



# Verksamhetsplan 2023–2025

Budget 2023

Teknik i Väst AB



**Teknik i Väst**



# Innehållsförteckning

Omvärlden.....	4
Styrmodell .....	7
Vision.....	8
Vision, affärsidé, uppdrag och verksamhet .....	9
Organisation .....	11
Verksamhetsmål 2023–2025.....	12
Aktivitetsplan 2023–2025 .....	13
Driftbudget 2023 och plan 2024–2025 .....	15
Investeringsbudget 2023 och plan 2024–2025 .....	16
Större verksamhetsförändringar och investeringar under planperioden.....	17
Definition indikatorer .....	18

# Omvärlden

## Händelser och trender

De senaste åren har flera händelser påverkat omvärlden och oss lokalt, på flera sätt som varit svåra att förutse. Efter nedgången i världsekonomin på grund av Covid-19-pandemin påbörjades en relativt snabb återgång till det normala. Dock kom energipriserna att öka markant under 2021 och 2022. Efter Rysslands invasion av Ukraina steg priserna ytterligare, då Ryssland än mer begränsade exporten av naturgas.

Påverkan av krig i Europa är stor och säkerhetsläget har drastiskt förändrats, vilket Teknik i Väst som samhällsviktig aktör måste anpassa sig efter. Leveranser av reservdelar med mera, som tidigare varit självklara kan nu vara mycket svåra att få tag i och egna lager behöver fyllas mer än tidigare.

Den viktiga energiomställningen från fossila bränslen till förnyelsebara, som är en stor utmaning i sig, har stötts av elpriskrisen och kostnader för energi slår hårt mot verksamheter som har behov av mycket el och andra bränslen. Energibesparingar krävs och vi måste minska behovet av eleffekt för att frigöra kapacitet i elnätet, samtidigt som vi etablerar ytterligare elproduktion åt vår uppdragsgivare.

Det råder stor osäkerhet kring kostnader för högre räntor och hur lågkonjunkturen som Sverige är på väg in i kommer att påverka bolag och kunder.

Mitt i dessa nya utmaningar har vi ett åtagande att fortsätta jobba mot Agenda 2030 och de globala målen för hållbarhet samt minska vår klimatpåverkan och anpassa verksamheterna för ett förändrat klimat, även om olika former av åtstramningar och besparingar kan göra det svårt att lyfta blicken och se vad som lönar sig på sikt.

Ett fossilfritt samhälle 2030 innebär att vi redan nu behöver planera för utfasning av fossila drivmedel i våra fordon och maskiner där elektrifiering av fordon, maskiner och processer är en nödvändighet. I våra arbetsprocesser kan Agenda 2030 ge stöd och vägledning till att ta helhetsgrepp kring alla hållbarhetsaspekter.

Eldrift av tunga fordon utvecklas och vid framtida inköp är det ett intressant alternativ att ta ställning till, i synnerhet när det är möjligt att få statligt bidrag till investeringen.

Samhällets ökade krav på effektivt resursutnyttjande och hållbarhet ställer högre krav på materialåtervinning och genererar behov av utvecklad samverkan mellan organisationer. Deltagande i internationella samverkansprojekt bidrar också till att skapa möjligheter för värdefullt erfarenhetsutbyte med ökad kundnytta och förutsättningar för förbättrad livskvalitet som resultat för våra kunder och invånare.

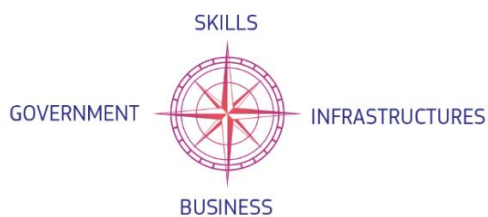
Ökade krav på: att förebygga uppkomst av avfall, återbruk av material, materialåtervinning och utsortering av olika avfalls- och återvinningsfraktioner, ställer nya krav på verksamheten. Från 2024 går ansvaret för insamling av förpackningsavfall och tre år senare ska även fastighetsnära insamling vara infört.

Stigande förväntningar på välfärden innebär allt högre krav på kvalitet i de tjänster vi levererar. Hårdare konkurrens om kompetens innebär att vi måste anstränga oss i rekryteringsprocesser och

utveckla vårt arbetsgivarvarumärke. Ett förändrat medielandskap ger oss anledning att jobba hårdare med utveckling av kommunikationsarbetet i kundrelationer och internt. Ökade möjligheter att effektivisera med ny teknik kan vi inte bortse från, vi behöver följa med i teknikutvecklingen med ambitionen att vara en viktig part i arbetet med att skapa ett modernt och väl fungerande Västvärmland.

Digitaliseringen är en av de största förändringsfaktorerna i modern tid och påverkar alla delar av samhället. Covid-19-pandemin har radikalt förändrat digitaliseringens roll och uppfattning i våra samhällen och ekonomier samt ökat takten. Digital teknik är nu nödvändig för att arbeta, lära sig, underhålla, umgås, shoppa och få tillgång till allt från hälso- och sjukvårdstjänster till kultur. Den har också visat den avgörande roll som omvälvande innovation kan spela. Pandemin har också avslöjat sårbarheterna med digitaliseringen, dess beroenden av icke-europeisk teknik och desinformationens inverkan på de demokratiska samhällena, vilket vi behöver förstå och anpassa vårt säkerhetsarbete till.

2021 presenterade EU-kommissionen sin vision för EU:s väg mot en digital omställning fram till 2030. Den här kompassen för EU:s digitala decennium kretsar kring fyra huvudområden:



I korthet kan de mål som berör verksamheten beskrivas med ökad kompetens (skills) både med fler specialister inom yrket och genom att 80 procent av befolkningen ska ha grundläggande digitala färdigheter. Säker och hållbar infrastruktur (infrastructures) betyder bland annat snabbt Internet åt alla och 5G överallt. Digital omställning av näringslivet (business) innebär att över 90 procent av små och medelstora företag ska ha en grundläggande digitaliseringsnivå och 75 procent av EU:s företag ska använda molntjänster, artificiell intelligens och analyser av stordata. Digitalisering av offentlig service (government) innebär att 100 procent av viktig offentlig service sker på nätet och 80 procent av EU-medborgarna ska använda digitalt id.

## Demografi

Arvika och Eda kommuner har haft små variationer i folkmängd de sista tio åren och mindre variationer har bara marginell påverkan på den verksamhet bolaget bedriver. Elnät, VA, Renhållning och Fjärrvärme finansieras till hundra procent av abonnenter i respektive avgiftskollektiv och det är först, vid exempelvis, en större industrinedläggning, med stor avflyttning som följd, som problem uppstår.

## Personal

Rekrytering av nya kompetenser på en konkurrensutsatt marknad är en stor utmaning och kräver ett fokuserat arbete för att profilera oss som en attraktiv arbetsgivare med marknadsmässiga anställningsvillkor. Vi ser möjligheter att klara detta bland annat via införande av kompetensbaserad rekrytering, vårt arbete med jämlikhet, jämställdhet och mångfald, förbättrat introduktionsarbete

och en fortsatt utveckling av medarbetarskapet. Vi mäter återkommande medarbetarnas nöjdhet via medarbetarundersökningar och upprättar åtgärdsplaner för att utveckla vårt arbetsgivarvarumärke.

Sjukfrånvaron var under pandemin betydligt högre än normalt bland våra medarbetare. Vi ser större möjligheter till högre frisknärvaro för 2023 nu när de flesta fått vaccin och smittrisen minskar i allmänhet. Dock ser vi fortsatt frånvaro för vård av barn.

Kontinuerligt pågår arbete med att anpassa organisationen till våra uppdragsgivares förändrade behov vilket i många fall kräver nya kompetenser.

Vi ser en möjlighet i samverkan med andra teknikbolag och kommuner, speciellt när det gäller resurser för drift och skötsel av vissa specifika system som är svåra, för en liten organisation, att hålla kompetens för.

## Övrigt

Sammanfattningsvis är de tekniska verksamheterna väl fungerande och om våra uppdragsgivare kan fortsätta underhålls- och reinvesteringsinsatser på dagens nivå har vi goda möjligheter att även i framtiden bidra till att våra uppdragsgivare kan leverera högkvalitativa tjänster med stor tillgänglighet.

Bolaget samverkar idag med ett antal kommuner och energibolag. Utvecklad samverkan tror vi är en strategiskt viktig väg att gå när det gäller såväl personella resurser som samverkan kring system, inköp och maskinförsörjning.

## Styrmodell

Utgångspunkten för bolagets styrning är Arvika kommunkoncerns styrdokument.

Arvikas strategiska arbete tar sin utgångspunkt i visionen, som fungerar som målbild men också vägvisare och tydliggörare av värderingar, i de förutsättningar som finns och vilka vi ska skapa, samt i det som påverkar oss i omvärlden; i stort och i smått och vare sig vi vill eller inte. Vår förmåga att förhålla oss till detta och aktivt arbeta för att bli bättre skapar grunden för hur väl vi kommer att lyckas.

Teknik i Väst arbetar med flera uppdragsgivare vars mål finns i andra planer. Aktivitetsplanen som redovisas i denna plan är samordnad för insatser som rör såväl Teknik i Väst som uppdragsgivarna eftersom arbetet drivs och genomförs av personal som är anställd hos Teknik i Väst.

# 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.



## Bolagets vision

Vi är ett föredöme som samhällsnyttigt bolag och arbetsplats. Vi är föredömen för och inför varandra - för ett hållbart samhälle.

## Bolagets affärsidé

Bolaget skapar god livskvalitet för dagens och morgondagens invånare, genom hållbara tjänster med stort kundvärde och hög driftsäkerhet.

## Uppdrag och verksamhet

Bolaget arbetar på uppdrag av Arvika Teknik, Arvika kommun, Eda kommun, Arvika Fjärrvärme, Arvika Kraft, Arvika Kommunnät, Årjängs Nät och Eda Energi. Uppdragen består av drift och underhåll av anläggningarna, projektledning, miljö- och ekonomikompetens, samt resurser inom marknad, försäljning och kundservice.

### Teknisk stab

Teknisk stab ger tekniskt stöd i såväl drift som investeringsprojekt med bland annat upphandlingar, utredningar, projektering, projektledning och miljöfrågor. Kart- och mätenheten jobbar med utsättning, inmätning och kartdokumentation.

### Administrativ stab

Den administrativa staben arbetar med ekonomifrågor och som administrativt stöd i organisationen. Ansvarsområden är bland annat finansiering, ekonomisk redovisning, planering, uppföljning och rapportering, statistik samt övrig administration.

Kund- och marknad ansvarar för kundservice, fakturering, samt förvaltning av kundsystemet. Enheten ger stöd i marknads-, kommunikations- och affärsfrågor, både internt och externt. Den ansvarar även för bolagets information på webben, intranätet och andra kommunikationskanaler, samt planerar och genomför marknadsaktiviteter för bolagets uppdragsgivare.

### Elnät

Avdelningen bedriver i huvudsak elnätsverksamhet på uppdrag av Arvika Teknik AB, en verksamhet som är ett legalt monopol. Verksamheten bedrivs inom ett koncessionsområde som omfattar Arvika tätort samt landsbygden fram till Ingestrand i söder, Jössefors i väster, Furtan i öster och Sälboda, Årbotten i norr.

### Vatten och avlopp

Vatten och avloppsverksamheterna i Arvika och Eda kommun sköts på uppdrag av Arvika Teknik AB respektive Eda kommun. Organisation finns för vattenproduktion, distribution av dricksvatten samt bortforsling och rening av avloppsvatten. En beredskapsstyrka finns som ständigt är i tjänst.

## Renhållning

Renhållningsverksamheterna i Arvika och Eda kommun sköts på uppdrag av Arvika Teknik AB respektive Eda kommun. Avdelningen sköter avfalls- och återvinningsanläggningar i båda kommunerna, samt sop-, slam- och latrinhämtning.

## Gator och vägar

Gatuavdelningens verksamhet är baserad på uppdrag från Arvika och Eda kommun som äger gatuanslaggningarna och administrerar enskilda vägar. Avdelningen svarar för drift, underhåll och förnyelse av gator, vägar, gång- och cykelvägar i detaljplanlagda områden, gatubelysning samt för Arvika kommun även enskilda vägar.

Utöver gatudriften bedrivs drift och underhåll av torgplatser, hamn och parkeringsplatser. Verksamheten inrymmer också andra externa arbeten, såsom asfaltering och annat. I avdelningen finns en verkstad som utför service av fordon och maskiner i kommunkoncernen.

## Fiber

Avdelningen arbetar med utvecklingen av fibernätet i Arvika och Årjängs kommuner på uppdrag av Arvika Kommunnät AB och Årjängs Nät AB. I uppdraget ingår utbyggnad, drift, skötsel, underhåll och utveckling av nätet. Det finns även uppdrag för Eda kommun vad gäller stöd för driften av kommunens interna kommunikationsnät.

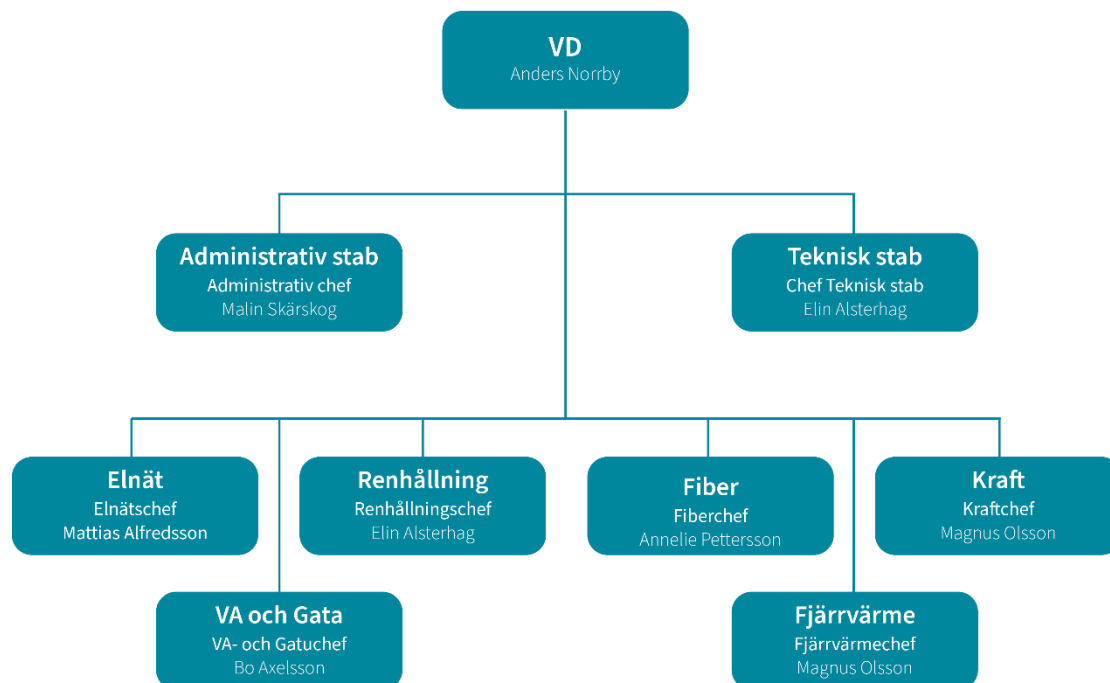
## Fjärrvärme

Fjärrvärmeverksamheten sköts på uppdrag av Arvika Fjärrvärme AB. Avdelningen sköter produktion och distribution av fjärrvärme inom Arvika tätort. Det finns även uppdrag för Eda Energi AB avseende tillsyn, beredskap samt projektledning vid nyinstallationer.

## Kraft

Kraftverksamheten sköts på uppdrag av Arvika Kraft AB. Avdelningen bedriver produktion och försäljning av förnybar elenergi från vattenkraft och sol.

# Organisation



Organisationen utgår från de sex avdelningarna som ansvarar för respektive verksamhetsområde, de stöds av staber för teknik och administration. Verksamheterna arbetar på uppdrag av de anläggningsägande organisationerna.

Teknik i Väst AB har cirka 150 anställda som utgår från olika arbetsställen i Arvika, Eda och Årjängs kommuner. Ledning och administration är lokaliserad i Arvika stadshus.

# Verksamhetsmål 2023–2025

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

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

## Invånare och kunder

Mål	Indikatorer	Målvärde
Teknik i Väst arbetar så att uppdragsgivarnas mål nås vad gäller kundnöjdhet.	Uppdragsgivarnas indikatorer för kundnöjdhet ska uppnås (%).	100

Tabell 1

## Medarbetare

Mål	Indikatorer	Målvärde
Teknik i Väst har en god arbetsmiljö där medarbetarna trivs.	Sjukfrånvaro (%).	4,4
Teknik i Väst har engagerade medarbetare.	Medarbetarundersökning, totalindex.	81
	Ledarskapsindex.	83
	Styrningsindex (HME).	78
Teknik i Väst är en attraktiv arbetsgivare.	Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete på ett bra sätt.	4,2
	Jag är stolt över att arbeta på min arbetsplats.	4,2

Tabell 2

## Tillväxt och utveckling

Mål	Indikatorer	Målvärde
Teknik i Väst avsätter tid och medel för utveckling av verksamheter och arbetssätt.	Genomföra utvecklings- och samordningsaktiviteter för en kostnad i relation till totala kostnader motsvarande 1 % av arbetad tid.	1

Tabell 3

## Miljö och klimat

Mål	Indikatorer	Målvärde
Teknik i Väst minskar utsläpp av växthusgaser (mätt som koldioxid-ekvivalenter) från förbränning av bensin och diesel i egna fordon.	Utsläpp av växthusgaser från förbränning av bensin och diesel (ton). (Agenda 2030 mål 11.6, 3.4 och mål 13)	180

Tabell 4

## Aktivitetsplan 2023

Perspektiv	Aktivitet och genomförande
Invånare och kunder	<p>Fortsätta utveckla användandet av Blue Idea, kommunikationssystemet för att nå kunder via SMS.</p> <p>Öka kunders kännedom om bolagens arbete inom hållbarhet.</p> <p>Genomföra aktiviteter för att nå ökad försäljning och kundnöjdhet.</p> <p>Delta på företagsträffar som anordnas.</p>
Medarbetare	<p>Vidta åtgärder utifrån undersökning av höga ohälsotal.</p> <p>Utveckla mallen för medarbetarsamtal med frågor om föräldraledighet utifrån målet om föräldraledighet i strategisk plan i syfte att nå högre jämställdhet. (Agenda 2030 mål 5)</p> <p>Utveckla mallen för medarbetarsamtal med frågor om våld i nära relation i syfte att sänka ohälsotal. (Agenda 2030 mål 5.2)</p> <p>Utveckla arbetet med medarbetarskap utifrån 3V – Värdegrund, Vision och Varumärke. (Agenda 2030 mål 5.1 och 5.5 samt mål 10.2)</p> <p>Ge likvärdig introduktion för nya medarbetare genom att använda befintlig checklista.</p> <p>Genomföra riktade insatser för att få fler att använda friskvårdsbidraget.</p> <p>Genomföra friskprofil hos företagshälsovården vartannat år. (Agenda 2030 mål 3.4 och 3.5)</p> <p>Genomföra studiebesök, öppet hus och andra aktiviteter för att öka samarbetet inom bolaget.</p> <p>Utbilda alla anställda i Dataskydd grundkurs (GDPR).</p> <p>Jobba aktivt med tillbuds- och arbetsskaderapportering. (Agenda 2030 mål 8.8)</p> <p>Kommunicera mål och aktiviteter på nya sätt.</p>
Tillväxt och utveckling	<p>Arbeta för att skapa synergier Arvika/Eda/Årjäng.</p> <p>Utveckla flera digitala tjänster.</p> <p>Upprätta en hållbarhetskartläggning. (Agenda 2030)</p> <p>Utreda möjligheter till ökad produktion inom vattenkraften. (Agenda 2030 mål 7.2)</p> <p>Utreda möjligheter till utökning av fjärrvärmenätet.</p> <p>Utveckla arbetet med mätvärdesinsamling.</p> <p>Utveckla arbetssätt vid samförläggning.</p> <p>Arbeta aktivt med drift- och informationssäkerhet.</p> <p>Utveckla underhållsplaner för anläggningar inom fiber, fjärrvärme och kraft. (Agenda 2030 mål 9.4)</p> <p>Ta fram en uppförandekod för leverantörer.</p>

Perspektiv	Aktivitet och genomförande
Miljö och klimat	<p>Följa upp och genomföra åtgärder enligt klimatanpassningsstrategin. (Agenda 2030 mål 11, 11.5, 11 B, 13.1 och 13.3)</p> <p>Upprätta fordonsstrategi för samtliga fordon. (Agenda 2030 mål 11.6)</p> <p>Identifiera och genomföra åtgärder för att spara elenergi. (Agenda 2030 mål 7.3)</p> <p>Fortsatt arbete med översyn för utökad solkraftproduktion. (Agenda 2030 mål 7.2)</p> <p>Genomföra workshop om energisnål arbetsdag.</p> <p>Följa upp och genomföra åtgärder enligt avfallsplan för Arvika och Eda. (Agenda 2030 11.6, 12.5)</p> <p>Utreda möjligheter till dygnet-runt-öppet på avfallsanläggningar.</p> <p>Starta upp arbete för att införa kvalitetsmärkningen Kranmärkt.</p> <p>Fortsatt process för att färdigställa vattenskyddsområde för Gunnarskog och Stömne. (Agenda 2030 mål 6.4)</p> <p>Ta fram en bränslestrategi för fjärrvärmens utifrån förslag på ändrat förnybarhetsdirektiv. (Agenda 2030 mål 7.2)</p> <p>Genomföra miljöåtgärder som är finansierade av utsläppsrätter inom Fjärrvärme. (Agenda 2030 mål 11.6)</p> <p>Utveckla arbetet för hållbara inköp. (Agenda 2030 mål 11.6, 3.4 och 13)</p> <p>Utveckla arbetet med ruttoptimering inom renhållningen. (Agenda 2030 mål 11.6 och mål 13)</p> <p>Genomföra aktiviteter för att minska antalet pappersfakturor och utskick med post. (Agenda 2030 mål 12.2)</p>

Tabell 5

## Driftbudget 2023 och plan 2024–2025

(tkr)	Budget 2022	Budget 2023	Plan 2024	Plan 2025
Rörelsens intäkter	170 678	223 597	218 130	222 950
Rörelsens kostnader	-162 084	-214 197	-208 480	-212 650
Avskrivning	-7 219	-8 025	-8 150	-8 350
Finansiella kostnader	-375	-375	-500	-950
<b>Resultat</b>	<b>1 000</b>	<b>1 000</b>	<b>1 000</b>	<b>1 000</b>

Tabell 6

## Kassaflödesanalys

(tkr)	Budget 2022	Budget 2023	Plan 2024	Plan 2025
Årets resultat	1 000	1 000	1 000	1 000
Avskrivningar	7 297	8 025	8 150	8 350
<b>Medel från löpande verksamhet</b>	<b>8 297</b>	<b>9 025</b>	<b>9 150</b>	<b>9 350</b>
Bruttoinvesteringar	-5 820	-8 075	-1 960	-5 650
Amortering av lån	-	-	-	-5 000
<b>Årets kassaflöde</b>	<b>2 477</b>	<b>950</b>	<b>7 190</b>	<b>-1 300</b>

Tabell 7

## Investeringsbudget 2023 och plan 2024–2025

(tkr)	Budget 2022	Budget 2023	Plan 2024	Plan 2025
<b>Elnät</b>				
Övrig utrustning	100	150	100	100
Skylift	1 500	0	0	0
<b>Summa Elnät</b>	<b>1 600</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Gata Arvika</b>				
Övrig utrustning	250	300	300	350
Plogar	350	400	400	450
Redskapsbärare	1 900	0	0	0
<b>Summa gata Arvika</b>	<b>2 500</b>	<b>700</b>	<b>700</b>	<b>800</b>
<b>VA Arvika och Eda, gata Eda</b>				
Övrig utrustning	200	200	200	200
Hjullastare Koppom	500	0	0	0
Stumsvets	0	400	0	0
Manskapsbod	0	0	220	0
Rörfilmningsbuss	0	0	0	500
Rörfilmningsutrustning	0	0	0	1 000
Traktor Åmotfors	500	0	0	0
<b>Summa VA Arvika o Eda, gata Eda</b>	<b>1 200</b>	<b>600</b>	<b>420</b>	<b>1 700</b>
<b>Renhållning Arvika och Eda</b>				
Övrig utrustning	300	200	200	200
Renhållningsbil	3 000	5 300	0	0
Hjullastare	0	0	0	2 500
Lastväxlarflak	0	305	170	0
Hjulgrävare	2 600	0	0	0
<b>Summa renhållning Arvika och Eda</b>	<b>5 900</b>	<b>5 805</b>	<b>370</b>	<b>2 700</b>
<b>Teknisk stab</b>				
Kabelsökare	70	70	70	0
Totalstation	300	350	0	350
GPS	250	300	300	0
Drönare	0	100	0	0
<b>Summa teknisk stab</b>	<b>620</b>	<b>820</b>	<b>370</b>	<b>350</b>
<b>Summa</b>	<b>11 820<sup>1</sup></b>	<b>8 075</b>	<b>1 960</b>	<b>5 650</b>

Tabell 8

<sup>1</sup> Investeringar inklusive tilläggsbudget beslutad våren 2022



## Större verksamhetsförändringar och investeringar under planperioden

Teknik i Väst ser inga större verksamhetsförändringar inom bolaget under planperioden. Dock kommer medarbetare att arbeta med verksamhetsförändringar hos uppdragsgivare. Organisationen arbetar också ständigt för att optimera samordning och använda de möjligheter till synergier som finns inom alla delar av verksamheten.

Uppdragsvolymen ökar mellan 2022-2023 då investeringsprojekt för Arvika och Eda kommun redovisas via Teknik i Väst. Åren 2024-2025 är investeringsvolymen lägre i Eda kommun än 2023 och därför sjunker uppdragsvolymen tillbaka.

# Definition indikatorer

## Invånare och kunder

### Uppdragsgivarnas indikatorer för kundnöjdhet ska uppnås

Definition: Andel (%) av uppdragsgivarnas mål för kundnöjdhet som uppnås. Målen framgår av respektive uppdragsgivares verksamhetsplan. Källa: Kundundersökningar.

## Medarbetare

### Sjukfrånvaro

Definition: Den totala sjukfrånvarotiden för året, som andel (%) av den tillgängliga ordinarie arbetstiden. Källa: Egna uppgifter från personalsystem.

Utfall 2019 3,0, 2020 4,4, 2021 5,0.

### Medarbetarundersökning, totalindex

Definition: Medarbetarindex enligt resultat från medarbetarenkät. Frågorna besvaras på en skala 1-5 där 1 stämmer mycket dåligt och 5 stämmer mycket bra. Resultaten på varje fråga omvandlas sedan till ett index med skala 0-100. Ett högt värde indikerar en hög nivå. Totalindex mäts vartannat år.

Källa: Egen undersökning i kommunen. Utfall 2020 78, 2022 80.

### Ledarskapsindex

Definition: Ledarskapsindex enligt resultat från medarbetarenkät, se ovan. Index utifrån frågorna avseende ledarskap. Utfall 2020 82, 2022 83.

### Hållbar styrning (HME)

Definition: Styrningsindex 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 utifrån frågorna avseende Styrning. Utfall 2020 73, 2021 75, 2022 76.

### Kompetensutveckling

Definition: Resultat på fråga i medarbetarenkät, se ovan. Skala 1-5. Utfall 2020 4,1, 2022 4,2.

### Stolthet

Definition: Resultat på fråga i medarbetarenkät, se ovan. Skala 1-5. Utfall 2020 4,1, 2022 4,2.

## Tillväxt och utveckling

### Utvecklings- och samordningsaktiviteter

Definition: Kostnad för redovisad tid och bokförda kostnader för utvecklings- och samordningsaktiviteter i relation till totala kostnader för arbetad tid. Källa: Egna uppgifter i tidredovisning och ekonomisystem. Utfall 2021 1,8.

## Miljö och klimat

### Utsläpp till luft av växthusgaser från förbränning av bensin och diesel

Källa: Egen uträkning utifrån bränslestatistik från leverantörer. Utfall 2021 211.

Teknik i Väst AB  
Besöksadress: Östra Esplanaden 5, 671 81 Arvika  
Tfn: 0570-816 00 (vx)  
E-post: [teknikivast@arvika.se](mailto:teknikivast@arvika.se)  
Webbsida: [www.teknikivast.se](http://www.teknikivast.se)



**Teknik i Väst**