



Fotograf: Tage Bäck

Verksamhetsplan 2023–2025

Budget 2023
Personalstaben

Arvika kommun



Innehållsförteckning

Omvärlden.....	4
Styrmodell	5
Vision.....	6
Uppdrag och verksamhet	7
Organisation	8
Verksamhetsmål 2023–2025.....	9
Driftbudget 2023 och plan 2024–2025	10
Större verksamhetsförändringar och investeringar under planperioden.....	11

Omvärlden

Folkhälsoarbete

Utgångspunkten i Arvika kommuns folkhälsoarbete är att alla arvikabor ska ha lika möjligheter till trygga levnadsförhållanden och en god hälsa. Målet är en jämlik hälsa och det är inriktat på ett hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande arbete. Som ett led i detta har samverkan mellan kommunen och Region Värmland samt övriga aktörer nu tagit fart, där det arbetas intensivt med utbildning utifrån handlingsplanen för Suicidprevention samt våld i nära relation.

Personalförsörjning

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 med att visa på framtidsutsikter såsom karriärmöjligheter, god arbetsmiljö, löneutveckling och meningsfulla jobb där medarbetaren gör skillnad. Att arbeta för att integrera nyanlända till det svenska samhället är en viktig fråga för att ta vara på den kompetens nyanlända har. En viktig satsning som nu har pågått några år är "100% Arvika" som syftar till att erbjuda heltidstjänster.

Den pågående pandemi samt antalet ansökningar till vårdutbildningar visar på ett stort underskott på utbildad arbetskraft inom omsorgen såväl nationellt som i Arvika. Kommunen arbetar därför intensivt med att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare så att vi klarar av utmaningen.

Hälsotal

Ökningen av sjukfrånvaron som vi sett från vintern 2020 och fram till våren 2022 är främst hänförlig till coronapandemin. Arvika kommun har som så många andra kommuner följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer för att minska smittspridning och uppmanat alla medarbetare att stanna hemma vid lindriga förkylningssymtom. Medarbetarens egna sjukfrånvaro i kombination med högt uttag av vård av barn, har föranlett en total hög frånvaro i våra verksamheter. Detta har även inneburit högre arbetsbelastning för personal på plats genom bland annat upplärning av vikarier.

Sjukfrånvaron har efter sommaren minskat och fortsätter att göra så. Det planeras samt genomförs ytterligare insatser och rutiner för att utöver långtidsfrånvaron, även minska korttidsfrånvaron.

Styrmodell

Arvikas strategiska arbete tar sin utgångspunkt i vår vision, 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.

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.

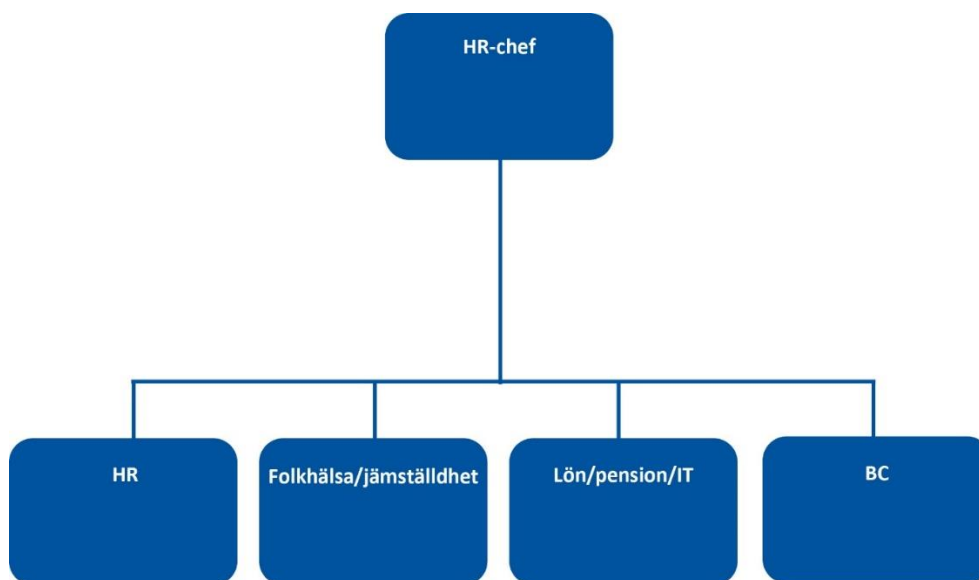
Uppdrag och verksamhet

Medarbetarna inom personalstaben arbetar med löner, human resources (HR), hälso-och rehabilitering, folkhälsa & jämställdhet, it-samordning samt rekrytering och bemanning. Personalstaben har ett övergripande ansvarar med att hantera alla anställdas löner och pensioner som arbetar inom kommunen, Arvika Fastighets AB 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

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 bemanningscentralen (BC) finns det såväl rekryterare, bokatningsadministratörer, 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.



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, Medarbetare, Tillväxt och utveckling, samt Miljö och klimat.

När det gäller verksamhetsmål för Personalstaben, hänvisas till de övergripande målen i strategisk plan.

Driftbudget 2023 och plan 2024–2025

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 2022	Budget 2023	Plan 2024	Plan 2025
Fackliga företrädare	2 837	2 655	2 655	2 655
Företagshälsovård	4 163	4 163	4 163	4 163
Internutbildning/ledarutveckling	500	500	500	500
Minnesgåvor	180	180	180	180
Personalenhet	12 627	13 113	13 123	13 138
Bemanningscentralen	0	0	0	0
Verksamhetens nettokostnad	20 306	20 610	20 620	20 635

Tabell 1

Större verksamhetsförändringar och investeringar under planperioden

Skapandet av kompetenscentrum som skedde under 2022 inom BC, där all timanställd personal introduceras till vården. Denna enhet kommer att utvecklas till att även utbilda all nyrekrytering av tillsvidareanställd personal inom vården men även förskolan under 2023.

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

