

Verksamhetsplan för Kommunstyrelsen 2023 - 2025



Antagen av: Kommunstyrelsen

Datum: 2022-04-19

Dokumentet gäller från: 2023-01-01

Dokumentet gäller för: Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig: Kommunstyrelsens ordförande Mikael Karlsson och kommundirektör Ulf Svensson

Innehåll

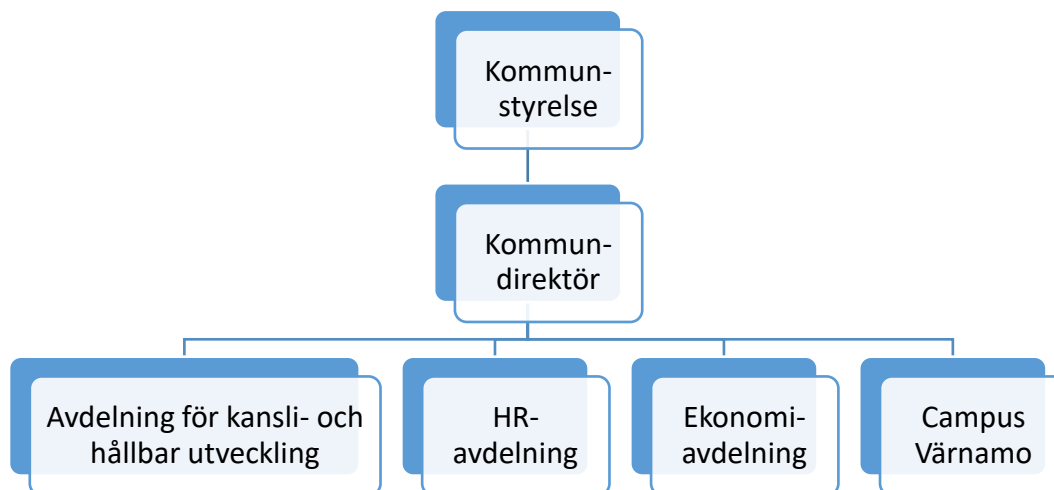
1. Nämndens uppdrag enligt reglemente	3
1.1 Organisationsbeskrivning	3
1.2 Uppdragets omfattning	3
2. Verksamhetsåren 2023 - 2025	4
2.1 Strategier och metoder	4
2.2 Hälsosam uppväxt i Värnamo (HUV)	6
3. Utmaningar och framtida utveckling	6
4. Nämndens mål, ekonomi, HR och övriga nyckeltal	7
4.1 Nämndens mål	8
4.2 Nämndens Ekonomi	11
4.2.1 Driftbudget 2023 samt plan 2024-2025	11
4.2.2. Investeringsbudget 2023 samt –plan 2024-2027	12
4.3 Nämndens HR	13
5. Sammanfattning	14

1. Nämndens uppdrag enligt reglemente

Kommunstyrelsen är kommunens ledande politiska förvaltningsorgan. Den har ett helhetsansvar att **leda, styra och följa upp** kommunens verksamheter, utveckling och ekonomiska ställning. Kommunstyrelsen har uppsiktsplikt över nämnder, kommunala bolag och kommunalförbund. Kommunstyrelsen ska övervaka den ekonomiska förvaltningen, att verksamheten bedrivs enligt de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige bestämt, att lagar och förordningar följs samt att medlen används på ett ändamålsenligt sätt.

Inför ny mandatperiod 2023-2026 har en översyn gjorts av nämndsorganisationen. Förändringarna är följande: Tekniska utskottet upphör och ersätts av en teknik- och fritidsnämnd. Upphandlingsnämnden upphör och dess frågor kommer i stället att hanteras av ett näringsutskott under kommunstyrelsen tillsammans med mark- och exploateringsfrågor samt näringslivsfrågor där kommunen är representerad.

1.1 Organisationsbeskrivning



1.2 Uppdragets omfattning

Avdelningen Campus Värnamo tillhör förvaltningen men upprättar egen verksamhetsplan. En del av förvaltningens personal omfattas även av verksamhetsplaner för upphandlingsnämnd och överförmyndare.

Kansli- och hållbarhetsavdelningens uppdrag är att stödja, stötta, följa upp och säkerställa att politik, kommuninvånare, näringsliv, civilsamhälle och förvaltningarna har rätt förutsättningar för att fatta beslut samt att verksamheten sker rättssäkert. I uppdraget ingår även att utveckla destinationen. Avdelningen består av fyra enheter. Enheten för mark, exploatering och hållbar utveckling, överförmyndarenheten, destinationsenheten samt enheten för kansli och kommunikation.

Enheten för Mark, exploatering och hållbarutveckling ansvarar bland annat för att erbjuda mark- och exploateringstjänster och fastighetsjuridisk kompetens. Vidare samordnar och driver enheten frågor inom tillväxt, landsbygdsutveckling, övergripande infrastrukturfrågor, destinationsutveckling och hållbarhetsfrågor främst kopplat till miljö, samt energirådgivning. Överförmyndarenheten är tillsynsmyndighet över gode män, förvaltare och förmyndare (ställföreträdare). Destinationsenhetens uppdrag är att samordna, utveckla och marknadsföra Värnamo som en attraktiv och hållbar destination. Kansli- och kommunikationsenheten ansvarar för administrativ service till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige och kommunens övergripande kommunikation.

Ekonomiavdelningen

Ekonomiavdelningen verkar rådgivande i ekonomiska frågor till kommunstyrelsen och förvaltningarna. Större processer som ingår i ekonomiavdelningens ansvarsområde är inköps- och upphandlingsverksamhet, avtalsuppföljning, e-handel, finans, budget och ekonomiadministration. Avdelningen är uppdelad i tre enheter, inköpsenhet, redovisningsenhet och enhet för systemstöd och utveckling. Förutom dessa enheter finns en budgetsamordnare direkt underställd avdelningschefen.

HR-avdelningen leder och samordnar utformningen av styrande dokument inom HR-området, samt har ett övergripande ansvar för kommunens HR-system. HR-avdelningen leder och samordnar även det kommunövergripande trygghets- och säkerhetsarbetet. Avdelningen är uppdelad i tre enheter, Löneenheten, HR-enheten och Trygghets- och säkerhetsenheten. Löneenhetens uppdrag är att ge administratörer och chefer förutsättningar så att rätt lön betalas ut i rätt tid. HR-enhetens uppdrag är att stödja chefer genom strategiskt HR-arbete, tolka lagar och avtal inom området. Trygghets- och säkerhetsenhetens uppdrag är att utarbeta övergripande styrdokument, utveckla metoder inom säkerhetsområdet och utgöra ett stöd till verksamheterna.

2. Verksamhetsåren 2023 - 2025

Under 2021 genomfördes en organisationsförändring för kommunledningsförvaltningen där förvaltningen delades in i fyra avdelningar – ekonomiavdelning, avdelningen för kansli- och hållbar utveckling, HR –avdelning samt Campus Värnamo.

Förändringen gjordes för att ytterligare stärka samverkan mellan verksamheterna men också för att öka möjligheterna att hitta synergier verksamheterna emellan och på så sätt bidra till verksamhetsutveckling. Styrning och ledning av verksamheterna underlättas med färre och större avdelningar och stärker KS/kommunledningsförvaltningen i dess uppdrag att styra och leda.

Under kommande år kommer de nya avdelningarna att fortsätta utformas bland annat genom att se över uppdrag och processer.

2.1 Strategier och metoder

Kansli- och hållbarhetsavdelningen kommer vara pådrivande i att ta fram detaljplaner samt exploateringsklara tomter för att möta den allt längre tomtkön. Bredastan etapp 3 färdigställs och försäljning påbörjas under 2022. För att säkerställa möjligheterna för fortsatt expansion och tillväxt kommer arbetet med att ta fram nya verksamhetsområden prioriteras.

Att satsa på Agenda 2030 är att stärka arbetet med hållbar utveckling generellt. En långsiktig plan på insatser för att höja kunskap och motivation behöver sammanställas. Detta är även nödvändigt för att skapa acceptans för målstyrningsmodellen. För att lyckas med kommunens Agenda 2030 behöver det säkerställas att det finns tillräckliga resurser för att arbeta i Agendans samtliga tre dimensioner, den ekonomiska, den miljömässiga och den sociala.

Det har tagits steg mot att arbeta upp den miljömässiga dimensionen, dock finns det behov att stärka denna dimension. I dagsläget finns det en central och sammanhållande funktion, kommunens miljöstrateg. Ett bra komplement till miljöstrategen samt ett första steg för att stärka denna dimension är att tillföra en resurs med kommunekologkompetens som stärker upp arbetet inom natur och naturvård och arbetar för att gröna hänsyn tas på övergripande nivå.

Den sista och lika viktiga dimensionen är den för social hållbarhet. Mycket gott arbete utförs på förvaltningarna idag för att främja social hållbarhet. Politiken har varit tydlig med att social hållbarhet är en viktig dimension bland annat genom att fatta beslut om att, Hälsosam uppväxt (HUV), ska vara ett strategiskt perspektiv. Till skillnad från så väl den ekonomiska som den miljömässiga dimensionen har Värnamo Kommun idag ingen central, sammanhållande funktion för socialhållbarhet. Avsaknaden

av en central funktion försvårar även samverkan med näringsliv, civilsamhälle och myndigheter då det inte finns någon direkt part för dem att vända sig till.

I kommunikation, både i form av guider, digitala plattformar och fysiska platser, kommer det att lyftas framgångar under parollen ”Engagemang skapar framgång”. Målet är att skapa stolthet hos medborgarna för alla våra lokala aktörer som gör bygden känd inom sina respektive områden.

Vissa funktioner i Evolution som exempelvis fristående dokumenthantering, publicering på Nettan och kommun.varnamo.se och digital signering har börjats användas mer och mer. Detta leder till en större sårbarhet när Evolution har driftstopp vid uppgraderingar och behovet av en testmiljö har blivit större. Arbetet med integrationer mot andra system pågår och under föregående år har en integration mot e-tjänstesystemet kommit på plats och kommer utvecklas under kommande år. Det finns fler utvecklingsmöjligheter i Evolution för alla förvaltningar, men detta kräver resurser, både i tid och pengar, för att kunna utveckla användandet av systemet.

Värnamo kommuns e-arkiv driftas av Region Jönköpings län och vi betalar årligen en summa för driften av systemet. För att få e-arkivfunktionen att fungera på ett bra sätt krävs ett samarbete mellan kommunens arkivfunktion, IT-funktion och förvaltningarna. Detta arbete har påbörjats men behöver prioriteras ytterligare.

För att kommunicera med samtliga medarbetare inom Värnamo kommuns verksamheter är ett välfungerande intranät viktigt. För att möta förväntningar och behov kommer ett utvecklingsarbete för att skapa ett mer individanpassat och användarvänligt Nettan genomföras.

Kommunstyrelsen har beslutat om reviderad målstyrningsmodell. Under de kommande åren kommer det läggas stort fokus på att implementera och utbilda i modellen. Utbildning behöver ske så väl för politiken som tjänstepersoner inom kommunen. Vidare ska de kommunövergripande målen ses över.

GGVV:s överförmyndarenhet har under ett antal år upplevt ett högt ärendetryck som på sikt inte ser ut att minska. Utöver detta står överförmyndarverksamheten inför två större förändringar. En gemensam överförmyndarnämnd skall bildas 2023. Med gemensam nämnd följer nämndsadministration och gemensam arvodeshantering. Förändringar i lagstiftningen för överförmyndarverksamheten innebär bl a att beslut kommer att flyttas från domstolar till överförmyndare. Detta innebär ökade krav på kompetens hos både nämnd och handläggare. Behov av förstärkning på handläggarsidan finansierad av alla GGVV-kommunerna kommer att vara nödvändig.

Ekonomiavdelningens målsättning är att säkerställa att det finns tillräckligt med resurser för kritiska moment vilket också är viktigt för en fullgod arbetsmiljö. Större processöversyner som påbörjas under 2022 och färdigställs under planperioden är bland annat översyn av kommunens inköpsprocess och inköpsorganisation. Som en följd av att kommunen står inför stora investeringar pågår också en större översyn av investeringsprocessen.

Vad gäller systemstöd ligger fokus på att nya e-handels leverantörer, att se över modulen för anläggningsredovisning, kodstrukturer samt utdata. Arbetet pågår också med att utveckla inköpsanalysen i takt med att utveckla inköpsorganisationen så att alla verksamheter är delaktiga i inköpsanalysarbetet.

Som stöd för den interna och externa supporten finns systemstöd genom Artwise och Nilex. En översyn planeras av rutiner för support för att säkerställa att eventuella synergier i den nya avdelningen implementeras fullt ut.

Kommunallagen håller på att ses över vad gäller regelverk för god ekonomisk hushållning. Beslut förväntas tas i juni 2022. Om förslaget går igenom i sin nuvarande utformning innebär det bland annat att kommunen ska upprätta tioårsplaner och riktlinjer för god kommunal hushållning. Lagförslaget innebär också formkrav avseende kommunens finansiella mål.

HR-avdelningen genomför under 2022 ett arbete med att uppdatera de policys som finns gällande arbetagivarpolitiken. Förslaget är en policy som beskriver Värnamo kommun som arbetsgivare. Utifrån den och med värdegrunden, medarbetarskapet och det motiverande ledarskapet i fokus arbetar HR-avdelningen för att stötta förvaltningarna i att trygga kompetensförsörjningen. Arbetet med arbetsgivarvarumärket är en del i det, som behöver fortsätta utvecklas. Även projektet Yrkessvenska, som pågår under 2023, är en del i att trygga kompetensförsörjningen.

Att våra medarbetare har goda förutsättningar att göra ett bra arbete är grunden för att utveckla verksamheten. Detta innebär att vi behöver ha fokus på vårt uppdrag och temat för medarbetardagarna 2023 kommer därför att vara Människan i fokus i enlighet med värdegrunden. Att ha goda förutsättningar innebär också att ha en god arbetsmiljö. Projektet för att minska sjukfrånvaron avslutas under 2022, detta projekt är en del i att utveckla arbetsmiljöarbetet och att vara en attraktiv arbetsgivare. Denna satsning behöver fortsätta i andra former. Ett systemstöd för arbetsmiljöarbetet behöver upphandlas och implementeras.

Att utifrån det motiverande ledarskapet stärka och utveckla cheferna är en nyckel för framtida kompetensförsörjning. Ett arbete med att se över chefers förutsättningar behöver genomföras.

Driftstarten av HR-systemet sker i maj 2022. Det kommer dock att finnas arbete kvar in i 2023. Därefter kommer vi fortsätta arbete med effektiviseringar som automatisering av möjliga arbetsmoment. Det kommer kräva intern kompetens inom kommunen gällande förvaltning och programmering.

Inom det brottsförebyggande arbetet är fokus på att utveckla arbetet med metoden *Effektiv samordning för trygghet, EST*, där lokala lägesbilder utgör grundstenen. Arbetet bedrivs i nära samarbete med polisen. Arbetet i det lokala brottsförebyggande rådet fortsätter med fokus på att utveckla ett systematiskt arbete där uppföljning och utvärdering blir en naturlig del. Åtgärdsplan för krisberedskap ska ses över under 2023 för respektive verksamhet. Inom informationssäkerhetsområdet är fokus på att höja kunskapsnivån i organisationen samt att införa ett ledningssystem för systematiskt informationssäkerhetsarbete.

2.2 Hälsosam uppväxt i Värnamo (HUV)

Kansli- och hållbarhetsavdelningen kommer satsa på utbildning för att få inspiration om hur HUV kan inkluderas och följas upp i det arbete som utförs. Avdelningen ser även ett behov av att utveckla uppföljningen av förvaltningarnas arbete samt att hitta metoder för att synliggöra utvecklings- och samverkansområden med HUV.

I det brottsförebyggande arbetet vid **HR-avdelningen** finns ett stort fokus på barn och unga. Värnamo kommuns arbetsgrupp för brottsförebyggande arbete, Effektiv samordning för trygghet, tar kontinuerligt fram lokala lägesbilder och föreslår åtgärder utifrån behoven. Behoven består ofta i att skapa trygga miljöer som inbjuder till umgänge och aktiviteter.

Räddningstjänsten är en viktig samarbetspartner i arbetet med trygghet och säkerhet. Fördelning av uppdrag och ansvarsområden samt ersättningen från Trygghets- och säkerhetsenheten till Räddningstjänsten behöver ses över.

Trygghets- och säkerhetsenheten har fått ett utökat ansvar för bevakningstjänster i stadshuset. Detta syns i form av utökad budget samt arbetsuppgifter. Detta är ett resultat av en förändrad hotbild mot våra verksamheter och det är naturligt att uppgift och ansvar hamnar på enheten.

3. Utmaningar och framtida utveckling

Kansli- och hållbarhetsavdelningen ser ett fortsatt stort behov av bostäder och verksamhetsytor i framför allt Värnamo centralort. Utmaningen består internt inom kommunen i att minska ledtiderna i planläggnings- och exploateringsfasen. Förtätning av Värnamo stad utgör en stor utmaning där för små

exploateringstal riskerar att minska exploatörernas intresse för Värnamo och därmed bromsa tillväxten av staden. En annan utmaning är att hålla ihop stadens utbyggnad och låta den växa inifrån och ut. Detta för att skapa attraktiva bostäder med god tillgänglighet till befintlig infrastruktur.

En viktig faktor att beakta i utformningen och vägvalet för Värnamo stad är hur man förhåller sig till en ny passage över eller under järnvägen nu när nuvarande viadukt gjort sitt. Detta vägval kommer att påverka stadens utbyggnad och kommande exploateringsprojekt under lång tid framöver

Kommunen måste i närtid, med tanke på långa ledtider, tillskapa ny verksamhetsmark för att stå väl rustat. Därför behövs ett besked om utbyggnaden av höghastighetsjärnvägen förbi Värnamo. Utbyggnad av infrastrukturen kring strömförsörjning har visat sig vara en stor utmaning. Utan tillräcklig med ström kommer kommunen inte kunna skapa nya verksamhetsområden.

Att följa upp kommunorganisationens klimatpåverkan kommer vara av vikt framöver. Allt som bidrar till en ökad förståelse för målet Klimat behövs då kraven på detta ökar utifrån.

En utmaning är att möta krav och förväntningar på kommunikation såväl internt som externt. Hur når kommunen ut till målgrupper som man inte når idag. Åren med covid och det osäkra omvärldsläget har visat på behovet och svårigheten att nå ut med korrekt information tillräckligt snabbt, behovet av att anpassa sig till nya kommunikationsvägar. Medborgarna upplever inte att de har möjlighet att påverka i den utsträckning de önskar, här behöver ett arbete göras för att hitta nya sätt för alla att kunna vara med och påverka.

En utmaning 2023 är att gå in i en ny mandatperiod där nya övergripande mål för koncernen ska tas fram och användningen av de nya begreppen strategiskt perspektiv, strategiskt uppdrag samt Agenda 2030 ska utvecklas i den reviderade målstyrningsmodellen. Samtidigt som det finns behov av utbildningsinsatser av bland annat nya förtroendevalda.

Ekonomiavdelningen

Kommunen står inför omfattande investeringsvolymerna där processer för inköp, budget och uppföljning är viktiga delar. Digitaliseringen medför utmaningar men främst möjligheter genom effektivare arbetssätt och en förflyttning från rutinuppgifter till omvärldsbevakning, analys och förbättringsarbete.

HR-avdelningen

Värnamo önskar fortsätta växa. Det ställer krav på kommunens organisation samtidigt som det råder brist på utbildade medarbetare att rekrytera inom många yrkesgrupper i Värnamo kommun. Kompetensförsörjning är därför en nyckelfråga och ett övergripande mål. Det pågår en diskussion i samhället i dag kring livslångt lärande och omställning till nya yrken och arbetsuppgifter. Ett nytt omställningsavtal är på plats och ska implementeras. Vissa funktioner kommer att kräva högre bemanning, helt nya tillkommer samtidigt som andra kräver lägre bemanning, kanske beroende på robotisering eller digitalisering. Detta innebär att vi behöver arbeta än mer strategiskt med kompetensutvecklingsplaner.

De centrala kollektivavtalen som Sveriges kommuner och regioner (SKR) tecknar med de fackliga organisationerna ställer allt högre krav på lokala arbeten bland annat gällande lönebildning och arbetsmiljö. Detta tillsammans med ett behov av att vara mer aktiva i att stötta cheferna i organisationen medför ett behov av att se över arbetssätt och bemanning.

Utvecklingen i samhället och vår omvärld driver på behovet av att arbeta med säkerhetsfrågorna. Det är ett brett område som bland annat innehåller förebyggande arbete mot olyckor, krisberedskap och civilt försvar, säkerhetsskydd, informationssäkerhet, internt skydd, förebygga hot och våldssituationer, stå emot organiserad brottslighet, otillåten påverkan och korruption. Ett allt större fokus läggs på totalförsvaret och Värnamo kommun får som andra samhällsaktörer nya och utökade ansvar och arbetsuppgifter.

4. Nämndens mål, ekonomi, HR och

Övriga nyckeltal

4.1 Nämndens mål

Nedanstående nämndmål bryts ned av respektive avdelning till avdelningsmål som det sedan upprättas aktiviteter för i beslutsstödsystemet.

Grunduppdrag av god kvalitet för de vi är till för - KVALITET

Det visar verksamhetens nytta för medborgaren. Vi får ett underlag för verksamhetsutveckling, att vi följer och säkrar verksamhetens kvalitet.

Det ger goda underlag till ledning och nämnd för beslut om resurser och insatser.

Kvalitetsmål formuleras utifrån respektive nämnds/bolags grunduppdrag i förhållande till medborgarna.



Nämndmål 1: Kommunstyrelsen följer upp resultat och stimulerar till en strategisk utveckling i Värnamo kommun.

Nämndmål 2: Kommunstyrelsen leder och stödjer förvaltningarna genom att skapa förutsättningar att bedriva verksamheten med rätt kvalitet och resurseffektivitet.

Indikatorer	Nuläge		Målnivåer		
	2021	2022	2023	2024	2025
Andel av utvalda nyckeltal för målkriterier (hållbarhet attraktivitet, tillväxt och trygghet) som utvecklas i positiv riktning jämfört med 2015.	53%	63%	65%	67%	69%
Medarbetarengagemang (HME) för KLF. Index 0-100 *	85	-	87	-	87
Medarbetarengagemang (HME), totalt kommunen (U00200). Index 0-100 *	79	-	80	-	80
Förvaltningarnas avvikelse från budget. Antal med underskott /sammanlagt underskott.	3/-19,6	0/0	0/0	0/0	0/0
Enkät till förvaltningars ledningsgrupper inför dialogmöte hur kommunlednings-förvaltningen klarar samordningsuppdraget att leda, styra och följa upp *.	-	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 73%	-	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 80%	-

*Enkäterna genomförs vartannat år.

Medborgare och medarbetare är delaktiga i kommunens utveckling - DELAKTIGHET

Vi vill kommunicera och ge återkoppling avseende mål, resultat och kvalitet. Vi vill att medborgare och medarbetare ska ha möjlighet att vara insatta, delaktiga med möjlighet att påverka kommunens utveckling.



Nämndmål: Externa och interna kontakter präglas av gott bemötande, tillgänglighet, tydlighet och delaktighet.					
	Nuläge		Målnivåer		
Indikatorer	2021	2022	2023	2024	2025
Uppklarning - I vilken utsträckning kunden fick svar på sin fråga och anser att ärendet är löst, (Brilliant, KLF, index)	75	76	77	78	79
Generell nöjdhet - Hur nöjd kunden är med hanteringen av ärendet som helhet. (Brilliant, KLF, index)	81	82	83	84	85
Att få svar på frågor till kommunen fungerar bra, andel (%) N00647*	72	-	74	-	77
Bra bemötande vid kontakt med tjänsteperson i kommunen, andel (%) N00640*	87	-	88	-	90
Möjlighet att delta aktivt i arbetet med att utveckla kommunen fungerar bra, andel (%) N00651*	43	-	46	-	49
Hur nöjd är du med invånarnas möjligheter att påverka inom de kommunala verksamheterna? ** (betyg 0-10)	9,6	7,4	7,6	8,0	8,0
Medarbetarengagemang HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) totalt kommunen - Styrningsindex (U00203)*	82	-	83	-	83
Medarbetarengagemang HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) KLF - Styrningsindex*	87	-	87	-	87
Antal avslutade omröstningar för medborgarinitiativ/antal som gått vidare politiskt till beslut	40 / 21	40 / 30	40 / 30	40 / 30	40 / 30

*Enkäterna genomförs vartannat år.

**Frågan ställs i samband med landsbygdsdialog

Arbetsgivare kan anställa de medarbetare de behöver - KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Genom samverkan kan Värnamo kommun och andra arbetsgivare rekrytera och behålla medarbetare.

Medarbetare, vars erfarenheter och kompetens tas till vara och utvecklas, trivs och stannar.

Värnamo kommun samverkar aktivt med externa aktörer för att främja och underlätta rekrytering för alla arbetsgivare i kommunen.

Värnamo kommun upplevs som en attraktiv arbetsgivare som utvecklar och behåller sina medarbetare.



Nämndmål: Kommunstyrelsen skapar i samverkan med näringsliv och övriga förvaltningar goda förutsättningar för arbetsgivare och egna verksamheter att rekrytera, och inom egna organisationen kompetensutveckla och behålla personal.					
	Nuläge		Målnivåer		
Indikatorer	2021	2022	2023	2024	2025
Enkät till förvaltningars ledningsgrupper inför dialogmöte hur kommunledningsförvaltningen profilerar kommunen som arbetsgivare och skapar förutsättningar för kompetensutveckling.	-	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 73%	-	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 80%	-
Medarbetarengagemang HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) KLF – Ledarskapsindex	87	-	87	-	87
Medarbetarengagemang (HME) KLF - Motivationsindex	82	-	83	-	84
Andel som anser att näringslivssamverkans utbildningar kommer att ge nytta i sitt arbete (Campus Värnamo, %).	90	92	94	95	95
Medarbetarengagemang HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) totalt kommunen – Ledarskapsindex (U00202)	77	-	82	-	84
Medarbetarengagemang (HME) totalt kommunen - Motivationsindex (U00201)	79	-	82	-	84
Långtidsarbetslöshet 25–64 år, andel (%) av befolkning (N03929).	3,7	≤ 3,0	≤ 2,6	≤ 2,6	≤ 2,6

Klimatsmarta val underlättas - KLIMAT

Klimatet är vår viktigaste framtidsfråga, där allas insats behövs och är viktig. Vi ska skapa goda förutsättningar att göra val som minskar vår klimatpåverkan.

Kommunens medborgare, företag, föreningar och besökare har stora möjligheter att leva och bedriva verksamhet klimatsmart. Värnamo kommun minskar sin klimatpåverkan inom områdena resande och energianvändning.



Nämndmål: Kommunstyrelsen leder aktivt utvecklingen för att Värnamo kommun minskar sin klimatpåverkan inom områdena resande och energianvändning.					
	Nuläge		Målnivåer		
Indikatorer	2021	2022	2023	2024	2025

Antal åtgärder (alla förvaltningar) i <i>Plan för Värnamo kommuns miljöarbete</i> där klimatåtgärder är genomförda, i huvudsak genomförda alternativt pågående respektive ej påbörjad. *	-	16/8/0	16/8/0	16/8/0	16/8/0
Antal åtgärder för KLF i <i>Plan för Värnamo kommuns miljöarbete</i> där klimatåtgärder är genomförda, i huvudsak genomförda alternativt pågående respektive ej påbörjad. *	-	4/2/0	4/2/0	4/2/0	4/2/0
Antal körda km/årsarbetare (alla förvaltningar) med privat bil i tjänsten **	95	Minska med 2%	Minska med 2%	Minska med 2%	Minska med 2%
Antal körda km/årsarbetare för KLF med privat bil i tjänsten **	87	Minska med 2%	Minska med 2%	Minska med 2%	Minska med 2%
Andel av projektblad som anger att miljöstrateg samt energi- och klimatrådgivare har getts möjlighet att delta i projektet. ***	-	80%	100%	100%	100%
Antal resor med kollektivtrafikkortet på de fyra avdelningarna.	-	5/5/5	7/7/7	10/10/10	12/12/12

* Indikatorerna för Plan för miljöarbetet är omgjorda från 2022 för att bli tydligare och mäta just klimatarbetet.

** Detta är exklusive anställningsform 5 vilket avser, förtroendevald, tolk, familjehem, valföretagare, uppdragstagare

*** I projekt överstigande 10 milj. I enlighet med Policy för investeringsprocessen.

4.2 Nämndens Ekonomi

4.2.1 Driftbudget 2023 samt plan 2024-2025

Kommunstyrelsen/kommunledningsförvaltningens driftbudgetram för år 2023 är 101,0 miljoner kronor, för år 2024 99,5 miljoner kronor och för år 2025 100,0 miljoner kronor.

DRIFTVERKSAMHET	Bokslut	Bokslut	Budget	Budget	Plan	Plan
	2020	2021	2022	2023	Budget	Budget
<i>Nettobelopp i miljoner kronor med en decimal</i>					2024	2025
Nämnd- och styrelseverksamhet	6,9	6,5	7,3			
Stöd till politiska partier, partistöd	1,2	1,2	1,2			
Övrig politisk verksamhet	1,2	1,3	1,3			
Allmänna val	0,0	0,0	0,9			
Näringslivsinsatser	3,3	3,3	3,5			
Kommunikation och marknadsföring	1,9	1,9	1,8			
Turistverksamhet	2,8	2,3	2,4			
Kollektiv- och länstrafik	0,1	0,1	0,1			
Bidrag fritidsverksamhet	0,0	0,2	0,5			
Bredbandsbidrag till enskilda	1,4	1,1	1,0			
Fysisk/teknisk planering, Mark- och exploatering	3,0	3,0	2,9			
Lantegendomar	-0,3	-0,5	-0,4			
Gator/vägar samt broar, Infrastruktursatsningar	0,5	0,1	0,5			
Avträdesersättning, Värnamo Energi	0,0	1,0	0,0			
Krisberedskap och civilt försvar, bidrag	-0,3	0,0	0,0			
Övriga insatser till vuxna, Brottsförebyggande rådet	0,1	0,1	0,2			
Överförmyndarverksamhet	1,3	1,4	1,5			
Gemensamma lokaler, övrigt	10,5	10,4	10,5			
Kommunledningsverksamhet Administration	33,4	34,7	43,8			
Upphandlingsverksamhet	7,6	7,6	ingår i raden ovan			
Kommunledningsverksamhet Övrigt	11,4	11,2	10,8			
Personalbefrämjande åtgärder	3,9	3,6	5,1			
Facklig verksamhet	1,9	2,2	2,2			
	91,8	92,7	97,1	102,4	101,0	101,5

4.2.2. Investeringsbudget 2023 samt –plan 2024-2027

Kommunstyrelsen/kommunledningsförvaltningens investeringsbudget för år 2023 är 5,7 miljoner kronor och investeringsplan för år 2024-2027 15,7 miljoner kronor.

Kommunledningsförvaltningen						
Projekt/namn/Projektgruppering		Budget	Plan	Plan	Plan	Plan
	<i>Projektblad nr</i>	2023	2024	2025	2026	2027
<i>Belopp i miljoner kronor med en decimal</i>						
KS:s anslag för investeringsavvikelser och mindre tillkommande investeringar	KS 005	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Förstudier, förprojektering, fördelas efter beslut i KS	KS 006	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Läsplattor till förtroendevalda, samtliga nämnder	KS 015	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Inventarier och it-utrustning till kommunledningsförv.	KS 001	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
HR-system, Upphandling	KS 002	1,0	0,7			
Ekonomisystem inkl e-handel	KS 011	0,4				
Arkivsystem, nytt till kansliet	KS 019		0,6			
Kommunövergripande IT-system	KS 020	1,3	0,6	0,6	0,6	0,6
SUMMA INVESTERINGAR		5,7	4,9	3,6	3,6	3,6

Kommunstyrelsen/mark- och exploaterings investeringsbudget för år 2023 är 26,4 miljoner kronor, inkomster i anslutning till investeringar för år 2023 är 38,0 miljoner kronor. Kommunstyrelsen/Mark- och exploaterings investeringsplan för år 2024 - 2027 är totalt 200,8 miljoner kronor, inkomster i anslutning till investeringar för år 2024 - 2027 är 195,5 miljoner kronor. Detaljer per projekt framgår i projektbladen.

Mark- och exploatering					
Projektnamn/Projektgruppering	Budget 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027
<i>Belopp i miljoner kronor med en decimal</i>					
Mark och exploatering utgifter	26,4	54,1	49,0	32,2	66,0
Mark och exploatering försäljning, inkomster	-38,0	-43,0	-49,0	-60,5	-43,0
SUMMA INVESTERINGAR	-11,6	11,1	0,0	-28,3	23,0

4.3 Nämndens HR

Kommunstyrelsens mål om kompetensförsörjning innebär att nämnden i samverkan med näringsliv och övriga förvaltningar skapar goda förutsättningar för arbetsgivare och egna verksamheter att rekrytera, och inom egna organisationen kompetensutveckla och behålla personal. Arbetet med arbetsmiljön är en viktig del i att trygga kompetensförsörjningen. I förvaltningens arbete med arbetsmiljö ingår att arbeta med värdegrunden, hälsosamma arbetsplatser och insatser för att minska sjukfrånvaron. Nyckeltalen i tabellen nedan visar på en lägre sjukfrånvaro samt något ökad personalomsättning exklusive pensionsavgångar 2021 jämfört med 2020. Övertid och mertid är på en oförändrad, förhållandevis låg nivå.

	2020-12-31	2021-12-31	Förändring
Tillsvidareanställda, antal	86	89	+3
Tillsvidareanställda, årsarbetare	86	88	+2
Tidsbegränsat månadsanställda, antal	8	10	+2
Tidsbegränsat månadsanställda, årsarbetare	7	10	+3
Andel kvinnor, %	61,6	62,9	+1,3 procentenheter
Sysselsättningsgrad, %	100	99,4	-0,6 procentenheter

	2020-12-31	2021-12-31	Förändring
Övertid, tkr*	78	90	+12
Övertid, timmar**	158	183	+25
Mertid, tkr*	11	9	-2
Mertid, timmar**	40	43	+3
Timlön, tkr*	265	363	+98
Timlön, timmar**	1 950	3 526	+1 576
Personalkostnad exklusive pension, tkr	69 757	74 098	+4 341

*Avser kostnader enligt bokföringen per 2021-12-31, timmarna är utförda december 2020 - november 2021 (12 månader). Inklusive deltidsbrandmän. **Avser timmar utförda december 2020 - november 2021 (12 månader). Exklusive deltidsbrandmän.

	2020-12-31	2021-12-31	Förändring
Sjukfrånvaro, % *	4,41	2,60	-1,81 procentenheter
Andel sjukfrånvaro längre än 60 dagar, % *	42,34	47,65	+5,31 procentenheter
Sjuklön (månadsavlönade, timavlönade), kr **	716	493	-223

*Avser sjukfrånvarotid januari 2021 - november 2021. I förvaltningsberättelsen finns uppgift om sjukfrånvarotid januari 2021-december 2021. **Avser kostnader enligt bokföringen per 2021-12-31.

	2020-12-31	2021-12-31	Förändring
Personalomsättning, %	7,5	6,6	-0,9 procentenheter
Personalomsättning exkl. pensionsavgångar, %	6,3	6,6	+0,3 procentenheter
Pensionsavgångar, antal faktiska	1	0	-1

*Avser tillsvidareanställda.

Pensionsavgångar prognos (beräknat vid 65 års ålder)	Prognos 2022	Prognos 2023	Prognos 2024	Prognos 2025	Prognos 2026
Antal	1	0	3	5	2

*Avser tillsvidareanställda.

5. Sammanfattning

Förvaltningen ser flera utvecklingsområden och utmaningar bl a kring digitalisering med tillhörande behov av stöd från informationssäkerhetssamordnarna, arbetsmiljö, kompetensförsörjning, det strategiska perspektivet om Hälsosam uppväxt i Värnamo (HUV) samt byggbar tomt- och industrimark. Det framkommer också behov av resurser för strategiskt arbete, totalförsvarsarbete, brottsförebyggande arbete, systemförvaltning och allmänt högre krav på kommunal verksamhet från såväl medborgare som myndigheter.

Det är inte självklart hur alla dessa behov kan kopplas till målstyrningsprocessen och därmed vilka resurser som bör prioriteras och till vilken verksamhet. Under 2022 och framåt kan avdelningarnas roller i arbete med det strategiska perspektivet HUV identifieras och utvecklas. Därtill behöver kommunstyrelsen hantera att HUV är ett strategiskt perspektiv från 2022 men inte fanns i mallen för verksamhetsplaner när 2023 nu arbetas fram.

Till dessa utmaningar ska läggas att förvaltningens kompetententa och engagerade personal under 2023 och framåt ska fortsätta implementeringen av omorganisationen som påbörjades 2021. Även extra arbetsinsatser som en följd av valet 2022 och starten på en ny mandatperiod behöver förvaltning och nämnd förhålla sig till.