



Verksamhetsplan 2020-2022

Budget 2020

Personalstaben



ARVIKA KOMMUN

Innehåll

Omvärldsanalys -----	2
Styrmodell -----	3
Verksamhetsstyrning -----	4
Uppdrag och verksamhet-----	6
Organisation -----	6
Verksamhetsmål 2020-2022 -----	8
Driftbudget 2020 och plan 2021-2022-----	9
Investeringsbudget 2020 och plan 2021-2022 -----	10
Större verksamhetsförändringar och investeringar under planperioden -----	11
Styrande nyckeltal -----	12

Omvärldsanalys

Personalförsörjning

Det kommer att behöva anställas en halv miljon nya medarbetare inom välfärden de närmaste tio åren. Detta beror på pensionsavgångar men även ökad efterfrågan.

Statistik från SCB visar på en ökad efterfrågan av personer med gymnasial omvårdnadsutbildning i hela Sverige vilket också visar sig tydligt i Arvika.

Arvika kommun har valt att arbeta efter Sveriges Kommuner och Landstings nio arbetsgivarstrategier, för att med rätt kompetens kunna attrahera, utveckla och behålla talanger i framtiden.

För att kunna leverera tjänster med hög kvalitet till kommunens medborgare är det av största vikt att vara en attraktiv arbetsgivare. Därför behöver vi som arbetsgivare arbeta ännu hårdare med att bli attraktiva. Det kan till exempel ske genom att visa på framtidsutsikter såsom karriärmöjligheter, god arbetsmiljö, löneutveckling och meningsfulla jobb där medarbetaren gör skillnad. En viktig satsning kommande år är projekt 100% Arvika som syftar till att erbjuda

heltidstjänster. Att arbeta för att integrera nyanlända till det svenska samhället är en viktig fråga för att ta vara på den kompetens nyanlända har.

Hälsotal

Som arbetsplats har kommunen det senaste året haft en positiv trend med minskad ohälsa. Flera aktiviteter samt projekt pågår för att fortsätta den förbättringen av hälsotalen. Där kan bland annat nämnas 100 % Arvika som är ett centralt avtal och skall leda fram till att alla på sikt ska ges möjlighet att arbeta heltid. Ytterligare prioriteringar kommer behöva göras avseende arbetsgruppers storlek, chefers förutsättningar, förebyggande insatser etc.

Folkhälsoarbete

Statistik visar att folkhälsoarbetet i kommunen behöver förbättras och det är framför allt samordning av alla aktiviteter samt planering av framtida insatser som behöver stärkas.

Samverkan mellan kommunen och Region Värmland och övriga aktörer sker redan idag men kommer intensifieras framåt.

Styrmodell

Kommunens styrmodell bygger på att den övergripande visionen och verksamhetsidén bryts ner på tre underliggande nivåer. Först genom strategiska mål och de strategier, vägval, som ska tillämpas för att uppnå målen. Därefter konkretiseras de strategiska målen genom övergripande verksamhetsmål som gäller för kommunens samtliga verksamheter och bolag.

Målen beskrivs i fyra perspektiv: Invånare och kunder, Medarbetare, Tillväxt och utveckling, samt Miljö. När det gäller det tidigare perspektivet Ekonomi återfinns målen i styrdokumentet ”Mål och riktlinjer för god ekonomisk hushållning”. I verksamhetsplanerna bryts de övergripande verksamhetsmålen ner ytterligare och speglar hur respektive verksamhet och bolag bidrar till de gemensamma målen.

Arvika kommuns bolagskoncern är integrerad i styrmodellen och den strategiska planen utarbetas i samråd med bolagen. Kommunfullmäktiges styrning av respektive bolag sker via bolagsordning och ägardirektiv.

Måluppföljning avrapporteras regelbundet under året till kommunfullmäktige genom delårsbokslut och årsredovisning.

Verksamhetsstyrning

Vision Arvika med verksamhetsidé, strategiska mål och strategier beskriver kommunens långsiktiga inriktning och politiska vilja.

Kommunens vision är:

Arvika – En attraktivare kommun

Kommunens verksamhetsidé är:

Vi skapar förutsättningar för ett gott och tryggt liv för de som lever och verkar i Arvika kommun. Vi erbjuder en god service och uppmuntrar kreativitet och initiativkraft. Vi för en ansvarsfull politik där ekonomi i balans är överordnad övriga krav.

Visionen konkretiseras i strategiska mål för invånare och kunder, medarbetare, tillväxt och utveckling, miljö samt ekonomi. Genom att verka i riktning emot de strategiska målen når vi en god ekonomisk hushållning i vår verksamhet. Med god ekonomisk hushållning avses att vi förvaltar våra resurser så att vi skapar en långsiktigt hållbar utveckling, där såväl sociala, ekologiska som ekonomiska perspektiv utgör ledstjärnor.

Våra strategiska mål är:

Vi är en **attraktiv kommun**, där invånare och kunder är nöjda med vår verksamhet.

Våra strategier för att uppnå målet

- Vi för en öppen och aktiv dialog och ger möjligheter att vara med och påverka
- Vi har en hög tillgänglighet och är tydliga med vad vi kan erbjuda
- Vi ser möjligheter med mångfald
- Vi ser e-tjänster och digitala lösningar som det naturliga valet.

Vi är en **attraktiv arbetsgivare**, där medarbetarna trivs, utvecklas och är stolta över att ge god service

Våra strategier för att uppnå målet

- Vi erbjuder utvecklingsmöjligheter och meningsfulla arbetsuppgifter
- Vi arbetar för medarbetarnas hälsa och trivsel
- Vi skapar förutsättningar för medarbetarnas delaktighet och ansvarstagande

Vi är en **hållbar kommun** som skapar förutsättningar för tillväxt och utveckling.

Våra strategier för att uppnå målet

- Vi skapar fler bostäder och utvecklar de vi har
- Vi verkar för bra infrastruktur och goda kommunikationer
- Vi bidrar tillsammans med andra till ett rikt fritids- och kulturliv
- Vi skapar förutsättningar för ett starkt och differentierat näringsliv genom att uppmuntra innovation och entreprenörskap
- Vi arbetar för en höjd utbildningsnivå
- Vi arbetar för en god folkhälsa

Vi är en **hållbar kommun** med miljö- och klimatfrågorna i fokus.

Våra strategier för att uppnå målet

- Vi arbetar för ökad resurshushållning
- Vi producerar och använder förnyelsebar energi
- Vi arbetar för en giftfri vardag
- Vi värnar om naturen, den biologiska mångfalden och ekosystemtjänsterna som ger oss dricksvatten, spannmål, fisk och träråvara mm.
- Vi anpassar vårt samhälle till de klimatförändringar som vi inte kan förhindra

Vi har en **hållbar ekonomi**, där vi använder våra gemensamma resurser på ett ansvarsfullt och långsiktigt sätt.

Våra strategier för att uppnå målet

- Vi för en ansvarsfull politik där ekonomi i balans är överordnad övriga krav.
- Vi skapar utrymme för framtida pensionsåtaganden och verksamhetsutveckling.
- Vi arbetar proaktivt och långsiktigt för att kunna hålla en hög budgetföljsamhet i verksamheterna.
- Vi finansierar investeringar inom den skattefinansierade verksamheten med egna medel

Uppdrag och verksamhet

Personalstaben

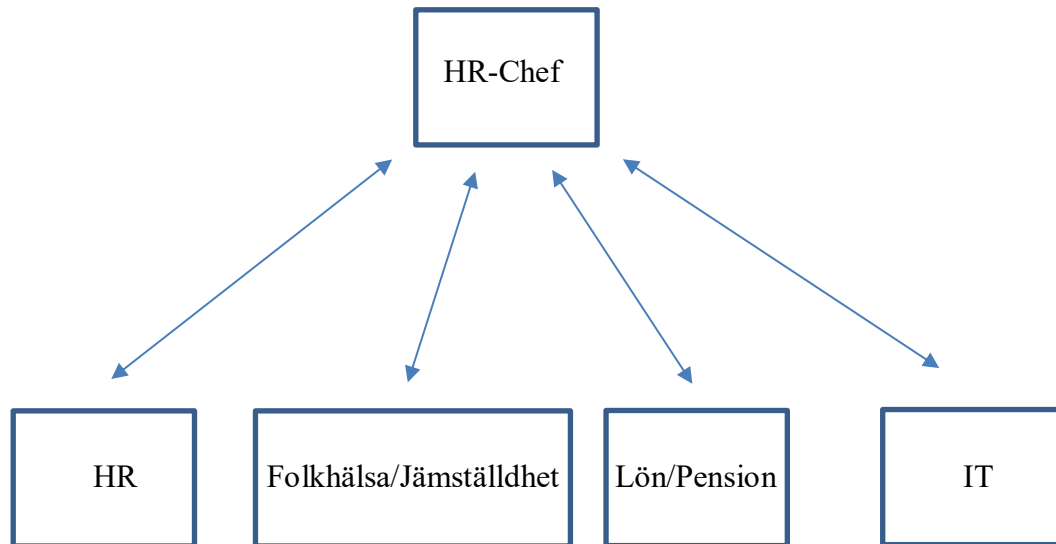
Medarbetarna inom personalstaben arbetar med löner, human resources (HR), hälso- och rehabilitering, folkhälsa & jämställdhet, samt it-samordning.

Personalstaben har ett övergripande ansvarar med att hantera alla anställdas löner och pensioner som arbetar inom kommunen, AFAB samt Teknik i Väst AB. Det innefattar bl.a. att tillhandahålla system, utarbeta riktlinjer, processer samt

genomföra utbetalningar av löner och pensioner.

Inom personalområdet erbjuds ett kvalificerat konsultativt stöd till alla verksamheter i koncernen i alla frågor rörande bl.a. lönesättning, arbetsrätt, rekrytering, ledarskap och rehabilitering. Detta för att hålla samman samt leda den övergripande framtagna personalidén så koncernen strävar mot att vara en attraktiv arbetsgivare.

Organisation



Verksamhetsmål 2020-2022

När det gäller verksamhetsmål personalstaben hänvisas till de övergripande målen i strategisk plan.

Kommunstyrelsen har ett övergripande ansvar för ledning, styrning och samordning av kommunens samlade verksamhet. Det innebär också att kommunstyrelsen i den löpande verksamhetsuppföljningen kommer att följa upp de övergripande verksamhetsmålen i den strategiska planen.

Driftbudget 2020 och plan 2021-2022

Personalstaben	2019 Budget, tkr	2020 Budget, tkr	2021 Plan, tkr	2022 Plan, tkr
Intäkter	2 410	2 500	2 500	2 500
Kostnader	-20 170	-23 584	-23 584	-22 884
Nettokostnad	-17 760	-21 084	-21 084	-20 384
Kommunbidrag (Tilldelad ram)	17 760	21 084	21 084	20 384
Resultat	0	0	0	0
Specifikation av nettokostnader				
Personalstab	10 983	12 392	12 392	11 692
Fackliga företrädare	3 126	3 146	3 146	3 146
Minnesgåvor	200	200	200	200
Internutbildning/ledarutveckling	500	500	500	500
Företagshälsovård	2 946	4 846	4 846	4 846
Summa	17 760	21 084	21 084	20 384

Investeringsbudget 2020 och plan 2021-2022

	2019 Budget, tkr	2020 Budget, tkr	2021 Plan, tkr	2022 Plan, tkr
<i>Investeringar</i>				
Personal- och lönesystem			4 000	
Summa	0	0	4 000	0

Större verksamhetsförändringar och investeringar under planperioden

Genom beslut i fullmäktige har det under 2019 lyfts fram vikten av att intensiviera arbetet med folkhälsa och jämställdhet för kommunens invånare. I och med detta har en tjänst som folkhälso- och jämställdhetssamordnare inrättats inom personalstaben för att jobba med dessa frågor.

Kommunens samtliga företagshälsovårds kostnader har från år 2017 tom. 2019 belastat personalstabens budget. Från 2020 har det skett en omfördelning av budgeten

från övriga verksamheter så att personalstaben har detta i budget.

Hantering, processer samt utbetalning av löner och personalfrågor är av yttersta vikten att det sköts effektivt med hög kvalité. Behovet samt lagkrav har därför lett fram till om upphandling under planperiod av löne- och personalsystem. Denna upphandling görs i samverkan med andra intresserade kommuner för att uppnå bästa möjliga pris och eventuella framtida samverkansmöjligheter.

Styrande nyckeltal