



Fotograf: Tage Bäck

Verksamhetsplan 2024–2026

Budget 2024
Personalstaben

Arvika kommun



Innehållsförteckning

Omvärlden.....	4
Invärlden	4
Uppdrag och verksamhet.....	5
Organisation	5
Styrmodell.....	6
Vision.....	8
Verksamhetsmål 2024–2026.....	9
Driftbudget 2024 och plan 2025–2026	13
Större verksamhetsförändringar och investeringar under planperioden	14
Nödvändiga förändringar för att nå ram.....	14
Definition indikatorer.....	15

Omvärlden

Den demografiska utvecklingen med fler som blir äldre och färre i arbetsför ålder är en stor utmaning för hela den svenska arbetsmarknaden. För att kunna leverera tjänster med hög kvalitet till kommunens medborgare finns ett stort behov av att arbeta på annat sätt och tänka nytt. Det leder fram till ett behov om kompetensutveckling för befintliga samt nya medarbetare så att den tekniska utvecklingen nyttjas på ett annat sätt än idag. Vi som arbetsgivare behöver därför fortsätta arbeta med attraktiviteten genom att visa på framtidsutsikter såsom karriärmöjligheter, god arbetsmiljö, löneutveckling och meningsfulla jobb där medarbetaren gör skillnad.

Invärlden

För att underlätta bristen på arbetskraft i Sverige, Värmland och Arvika fortsätter det intensiva arbetet med att minska främst korttidssjukfrånvaron men även långtids inom verksamheterna så att behovet av vikarier minskar. Tillsammans med arbetet för Arvika kommuns folkhälsoarbete, där utgångspunkten är att alla arvikator ska ha lika möjligheter till trygga levnadsförhållanden och en god hälsa. Integrering av nyanlända till det svenska samhället är en viktig fråga för att ta vara på den kompetens nyanlända har, samt öka andelen av våra medarbetare till att arbeta heltid. Sammantaget leder bland annat dessa arbeten till att minska arbetskraftsbristen i Arvika.

Vi vill fortsätta vara en attraktiv arbetsplats där medarbetare känner sig uppskattade och har utvecklingsmöjligheter. Det kräver ett aktivt arbete hur vi organiserar samt arbetar inom koncernen för att möta de utmaningar vi ovan beskriver. Utöver dessa är det viktigt med attraktiva löner och övriga anställningsvillkor som främjar en ökad jämställdhet.

För att minska sårbarhet och säkerställa kompetens pågår ett arbete med att öka samverkan med närliggande kommuner. Här avses både personella resurser samt de IT-baserade system som används.

Arbetet med ökad digitalisering och fler automatiserade processer fortsätter genom flera upphandlingar och införande av digitala verktyg. Detta för att säkerställa att vi uppfyller bland annat de krav som ställs vid integrationer med andra system och att vi därmed arbetar så resurseffektivt som möjligt med högsta kvalitet.

Uppdrag och verksamhet

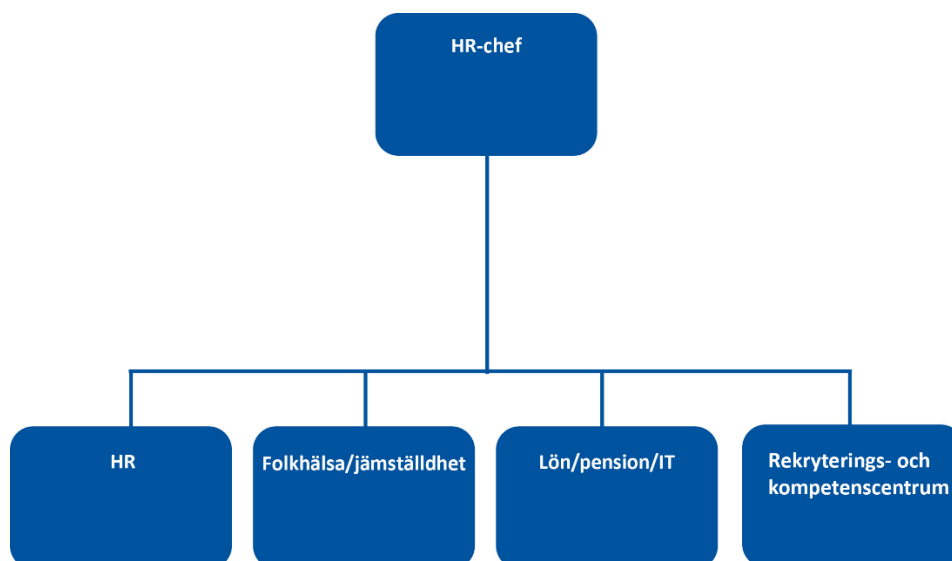
Personalstaben består av Rekryterings och kompetenscentrum, Hr och rehabilitering, Folkhälsa & jämställdhet samt lön/pension/IT. Inom personalområdet erbjuds ett kvalificerat konsultativt stöd till alla verksamheter i koncernen i alla frågor rörande bland annat lönesättning, arbetsrätt, rekrytering, ledarskap, hälsofrämjande och rehabilitering. Detta för att hålla samman samt leda den övergripande framtagna personalidén så koncernen strävar mot att vara en attraktiv arbetsgivare.

Stabschef

Hr-chefen ansvarar för ledning, samordning och utveckling av personalstabens verksamhet till stöd för hela koncernen. Därutöver genomförande av lönerevisionen samt bidra till kommunkoncernens övergripande arbete med att sänka sjukfrånvaro och öka attraktiviteten som arbetsgivare.

Organisation

Organisationen nedan som är direkt underställd Hr-chef består av Hr, där ingår konsultstöd till koncernens verksamheter inom rekrytering, rehabilitering och arbetsrätt. Lön/pension/IT är en grupp medarbetare som ser till att löner och pensioner betalas ut samt ger upplysning inför pensionsavgång. Även ett IT stöd för alla de olika verksamhetssystem som vi är beroende av finns i denna grupp. Folkhälsa/Jämställdhet består av kommunens samordnare som arbetar strategiskt och övergripande tillsammans med Region Värmland och andra kommuner såväl regionalt som nationellt för att alla arvikabor ska ha lika möjligheter till trygga levnadsförhållanden och en god hälsa. Inom Rekrytering och kompetenscentrum (Rekoc) finns det såväl rekryterare, bokningsadministratörer, utbildare, chefer samt tillsvidareanställd poolpersonal som arbetar inom de flesta områden i vården och skolan. Här sker även introduktionen av alla timvikarier samt rekryteringen inför sommaren till vården.



Figur 1

Styrmodell

Arvika kommuns styrmodell för verksamheter och bolag

Styrmodellen består av flera delar som tillsammans bildar den helhet som blir avgörande för hur väl kommunen och de kommunala bolagen skapar värde för medborgare i kommunen.

Arbetet med att skapa en hållbar framtid i hela kommunen tar avstamp i den övergripande visionen som pekar ut en målbild för vårt arbete, tillsammans med en vägvisning och tydliggörande av de värderingar vi vill ska präglade våra beteenden: visa respekt och ansvar, uppmuntra och delta, våga och lära, visa tillit och stötta, samt visa kreativitet och innovationsförmåga.

I den strategiska planen tydliggör politiken genom övergripande verksamhetsmål prioriteringar som ska stärka kommunens arbete mot visionens målbild. Målen utgår från fyra målområden; invånare, medarbetare, tillväxt och utveckling, samt miljö och klimat. För varje mål finns indikatorer som visar i vilken utsträckning målen nås.

Det ekonomiska målområdet uttrycks genom kommunens finansiella mål i styrdokumentet "Mål och riktlinjer för god ekonomisk hushållning och resultatutjämningsreserv (RUR) i Arvika kommun".

I respektive verksamhet och bolag görs en verksamhetsplan där de övergripande målen i den strategiska planen används som utgångspunkt för att ta fram verksamhetsspecifika indikatorer.

Uppföljningar av strategisk plan och verksamhetsplanerna sker varje månad med en rapport till kommunstyrelsen, samt med mer fördjupade uppföljningar i delårsbokslut, årsrapport och verksamhetsberättelser.



Figur 2

Vision

Visionen - "Ett Arvika som glöder"

Berättelsen om glöden i Arvika

I västra Värmland, bland vidsträckta gnistrande sjöar och täta grönskande skogar, finns en stark glöd som sprider värme och lyser upp. Glöden är kraftfull här, som på få andra platser.

Sedan stenåldern har glöden samlat människor i Arvika kring varma eldar och väldoftande grytor för att dela gemenskap, måltider och berättelser, och så gör den även idag. Gemenskapen och den goda stämningen smittar av sig och skapar sammanhållning, ger livsglädje och inspirerar.

Glöden har också varit en central del i sysselsättningen i Arvika. Hårt arbetande människor har genom kunskap, skogsbruk, smedjornas brännheta härdar och gjuteriernas smältugnar lagt grunden för den stora verkstadsindustri som nu är en viktig del av Arvikas identitet. Glöden har också tänt högt flygande gnistor och drivit kreativiteten hos många lokala hantverkare, konstnärer och musiker.

Glöden har varit värdefull för Arvika historiskt och har stor potential att spela en viktig roll för utvecklingen in i framtiden. Glöden i Arvika är all den kreativitet, drivkraft och innovationsanda som finns bland de som lever och verkar här. Den är källan till att det kan bubbla av nya idéer och spännande möjligheter, att lokala eldsjälar kan driva på och att alla tillsammans kan vara delaktiga i att få saker att hända.

Det är den unika glöden som tar Arvika in i framtiden.

Ett Arvika som glöder

GLÖDEN sprakar, gnistrar och glimmar.

I Arvika innebär det att vi skapar utrymme för de lokala krafterna och den kreativitet och innovation som finns både i det stora och det lilla. Vi vågar sikta högt, testa oss fram och lära av varandra och av andra. Vi uppmuntrar den drivkraft som får saker att hända och inspirerar till livslångt lärande. Vi strävar efter att vara goda förebilder för varandra, för våra barn och för vår omvärld.

GLÖDEN sprider värme, bjuder in till gemenskap och lyser upp.

I Arvika innebär det att alla har möjlighet att delta i samhället efter sina unika förutsättningar, men utan att hindra någon annan. Det är ett välkomnande samhälle där tilliten är stark, alla hjälps åt, organisationer samverkar och vi stöttar varandra, en plats där vi möter alla med respekt och en vilja att förstå. Det är ett samhälle där vi investerar i våra ungdomar och där god hälsa och välmående står i fokus. I Arvika skapar vi möjligheter till livsglädje för alla.

GLÖDEN behöver omvårdnad och respekt.

I Arvika innebär det att ett hållbart samhälle är en självklarhet. Ett samhälle där vi tillsammans tar ansvar för vår natur, våra resurser, vår omgivning och varandra på ett långsiktigt sätt. Det är ett samhälle i balans, som lever i samklang med vår vackra natur. Vi har en vilja att använda förnyelsebar energi, att skydda vår miljö och att skapa möjligheter för cirkulär ekonomi.

Verksamhetsmål 2024–2026

I verksamhetsplanerna bryts de kommunövergripande verksamhetsmålen ner och speglar hur respektive verksamhet och bolag bidrar till de gemensamma målen. Målen beskrivs under fyra målområden: Invånare, Medarbetare, Tillväxt och utveckling, samt Miljö och klimat.

Definition av respektive indikator framgår av det sista kapitlet, "Definition indikatorer".

Invånare

Övergripande verksamhetsmål		
Kommuninvånarnas möjlighet till delaktighet ska vara god.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Inget specifikt mål för Personalstaben.		

Övergripande verksamhetsmål		
Kommuninvånarna ska kunna leva ett rikt, gott och hälsosamt liv.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Inget specifikt mål för Personalstaben.		

Övergripande verksamhetsmål		
Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation ska upphöra.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation ska upphöra.	Antal medarbetare som har genomgått utbildning inom våld i nära relationer, Hbtqi ¹ -frågor eller andra verksamhetsanpassade utbildningar inom området, andel (%).	50% eller högre

Tabell 1

¹ Hbtqi är ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter och intersexpersoner.

Medarbetare

Övergripande verksamhetsmål		
Arvika kommun ska arbeta för jämställdhet och mångfald.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Inget specifikt mål för Personalstaben.		

Övergripande verksamhetsmål		
Arvika kommun ska ha en god arbetsmiljö där medarbetarna trivs.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Arvika kommun ska ha en god arbetsmiljö där medarbetarna trivs.	Sjukfrånvaro, Personalstaben	5,5% eller lägre

Övergripande verksamhetsmål		
Arvika kommun ska ha engagerade medarbetare.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Arvika kommun ska ha engagerade medarbetare.	Hållbart medarbetarengagemang (HME) för Personalstaben exkl. Rekryterings- och kompetenscentrum, totalindex.	89 eller högre
	Hållbart medarbetarengagemang (HME) för Rekryterings- och kompetenscentrum, totalindex.	77 eller högre

Tabell 2

Tillväxt och utveckling

Övergripande verksamhetsmål		
Arvika ska erbjuda utbildning med bredd och hög kvalitet.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Inget specifikt mål för Personalstaben.		

Övergripande verksamhetsmål		
Arvika ska ge förutsättningar för ett gott företagsklimat.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Inget specifikt mål för Personalstaben.		

Övergripande verksamhetsmål		
Arvikaborna ska ha goda möjligheter att försörja sig själva.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Inget specifikt mål för Personalstaben.		

Tabell 3

Miljö och klimat

Övergripande verksamhetsmål		
Arvika kommun ska säkerställa tillgången till och en hållbar förvaltning av vatten och sanitet för alla.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Inget specifikt mål för Personalstaben.		

Övergripande verksamhetsmål		
Arvika kommun ökar den biologiska mångfalden och stärker ekosystemen genom att skydda, återställa och främja ett hållbart nyttjande av ekosystemen.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Inget specifikt mål för Personalstaben.		

Övergripande verksamhetsmål		
Arvika kommun ska säkerställa hållbar konsumtion och produktion.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Inget specifikt mål för Personalstaben.		

Övergripande verksamhetsmål		
Arvika kommun ska vidta åtgärder för att minska klimatförändringarna och dess konsekvenser.		

Verksamhetsmål	Indikatorer	Målvärde
Inget specifikt mål för Personalstaben.		

Tabell 4

Driftbudget 2024 och plan 2025–2026

För verksamheten gäller följande ekonomiska grundramar. Ekonomiska ramarna kommer under verksamhetsåret att justeras på grund av utfördelning av det centrala anslaget för pris- och löneökningar samt för avskrivningar och internränta. Samtliga regleringar görs inom de driftanslag som fastställts av fullmäktige.

Verksamhet (tkr)	Budget 2023	Budget 2024	Plan 2025	Plan 2026
Fackliga företrädare	2 708	2 732	2 732	2 732
Företagshälsovård	4 163	4 163	4 163	4 163
Internutbildning/ledarutveckling	500	500	500	500
Minnesgåvor	180	180	180	180
Personalenhet	13 310	14 399	15 428	15 458
Rekrytering- och kompetenscentrum	0	0	0	0
Verksamhetens nettokostnad	20 860	21 974	23 003	23 032

Tabell 5

Större verksamhetsförändringar och investeringar under planperioden

Utveckling av kompetenscentrum som startade upp under 2022 inom BC, där all timanställd samt ordinarie personal introduceras till vården. Denna enhet har utvecklats till att även utbilda all nyrekrytering av tillsvidareanställd personal inom förskolan. Under 2024 kommer Eda samt Årjängs kommun tillsammans med Arvika nyttja denna enhet för att utbilda medarbetare till språkombud.

Ett upphandlingsunderlag har tagits fram för Hr och lönesystem vilket kommer leda fram till ökad effektivitet och kvalitet, men även möjliggöra ytterligare samverkan med närliggande kommuner. Denna upphandling planeras att genomföras under 2024 samt implementeras i Arvika under 2025.

Nödvändiga förändringar för att nå ram

För att rymma verksamhetens kostnader inom beslutad ram är det viktigt och nödvändigt med fortsatt fokus på översyn av arbetssätt och fortlöpande effektiviseringsåtgärder. Verksamheten kommer även att se över kostnad för externa tjänster i syfte att rymma verksamhetens kostnader inom beslutad ram.

Ökning av driftsramen från 2023 till 2024 kommer att användas till att utveckla interna arbetssätt så behovet av konsultstöd från såväl systemleverantörer som företagshälsa kommer att minska. Så även kostnaden för dessa. Ram-tillskottet kommer även att användas till införande av nytt eller utveckling av befintlig Hr och lönesystem. Vilket leder till effektivare processer med anpassade integrationer mellan system och därmed underlättning av bristen på arbetskraft, så att exempelvis vårdpersonal får använda sina kunskaper inom rätt område.

Definition indikatorer

Invånare

Antal medarbetare som har genomgått utbildning inom våld i nära relationer, Hbtqi -frågor eller andra verksamhetsanpassade utbildningar inom området, andel (%).

Utbildningen inom våld i nära relationer kan ske via webbkurs om våld genom Nationellt centrum för kvinnofrid (<https://webbkursomvald.se/>) eller via annan utbildningsform som bedöms likvärdig.

Utbildning inom Hbtqi² kan ske genom en Hbtqi-certifiering av verksamheten eller verksamhetsanpassade utbildningar inom området.

Medarbetare

Sjukfrånvaro

Definition: Den totala sjukfrånvarotiden, ackumulerad under året, som andel (%) av den tillgängliga ordinarie arbetstiden. Avser Personalstaben.

Källa: Intern statistik från Personalstaben

Resultat, värde 2022: 5,5 (Personalstaben inkl. Rekryterings- och kompetenscentrum)

Hållbart medarbetarengagemang (HME), totalindex

Definition: Engagemangsindex för Kommunledningsstaben enligt resultat från medarbetarenkät. HME står för Hållbart medarbetarengagemang och mäter såväl nivån på medarbetarnas engagemang som chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara på och skapa engagemang. HME-index består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex för Hållbart medarbetarengagemang och tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning. Frågorna besvaras på en skala 1-5 där 1 är stämmer mycket dåligt och 5 är stämmer mycket bra. Resultaten på varje fråga omvandlas sedan till ett index med skala 0-100. Totalindex formas som ett medelvärde av de nio frågorna. Ett högt värde indikerar en hög nivå på hållbart medarbetarengagemang. Avser egen regi. Källa: Egen undersökning i kommunen.

Resultat, värde för Personalstaben exkl. Rekryterings- och kompetenscentrum 2022: 89.

Resultat, värde för Rekryterings- och kompetenscentrum 2022: 77.

² Hbtqi är ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter och intersexpersoner.

Arvika kommun
Besöksadress: Ö Esplanaden 5, Arvika
Webbplats: www.arvika.se
Tfn: 0570-816 00 (vx)
E-post: arvika.kommun@arvika.se

