efterfrågan på välfärdstjänster.
4. Ökad urbanisering, om femtio år beräknas två tredjedelar av jordens befolkning bo i städer.
5. Bilismen minskar. Fler vill bo i städer och bilen har tappat som statussymbol.
6. Ökad polarisering av inkomster, hälsa och åsikter.
7. Ökat teknikstöd inom hälso- och sjukvård samt omsorg.
8. Ständigt uppkopplade människor med nya förväntningar.
9. Databaserat beslutsfattande där vi förlitar oss mer på statistiska samband och mindre på orsakssamband.
10. Dyrare tjänster och billigare varor.
11. Från behovsdriven till identitetsdriven ekonomi. Vi visar vilka vi är genom konsumtion.
12. Lokal rådighet förändras genom detaljstyrning på det nationella planet och ökade krav från medvetna medborgare.
13. Näringslivet är mer aktivt i samhällsbygget.
14. Distansutbildning hotar svenska högskolestäder.
15. Ökad global sårbarhet – företag och finansiella system är starkt sammankopplade med varandra över hela världen, vårt teknikberoende ökar och människor reser över hela världen.

<https://insidan.kungsbacka.se/omvarldsanalys>

5 Nämndens omvärldsanalys

Nämnden och förvaltningsledningen har utifrån den kommungemensamma omvärldsanalysen identifierat vilka av trenderna som särskilt påverkar Service verksamhet.

Demografin och den ökande urbaniseringen

Med utvecklingen följer ett fortsatt åtagande för utbyggnad av lokaler men också behovet av att lägga större fokus på flexibla användande av befintliga objekt. Ett ökat samarbete inom samhällsbyggnadsområdet krävs för att skapa fungerande, hållbara lokaler och stadsdelar och ett breddat deltagande i regionalt samarbete för att nå rimliga boendekostnader.

Genom kommunens tillväxt ser vi en stadig ökning i leveransen av Service tjänster, framför allt till omsorg och skola, vilket innebär en utmaning i att hitta tillräckligt med egen eller köpt kompetens för att kunna leverera kvalitetsmässigt och prisvärt.

Stora rekryteringsbehov

Förvaltningarnas rekryteringsbehov kan underlättas om vi ökar satsningen på servicenära tjänster som kan avlasta verksamheten så att de kan fokusera på sin kärnverksamhet.

Service har fortsatt stor del i kommunens kompetensförsörjning och bör också i större utsträckning introducera nya kompetenser på arbetsmarknaden till våra serviceyrken. Koordination kring korttidsbemanning och schemaläggning blir allt viktigare.

Fler satsningar måste göras för att marknadsföra oss som en attraktiv arbetsgivare. Konkurrensen inom regionen och mellan olika yrken kommer att vara fortsatt stor i rekryteringen av nya medarbetare. Närheten till arbetet har stor betydelse för flera av Service yrkeskategorier vilket ställer krav på fler och billiga bostäder i kommunen. En fortsatt stor andel deltidstjänster påverkar rekryteringsläget. Vi behöver tänka på ett nytt sätt där vi skapar befattningar för att värna bristyrkenas kompetens.

Vi behöver vara uppmärksamma på den ökade psykosociala ohälsan som skulle kunna vara arbetsrelaterat. Detta kan förbyggas genom nämndens pågående satsningar inom arbetsmiljöområdet och inriktningsarbetet kring KASAM och ett salutogent arbetssätt. Faktorer som ledarskap, att utmana traditionella organisationsformer, intern kontroll inom HR-området och hälsocoachning är viktiga beståndsdelar för att nå framgång.

Ständigt uppkopplade människor med nya förväntningar och ökat teknikstöd inom omsorg

Vi ser ett behov av ökad support när vi använder fler digitala lösningar. Service behöver tillhandahålla stödet för att användarna ska kunna hantera tekniken på rätt sätt. Det gäller också för de tekniska lösningar som erbjuds till brukare inom bland annat Vård och Omsorg.

Med den digitala utvecklingen, de ökade kraven på välfärden och anpassning till individuella behov, följer också förväntningar på den service som nämnden ger. Det ska vara prisvärt med jämn och hög kvalitet, med snabba leveranser och en ökad tillgänglighet till våra tjänster, system och support.

Detta kräver nytänkande och nya lösningar men också motiverade prioriteringar som behöver framhållas i vår leverans.

Tjänster dyrare och varor billigare

Det kommer att bli allt viktigare att arbeta med samordnade koncept och standardiseringar kring våra tjänster. När vi förenklar för förvaltningarna uppstår ett merarbete bakom kulisserna som kan

vara svårt att ta betalt för. Det finns en pedagogisk utmaning i att kunna beskriva effekten av det vi gör och hur den totala kostnaden ser ut. Detta samtidigt som kommunens pengar ska räcka till fler och vår service kommer att prioriteras av beställande förvaltningar.

Vi når en balans i Service expansion genom att identifiera tjänster som lämpar sig bättre av att utföras av en extern leverantör. Inom vissa områden saknas konkurrens med följd av höga priser. Det kan medföra att vi får utföra tjänsterna själva. Samtidigt måste vi se till att använda dessa tjänsteleverantörer i större utsträckning för att klara vårt uppdrag och ge ett professionellt stöd.

Ökad global sårbarhet

Vi ser det som extra känsligt inom IT-området vad gäller säkerhetsperspektiv och infrastruktur. Ett samarbete mellan kommunala och regionala aktörer är att föredra så att man tex kan dela på kostnader och resurser för att utveckla och upprätthålla viktiga funktioner där IT utgör en kritisk lösning. IT-funktionen måste ingå i kommunens arbete med intern kontroll.

Särskilt fokus

För Kungsbackas och Service del innebär integrationsfrågan ett ökat tryck på bostadsbyggande och verksamhetslokaler.

Fortsatt stort fokus kommer att ligga på nämndens miljöarbete. Det kommer att integreras i hela hållbarhetsfrågan för en långsiktigt och målmedveten inriktning. Kostnader som oftast är förenat med arbete kring hållbarhet måste accepteras och inkluderas i budgetarbetet.

Genom de trender och händelser i omvärlden som påverkar oss i Kungsbacka blir det allt tydligare att vi måste vara beredda på det oförberedda. En ökad medvetenhet om vad som skulle kunna hända hjälper oss att stärka vår förmåga att kunna hantera kriser och händelser och snabbt ta oss an det akuta.

Omvärldsanalys HR-perspektiv

Förändrade attityder och värderingar

Kommunen växer och behovet av kommunal service ökar. Den växande verksamheten påverkar efterfrågan på förvaltningen för Service stödtjänster. Områden som får en direkt påverkan till följd av kommunens tillväxt är bland annat arbetssätt, kompetens och innehåll i stödtjänsterna.

För att leva upp till interna och externa beställares höga förväntningar på kvalité, flexibilitet och valfrihet framöver genomförde kommunen under 2016 en omorganisation av dåvarande Kommunstyrelsens förvaltning, nuvarande Kommunledningskontoret och Service. Syftet med förändringen är att möjliggöra utformning av nya arbetssätt, främja utveckling hos medarbetarna och öka kompetensen samt se över innehållet i förvaltningens tjänster så det bättre motsvarar omvärldens förväntningar. Förhoppningen är att en effektivare organisation där stort mandat och ökat samarbete står i fokus kan växa fram genom anpassningar i befintliga chefsled och utveckling av nya strukturer. Omorganisationen har påverkat förvaltningens tidigare uppdrag som utförarorganisation till att kompletteras med ett utvecklingsfokus. Detta innebär att tjänsterna som produceras conceptualiseras för optimerad effektivitet med möjlighet till ökad kundanpassning. Vidare har förändringarna även belyst behovet av ett utvecklat och nära ledarskap med rimliga chefsuppdrag som möjliggör kontinuerlig dialog och feedback.

Dessa förändringar i kombination med kraven i det framtida arbetslivet innebär att medarbetarna snabbt behöver kunna förstå och sprida kunskap genom tal och skrift men framförallt genom video och bild. Kravet ökar på interaktiva kompetenser så som kontakt-, inlevelse-, samarbetsförmåga samt person- och kulturförståelse då fokus flyttas från massproduktion till kundanpassad

massproduktion där kunden i större grad påverkar tjänstens utformning. Därför bör ”kundskap”, det vill säga kunskap om kundens uttalade och outtalade behov vara en prioriterad kompetens inom Service organisation.

Att kunna leda sig själv och sitt arbete i vardagen kallas självledarskap. Förutsättningarna för ett fungerande självledarskap är en öppen organisation med tydliga mål, väldefinierade roller samt god uppföljning. Med rätt förutsättningar får individen ökad frihet och organisationen bättre effekt. Detta har visat sig skapa effektiva och attraktiva organisationer och stämmer väl överens med ambitionerna i de omorganisationer som pågår inom förvaltningen. Förvaltningens hållning i detta arbete är att; medarbetare som får ansvar tar ansvar.

Generation Y etablerar sig allt mer på arbetsmarknaden och idag är 8,5 procent av förvaltningens anställda yngre än 30 år. Generationen är präglade av hård arbetsmarknad och uppfattar sig som mer lojala än tidigare generation. Allt fler jobbar också längre, vilket medför en förskjutning av pensionsåldern som synliggörs genom förvaltningens 12 procent anställda äldre än 60 år. Åldersspridningen ställer nya krav på våra chefer och ledare samtidigt som det också möjliggör för spännande dynamik i arbetsgrupperna. Den ledarskapsstil som möter förväntningarna hos både den äldre och den yngre generationen är en ledare som ger medarbetarna ett tydligt ägarskap. Det som kännetecknar den yngre generationen är att de efterfrågar en nära dialog med chefen och att de får ett stort handlingsutrymme. Den äldre generationen vill i större utsträckning ha chefer som är duktiga på att visa uppskattning och som håller vad de lovar.

Arbetsmarknaden och kompetensförsörjning

Välfärden växer vilket ökar efterfrågan på Service stödtjänster. Den ökade efterfrågan medför att förvaltningen inom de närmsta åren kommer att behöva rekrytera såväl tillsvidareanställda som visstidspersonal. Arbetslösheten i landet i stort har sedan förra året legat förhållandevis stabilt på cirka 7,5 procent. I Kungsbacka kommun är andelen öppet arbetslösa cirka 3,5 procent vilket är en anmärkningsvärd siffra i förhållande till den nationella. Avsaknaden av arbetskraft inom kommunens gränser medför att kandidater vid nyrekrytering ofta kommer från angränsande kommuner. En medarbetare som inte får de anställningsvillkor som denne önskar kommer således att söka sig närmare sina hemtrakter för att förenkla livspusslet och skapa balans mellan arbete och fritid.

Inom Service finns cirka 60 olika yrkesroller representerade. Utifrån såväl arbetsförmedlingens som SKL:s prognoser är våra driftingenjörer, energiingenjörer och kockar de yrkesgrupper som tydligast utmärker sig som bristyrken under kommande år.

Behovet av kockar inom våra verksamheter är stort idag och förväntas öka. Få väljer gymnasieutbildningar med inriktning restaurang- och livsmedel. Att utforma valideringsverktyg nationellt kan underlätta att snabbare få in nyanlända kockar från andra länder till yrket. Det kan minska bristen något på sikt. Även behovet av driftingenjörer och energiingenjörer bedöms öka de kommande åren, bland annat på grund av fortsatt stora behov av investeringar i byggnader och ökade anpassningar för att möta verksamheternas utveckling och förändring.

Arbetsmiljö

Att minska sjukfrånvaron är ett fortsatt prioriterat mål hos arbetsgivare runt om i landet. Psykisk ohälsa fortsätter att utgöra en stor del av sjukskrivningarna och arbetsmiljöverkets AFS Organisatorisk och social arbetsmiljö samt kampanjer för att minska jobbstressen vittnar om att fortsatta initiativ är nödvändiga.

Frågan om hälsa är komplex och påverkas av flertalet omvärldsfaktorer så som den ökade

individualiseringen och kraven om att varje individ ska göra aktiva val inom såväl yrkesliv som privatliv. Även höga förväntningar från omgivningen skapar en stress och känsla av otillräcklighet som kan ha en negativ påverkan på välmåendet. Upplevd tidsbrist och ökade krav på rörlighet och platsoberoende är andra faktorer som kan medföra stress och i förlängningen ohälsa hos de individer som inte är rustade för att hantera den rådande anspänningen.

Effekterna av den ökade digitaliseringen skapar utmaningar för cheferna. Den tillgängliga, tekniska utrustningen som majoriteten av medarbetarna på Service har tillgång till håller hög standard vilket ställer krav på användarens kompetens och förhållningssätt. Möjligheterna är stora att nyttja tekniken för att optimera arbetssätt, metoder och skapa trygghet och struktur i vardagen. Men det finns också en del riskfaktorer som går att härleda till kunskapsbrister, avsaknad av engagemang och bristande användarvänlighet. En passivitet i dessa frågor riskerar att medföra ineffektivitet i förvaltningen då mycket tid tas i anspråk för att lösa uppgifter som skulle kunnat genomföras på ett mindre ansträngande och mer tidseffektivt sätt

Ytterligare en faktor som kommer påverka arbetsmiljön och kompetensförsörjningen är den huvudöverenskommelse som träffades under 2016. Den tydliggör den nationella riktningen i frågan om heltid och önskad sysselsättningsgrad. Centrala parter ska årligen göra en uppföljning av utvecklingen på nationell nivå avseende ökningen av heltidsanställningar, heltidsarbetande samt förekomsten av tidsbegränsade anställningar. Parterna ska utifrån resultatet varje år ta ställning till om vidare åtgärder behöver vidtas för att stödja lokala parter arbete. Arbetet ska vara slutfört 2021.

6 Kommunfullmäktiges inriktningar

Kommunfullmäktige beslutar om inriktningen på vårt arbete. Inriktningen handlar om vårt förhållningssätt gentemot kommuninvånarna, helt enkelt vilka värderingar allt vårt arbete ska utgå från.

6.1 Vår värdegrund, Bitt

Alla som arbetar i Kungsbacka kommun ska ge ett gott bemötande och skapa möjligheter för medborgarna att ha inflytande över vår service. Vi ska vara tillgängliga för medborgarna. Med detta skapar vi trygghet.

Detta är Bitt, vår värdegrund. Bokstäverna står för Bemötande, Inflytande, Tillgänglighet och Trygghet.

Bitt är något alla anställda förväntas känna till och jobba utifrån. Den säger inte exakt hur vi ska arbeta, men det visar tydligt hur politikerna förväntar sig att vi förhåller oss till dem vi är till för. Alla de som har en arbetsledande roll har ett särskilt ansvar för att hålla diskussionen levande i organisationen. Bitt följs årligen upp på en kommunövergripande nivå i samband med kommunens årsredovisning.

7 Nämndens inriktning

Vi ska ha en nära dialog med förvaltningarna

- Vi kan lättare fånga förvaltningarnas behov och lösa kommungemensamma frågeställningar.
- Vi får möjlighet att kommunicera om våra tjänster så att de uppfattas rätt av förvaltningarna och vi får en ökad kunskap om deras verksamheter.

Vi ska erbjuda bästa kvalitet till konkurrenskraftigt pris.

- Genom att jämföra oss med andra utförare och följa upp externa leverantörer för att säkerställa att vi får den kvalitet vi betalar för.
- Ha tydliga uppdragsbeskrivningar till externa utförare för att garantera kvalitet och utförande.
- Ha tydliga tjänstebeskrivningar och beställningar för att säkerställa vad som kan förväntas av tjänsten.

Vi ska kontinuerligt utveckla och förbättra våra tjänster

- Vi ska utveckla tjänster genom att i större utsträckning vara närvarande i kundens vardag.
- Att identifiera kommungemensamma stödprocesser som kan erbjudas som tjänst
- Vi arbetar smartare och effektivare genom att nyttja befintlig och ny teknik och låna och kopiera goda exempel från andra kommuner och organisationer.

Vi ska vara en attraktiv och omtänksam arbetsgivare

- Att förhållande mellan medarbetare och chef präglas av lyhördhet, empati, tydlighet och ömsesidig dialog.
- Vi har ett öppet och tillåtande klimat där vi värdesätter medarbetarnas mod att våga prova och våga misslyckas
- Vi har en tydlig plan för att profilera oss som en attraktiv och omtänksam arbetsgivare
- Alla som arbetar inom Service ska känna att organisationen är begriplig, hanterbar och meningsfull, med tydliga mandat och befogenheter och där man får en känsla av sammanhang.

Vi ska vara en föregångare i kommunens miljöarbete

- Genom att förändra vår fordonsflotta med införande av eldrivna fordon
- Genom att ta hänsyn till miljöpåverkan i de beslut som nämndens fattar
- Aktivt arbeta för att skapa symbolvärden ur ett miljöperspektiv
- Utveckla samarbetet med Eksta avseende förnyelsebar energi och nybyggnation av lokaler

Vi ska erbjuda digitala lösningar som möjliggörare för att driva förstklassig verksamhet

- Vi behöver skapa förutsättningar för att kunna ligga i framkant genom destinerade ekonomiska medel och ett tydligt mandat
- Det innebär att vi har en tydlig IT-strategi och röd tråd i utvecklingen av digitala lösningar

8 Mål

Det främsta styrdokumentet i kommunen är Visionen. Där har kommunfullmäktige gett uttryck för hur de vill se kommunens långsiktiga utveckling.

Med Visionen som bas, en utblick i omvärlden och analys av tidigare års uppföljningar beslutar fullmäktige om ett antal prioriterade mål som vart och ett faller under en eller flera politiska nämnder.

Målen är formulerade som den effekt vi vill uppnå. För att kunna följa upp om våra ansträngningar leder till resultat finns en mätning för respektive mål där vi anger ambitionsnivå för varje enskilt år.

Nämnderna ska planera sin verksamhet utifrån de prioriterade målen som kommer att följas upp i delårsrapporter och årsredovisningen.

Samordning och adressering

I kommunens budget anges även vilka nämnder som ska arbeta med respektive mål. Det finns alltid en samordnande nämnd för varje mål med ett särskilt ansvar. Övriga nämnder som förväntas bidra till måluppfyllelse kallas adresserad nämnd.

Samordnande nämnder

- samordnar arbetet med målet inom kommunen
- sammanställer vad samtliga nämnder gör för att bidra till måluppfyllelse
- ansvarar för att följa upp arbetet och göra en samlad analys
- bidrar aktivt med underlag för utveckling och förbättring av målet

Adresserade nämnder

- arbetar aktivt för att bidra till måluppfyllelse
- samverka med övriga berörda nämnder

Nämnderna ska planera sin verksamhet utifrån de prioriterade målen som kommer att följas upp i delårsrapporter och årsredovisningen.

Adresserade nämnders förvaltningar ansvarar för att en genomförandeplan med aktiviteter upprättas för att nå mål samt följa upp densamma och redovisa till nämnden.

Varje nämnd tar egna mål, så kallade resultatmål. Dessa är nedbrytningar av prioriterade mål som gäller för deras verksamhet och vid behov formulerar även nämnderna helt egna resultatmål.

8.1 Ökat inflytande



Kommunfullmäktiges formulering

Andelen invånare som upplever att de har inflytande ska öka

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
SCB:s medborgarundersökning, kvalitetsfaktor NII	43	50	50	50

8.2 Bemötande och tillgänglighet



Kommunfullmäktiges formulering

Andelen som upplever ett gott bemötande och god tillgänglighet i kontakt med kommunen ska öka

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
SCB:s medborgarundersökning, kvalitetsfaktor Bemötande & Tillgänglighet	55	63	64	65

8.3 Trygg kommun



Kommunfullmäktiges formulering

Andelen invånare som upplever att de är trygga ska öka

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
SCB:s medborgarundersökning, kvalitetsfaktor Trygghet	66	68	68	68

8.4 Företagsvänlig kommun



Kommunfullmäktiges formulering

Kungsbacka ska vara känd som en företagsvänlig kommun

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Insikt, SKLs servicemätning av kommunernas myndighetsutövning för företag. NKI totalt	63	68	70	72
Svenskt Näringslivs attitydundersökning av kommuners och däribland Kungsbacka kommuns företagsklimat	3,4	3,7	3,8	3,9

8.5 Minskad energianvändning



Kommunfullmäktiges formulering

Energianvändningen i kommunens lokaler ska minska

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Den totala mängden tillförd energi, kWh/m2, graddagskorrigerad	158	145	140	135

8.5.1 Antal kvadratmeter installerade solpaneler i kommunens fastighetsbestånd ska öka



Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Antal kvadratmeter installerade solpaneler i kommunens fastighetsbestånd ska öka	5 800kvm	12 500 kvm		

8.6 Ekologiska livsmedel

**Kommunfullmäktiges formulering**

Andel inköpta certifierade ekologiska livsmedel ska öka

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Andel inköpta miljömärkta livsmedel i kronor i förhållande till totalt inköpta livsmedel	27%	35%		

8.7 Minska farliga kemikalier

**Kommunfullmäktiges formulering**

Användningen av farliga kemikalier i kommunens verksamheter ska minska

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Andelen inköpta ej miljömärkta rengöringsmedel och hygieniska produkter	29%	15%	10%	5%
Andel varor i det upphandlade sortimentet som uppfyller miljökrav		20%	30%	40%
Andel förskolor med plastgolv innehållande ftalater	49	39	29	19

8.8 Minskade koldioxidutsläpp

**Kommunfullmäktiges formulering**

Utsläpp av koldioxid från kommunens tjänsteresor ska varje år minska med 2,5 procent

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Resandestatistik flyg- och tågresor från leverantör. Egen mätning för egen bil i tjänsten och resande med tjänstebilar	2,6%	-2,5%	-2,5%	-2,5%

8.9 Attraktiv arbetsplats



Kommunfullmäktiges formulering

Kungsbacka kommun ska vara och upplevas som en attraktiv arbetsplats

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Helhetsattityd	73	76	77	78
Hållbart medarbetarengagemang, HME	82	84	85	86
Hållbart arbetsliv	64	66	67	68
Ledarskap	74	76	77	78

8.9.1 Andel medarbetare som upplever Service som en omtänksam arbetsgivare



Nämndens formulering

Andel medarbetare som upplever Service som en omtänksam arbetsgivare

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Omtänksam arbetsgivare				

9 Direktiv

Direktiv är det mest konkreta sätt våra kommunpolitiker styr på. Direktiven beskriver exakt vilka uppgifter som ska utföras under ett eller två år. Direktiv används för att tydliggöra att området är prioriterat, det kan också vara ett sätt att påskynda ett arbete. Direktiv handlar om särskilda frågor som lyfts upp och som ska vara genomförda till en viss tidpunkt. Tjänstemännen har en skyldighet att redovisa för politikerna på vilket sätt man genomfört direktivet. Nämnden ska planera sin verksamhet utifrån direktiven som kommer att följas upp i årsredovisningen.

9.1 Direktiv från kommunfullmäktige

9.1.1 Direktiv tillgängliga handlingar

Kommunfullmäktiges formulering

Kommunen ska förbättra sin digitala informationshantering och bli snabbare på att lämna ut handlingar. För att tydligt trycka på denna utveckling lägger kommunfullmäktige ett direktiv att samtliga nämnder ska uppdatera sina dokumenthanteringsplaner.

Kommunstyrelsen

9.1.2 Direktiv värdskap i toppklass

Kommunfullmäktiges formulering

Medarbetare i Kungsbacka kommun ska ge ett gott bemötande och ge möjligheter för kommuninvånarna att ha inflytande över hur tjänster utförs. De ska vara tillgängliga för kommuninvånarna. På detta sätt skapas trygghet. Detta är Bitt – kommunens värdegrund. Vi vill förbättra kommunens bemötande emot invånarna, därför vill vi att varje möte som sker i kommunen skall vara ett möte i toppklass enligt Bitt. Varje ledare och medarbetare är värdar för dessa möten.

Därför ger vi direktiv till kommundirektören att ta fram ett åtgärdsprogram för att samordna organisationen så att ”värdskap i toppklass” uppnås. Nämnderna har att förhålla sig till kommundirektörens åtgärdsprogram.

Värdskap i toppklass är ett förhållningsätt som har sin utgångspunkt i varje medarbetares val av beteende och attityd kopplat till beslut och agerande i kontaktögonblicket med en medborgare eller kollega vilket är i linje med kommundirektörens ledarvision.

”Vi vet alla varför vi går till jobbet! Vi har roligt!!

Vi har kundens fokus och skapar nytta i allt vi gör.

Vi litar på att alla gör sitt jobb och gör sitt bästa, vi vill varandras väl!”

Kommunstyrelsen

9.1.3 Direktiv invånardialog

Kommunfullmäktiges formulering

Nämnderna har i flera fall infört invånardialog som ett naturligt arbetssätt i sin verksamhet men det återstår en del för att alla nämnder arbetar med invånardialog och på så sätt bidrar till inflytande och förbättringsarbete. Nämnderna ska dokumentera hur de arbetar med invånardialog. En redovisning

över vilka invånardialoger som genomförts under 2017 ska lämnas till Kommunstyrelsen.

Kommunstyrelsen

9.1.4 Direktiv god psykisk hälsa

Kommunfullmäktiges formulering

Invånarna i Kungsbacka kommun ska ha en god psykisk hälsa. För att uppnå detta ska alla nämnder prioritera arbetet med att främja psykisk hälsa för invånare i åldern 0-29 år. Nämnderna ska redovisa pågående arbete samt de initiativ som tagits för att öka det psykiska välbefinnandet hos målgruppen. Samverkan mellan båda nämnder och Region Halland är en viktig del i detta arbete.

Fritid och Folkhälsa

9.1.5 Direktiv praktikplatser

Kommunfullmäktiges formulering

Samtliga förvaltningar ska ställa praktikplatser till förfogande för arbetssökande i Kungsbacka kommun.

Gymnasie & Vuxenutbildning

9.2 Direktiv från nämnden

9.2.1 Beteendeförändring för minskad energiförbrukning

Nämndens formulering

Genomföra satsningar som påverkar medarbetarnas beteende för att spara energi och därmed minska kommunens totala energiförbrukning.

9.2.2 Policy för hållbarhet

Nämndens formulering

Ta fram och föreslå en policy för hur nämndens verksamheter ska utföra sina uppdrag på ett sätt som är socialt och miljömässigt hållbart. Utred och lämna förslag till budget 2018.

9.2.3 Underlätta för företagare i anbudsförfarandet

Nämndens formulering

Underlätta för företagare i anbudsförfarandet

10 Nyckeltal/Verksamhetsmätt

10.1 Kommentarer verksamhetsmätt

Flera nya verksamhetsmätt är framtagna inför budgetperioden och arbetet fortsätter för de verksamheter som ännu inte har några fastställda. Formulerade mått som redovisas i denna nämndsbudget kan eventuellt behöva justeras inför rapportering 2017.

10.2 Resursmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Riket 2015	Budget 2017
Måltider	<input type="checkbox"/> Kostnad per skollunch (kr) - Grundskolan	29,77	30,53	31,08		
	<input type="checkbox"/> Kostnad per skollunch (kr) - Gymnasiet	29,41	30,7	30,36		
Fastigheter	<input type="checkbox"/> Underhållskostnad per kvm (kr)	50	55	70		

10.3 Prestationsmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Riket 2015	Budget 2017
Måltider	<input type="checkbox"/> Svinn per elev	5,3%	5,3%	5,1%		
	<input type="checkbox"/> Andelen ekologiska livsmedel	17%	26,4%	27%		
	<input type="checkbox"/> Antal serverade luncher per årsarbetare					
Fastigheter	<input type="checkbox"/> Genomsnittlig internhyra (kr/kvm) för kommunägda lokaler					
	<input type="checkbox"/> Antal kvadratmeter per barn i nyproducerad förskola					
	<input type="checkbox"/> Antal kvadratmeter per elev i nyproducerad skola					
Lokalvård	<input type="checkbox"/> Avverkningsgrad - Antal städade kvadratmeter per årsarbetare					

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Riket 2015	Budget 2017
Lönecenter	■ Antal lönespecifikationer per årsarbetare					
Kundcenter	■ Tillgänglighet telefoni - Andel besvarade samtal i kommunens kundcenter inom 120 sekunder					
Rådgivning och Media	■ Antal klienter per personliga ombud					
	■ Antal ärenden per konsumentrådgivare					
	■ Antal ärenden per ekonomisk rådgivare- Varav antal skuldsaneringsärenden per ekonomisk rådgivare					

10.4 Effektmått

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Riket 2015	Budget 2017
Fastigheter	■ Andel genererad solenergi av kommunens totala förbrukning			2,5%		
	■ Andel av beslutad lokalplan som verkställs i tid					
	■ Andel nöjda brukare i förskola och skola					
Lokalvård	■ Andel nöjda brukare i förskola och skola					
Kundcenter	■ Andel som tar kontakt med kommunen via telefon som får ett direkt svar på en enkel fråga			72%		

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Riket 2015	Budget 2017
	■ Andel invånare som upplever ett gott bemötande vid kontakt med kommunens kundcenter					
Lokalförsörjning	■ Andel nöjda brukare i förskola och skola					

11 Personalfrågor med kommentarer

11.1 Personalmått

Antal anställda och sysselsättningsgrad

Omorganisationen av Service och Kommunstyrelsens förvaltning har haft en direkt påverkan på antalet anställda. Det har inneburit att antalet anställda på Service har sjunkit i jämförelse med tidigare år. Däremot har det skett ökning inom framförallt lokalvård, 21% och fastighet, 9% vilket påvisar den ökade efterfrågan på Service stödtjänster. Måltid följer inte denna trenden utan ligger förhållandevis stabilt sett till antal medarbetare. Som en följd av omorganisationen har även IT ökat, 21%.

I samband med omorganisationen så flyttade det verksamhetsnära stödet ut till förvaltningarna vilket medförde en spridning av de medarbetare som tillhört dessa områden. Av de medarbetare som försvann från Service var en hög andel kvinnor med heltidsanställningar. Detta har påverkat förvaltningens heltider trots att flera verksamheter åstadkommit en ökning. Ökningarna är dock inte i paritet med det som krävs för att nå politikernas direktiv om önskad sysselsättningsgrad och andelen heltider. På kommunnivå har politikerna satt att målet för 2016 är 77 % heltider och för 2017 80 % heltider. Förvaltningen är vid delår 2016 16 % procentenheter från att nå målet. Detta beror på att två av förvaltningens verksamheter inte når målsättningen; Lokalvård, 59 % heltider och Måltid, 31 % heltider. Sjukfrånvarostatistiken visar att det finns möjlighet att höja sysselsättningsgraden inom dessa verksamheter med motsvarande 27 heltidstjänster.

Rimliga chefsupdrag

Service har en uttalad riktning om ett närmare ledarskap. Ett sådant ledarskap är ofta synonymt med färre medarbetare per chef och har flera positiva effekter. En av de främsta effekterna är att det finns en korrelation mellan antalet medarbetare per chef och sjukfrånvaron som innebär att färre medarbetare ger lägre sjukfrånvaro. Färre medarbetare per chef möjliggör också större utrymme för att praktisera ett utvecklande ledarskap och ha en nära dialog och uppföljning. Genom införandet av ytterligare chefsled samt en översyn av chefsupdragen har Service kunnat sänka antal medarbetare per chef från 30 till 19. Dock kvarstår stora grupper inom Lokalvård och till viss del inom Måltid. För att chefer inom dessa verksamheter ska få liknande förutsättningar som övriga chefer behöver alltså chefstätheten öka. För Lokalvård innebär det en ökning med cirka tre chefer och inom Måltid en ökning med cirka fyra vilket ger ett snitt 20 medarbetare per chef. Snittet för förvaltningen skulle då bli 16 medarbetare per chef, vilket är den föreslagna målsättningen. En förutsättning är att förändringen kan finansieras utan att öka kostnaderna. Ett led i detta skulle vara om Lokalvård och Måltid lyckades sänka korttidssjukfrånvaron med 1 % och samtidigt hämtade in vikariekostnaden för dessa timmar.

Arbetets organisering

Förvaltningens sjukfrånvaro har ökat marginellt. Den största ökningen har skett hos männen, en ökning som dock endast motsvarar två heltidsarbetande män. I gruppen kvinnor är ökningen än mindre och motsvaras av en heltidsarbetande kvinna. Det finns dock tendenser till skillnader i sjukfrånvaro mellan kvinnodominerade och mansdominerade verksamheter. Där de kvinnodominerade visar på en högre sjukfrånvaro i samtliga åldersgrupper. Oavsett kön eller verksamhet är sjukfrånvaro högre desto äldre medarbetarna är. Inom förvaltningen i stort tenderar de som arbetar heltid att vara mindre sjuka än de som arbetar deltid. Tittar man däremot på förvaltningens större produktionsverksamheter, Lokalvård och Måltid så syns dock inte längre detta

mönster. Istället verkar sjukfrånvaron vara i stort sett den samma för heltidsarbetande som för deltidsarbetande. Detta innebär att organisationen inför ett arbete med att höja sysselsättningsgrader behöver anpassas så att de som går från lägre sysselsättningsgrad inte ökar sin sjukfrånvaro. Ett viktigt initiativ är att erbjuda önskad sysselsättningsgrad i samband med införandet av heltider så att individerna själva kan välja det som passar deras förutsättningar. På så vis kan så väl individen som organisationen undvika ökad sjukfrånvaro.

Sammanfattningsvis bör det uppmärksammas att kombinationen av högre sjukfrånvaro inom vissa områden samt ökad sjukfrånvaro hos de äldre medarbetarna belyser problematiken med arbetets organisering och krav. Inom framförallt de kvinnodominerade yrkesgrupperna är det tydligt att förutsättningarna inte är anpassade efter medarbetarna. Att förändra organiseringen är därför angeläget för att jämna ut skillnaden mellan de kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgrupperna. De skillnader som finns i andel heltider samt i sjukfrånvaron är två prioriterade jämställdhetsområden som påverkar uppfattningen om förvaltningen som en attraktiv arbetsplats.

Förutsättningarna inom förvaltningen avseende chefsuppgifterna, sjukfrånvaron och arbetets organisering behöver utformas för att möta förväntningarna från nuvarande och framtida medarbetare på en närvarande chef, ett aktivt hälsofrämjande arbete och goda påverkansmöjligheter.

Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Budget 2017
Andel heltid	57%	59%	62%	
Andel kvinnor som har heltid	48%	50%	54%	
Andel män som har heltid	88%	89%	86%	
Sjukfrånvaro Totalt	6,1%	5,7%	5,6%	
Sjukfrånvaro Kvinnor	6,4%	6,4%	6,5%	
Sjukfrånvaro Män	5,3%	3,6%	2,7%	
Totalt antal anställda	731	787	803	
Andel anställda kvinnor	80%	77%	76%	
Andel anställda män	20%	23%	24%	
Antal medarbetare per chef	22	21	21	
Antal medarbetare per enhetschef	28	28	30	
Frisknärvaro	58%	50%	58%	
Frisknärvaro Kvinnor	58%	48%	56%	
Frisknärvaro Män	60%	55%	66%	

12 Ekonomi med kommentarer

Kommunfullmäktige beslutade 16 juni 2016 om Kommunbudgeten 2017 och plan 2018-2019.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2017 och sammandrag investeringsbudget 2017-2021.

12.1 Driftbudget

Ramfördelning driftbudget

Ramfördelning/ anslagsbindningsnivå	Bokslut 2015	Budget 2016	Budget 2017
Externa och interna intäkter samt ram enligt Kommunbudget 2016			
Service	462 886	436 048	453 053
Fastigheter	504 334	505 731	502 252
Summa	967 220	941 779	955 305

Kommentar till ramfördelning driftbudget

Kommentar till ramfördelning driftbudget

Budgetansvariga inom förvaltningen är verksamhetscheferna för respektive serviceområde. Budget för serviceområdena är resultatet av de överenskommelser som slutits med köpande förvaltningar. Dessa bildar underlag för förvaltningens intäkt- och kostnadsbudget. Över- eller underskott av intäktsbudget kan uppstå om prestationerna avviker från beställd volym. Avvikelse inom kostnadsbudgeten kan ha andra orsaker än volymförändringar. Effektiviseringsåtgärder, pågående driftsprojekt, verksamhetsförändringar eller kraftiga prisförändringar av externa kostnader är exempel på sådana orsaker.

Priser och hyror räknas upp i enlighet med Kommunbudgetens direktiv och ingår i Nämndbudgetens sammanställning. Det ekonomiska resultatet av tillkommande beställningar sammanställs under hösten och ingår i Förvaltningsbudget 2016 som rapporteras till nämnden i december.

Service (ram 53 057 tkr enligt Kommunbudget 2017)

Kommunfullmäktiges budgetbeslut för 2017 rör kapitalkostnader, samt lön- och prisuppräknning. I ramen ingår också verksamheter som är ramfinansierade, framför allt Kungsbacka Direkt, IT-utveckling och Administration.

Fastigheter (ram 9 107 tkr enligt Kommunbudget 2017)

Justeringar av kapitalkostnader samt ramjusterade projekt

12.2 Investeringsbudget

Investeringar (belopp i tkr)

Investeringar	Bokslut 2015	Budget 2016	Budget 2017	Plan 2018	Plan 2019-21
Löpande investeringar					
Fastigheter	1,4	1,0	1,1	1,1	3,3
Gemensam administration	0,2	1,2	1,2	1,2	3,6
It	1,8	5,0	5,0	4,0	14,0
Lokalvård	0,7	0,2	0,5	0,3	0,9
Måltider	3,7	3,2	3,2	3,4	10,7
Reinvesteringar och verksamhetsanpassning					
Fastigheter	33,0	29,8	32,0	32,0	96,0
Reinvestering Hålabäckskolan	0		18,4		
Verksamhetsanpassning	7,1	8,0	8,0	8,0	24,0
Reinvestering pga komponentavskrivning	0		15,0	15,0	45,0
Övriga investeringar					
Samlingslokaler	0,2			0,5	0,5
Summa	48,1	48,4	84,4	65,5	198,0

Kommentarer investeringsbudget

13 Intern kontroll

13.1 Intern kontroll

Intern kontroll verksamhetsområden

RUTIN/SYSTEM	Beskrivning av risk/sannolikhet, väsentlighet/konsekvens	Åtgärd	Uppföljning	Ansvarig tjänsteman
Brandrisk i kommunens lokaler	2	Det systematiska brandskyddsarbetet ska bedrivas enligt fastlagda rutiner. Rutinerna omfattar ansvarsfördelning, riskanalys, regler och rutiner, dokumentation, utbildning och övning samt uppföljning och kontroll.	Vi övervakar det systematiska brandskyddsarbetet via ett webbaserat system.	Ulrika Granfors
Driftstopp i kommunens administrativa system, tex IT, ekonomisystemet	3	Viktiga åtgärder är utvecklade administrativa rutiner och planer samt kontinuerligt förebyggande arbetet kring IT-säkerhet. Fungerande backup-rutiner och kontrollsystem samt tydliga ansvar och roller.		Eva Berg
Epidemi med snabb smittspridning.	1	Förebyggande rutiner för att minimera risken för spridning samt löpande omvärldsbevakning.	Revision av egenkontrollplan på måltid och lokalvård	Lars Nyström

Intern kontroll ekonomiområden

RUTIN/SYSTEM	Beskrivning av risk/sannolikhet, väsentlighet/konsekvens	Åtgärd	Uppföljning	Ansvarig tjänsteman

RUTIN/SYSTEM	Beskrivning av risk/sannolikhet, väsentlighet/konsekvens	Åtgärd	Uppföljning	Ansvarig tjänsteman
Granskning av leverantörsfakturor i e-handeln.	Merparten av handel för kommunens verksamheter sker idag i e-handeln. Eftersom beställningar görs av ett stort antal användare finns en risk för att lagar och regler inte efterföljs. Orsaken kan bero på okunskap eller ett medvetet eller omedvetet slarv.	Granskning av rutiner i e-handeln sker avseende-Rekvisioner - Delegering - En person hanterar hela kedjan	Strukturerade stickprovskontroller av e-handels transaktioner. Transaktioner under två utvalda månader granskas. Sker likartat för samtliga förvaltningar.	Christina Malmberg
Granskning av inköp - följsamhet mot kommunens ramavtal	Ramavtal medför lägre kostnader för kommunens inköp av varor och tjänster. Handel utanför ramavtal medför avtalsbrott och leder till högre totalkostnader. En decentraliserad verksamhet med många beställare kan öka risken för avtalsbrott.	Genom fortlöpande ekonomiutbildningar till beställare och budgetansvariga ökar kunskapen om gällande lagar och regler. Granskning sker årligen angående ramavtalstroheten.	Strukturerade stickprovskontroller av e-handels transaktioner. Transaktioner under två utvalda månader granskas. Sker likartat för samtliga förvaltningar.	Christina Malmberg

14 Politys, planer och program

14.1 Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Policy för lön	KF § 256/10
Policy för konkurrensprövning	KF § 8/11
Reglemente nämnden för Service	KF § 101/10
Policy för upphandling	KF § 164/09
Policy för upphandling- tillämpningsanvisningar	KF § 164/09
Regelverk för Beställar-Utförarmodellen	
Lokalpolicy och internhyra	KF § 153/2014

14.2 Styrdokument beslutade av nämnden för Service

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Dokumenthanteringsplan	
Delegeringsförteckning	
Program för miljöarbetet	SE § 84/10

15 Avgifter och taxor

Tabell taxor och avgifter

Taxa, Avgift	Giltig fr o m	Beslutad av, datum	Anmärkning