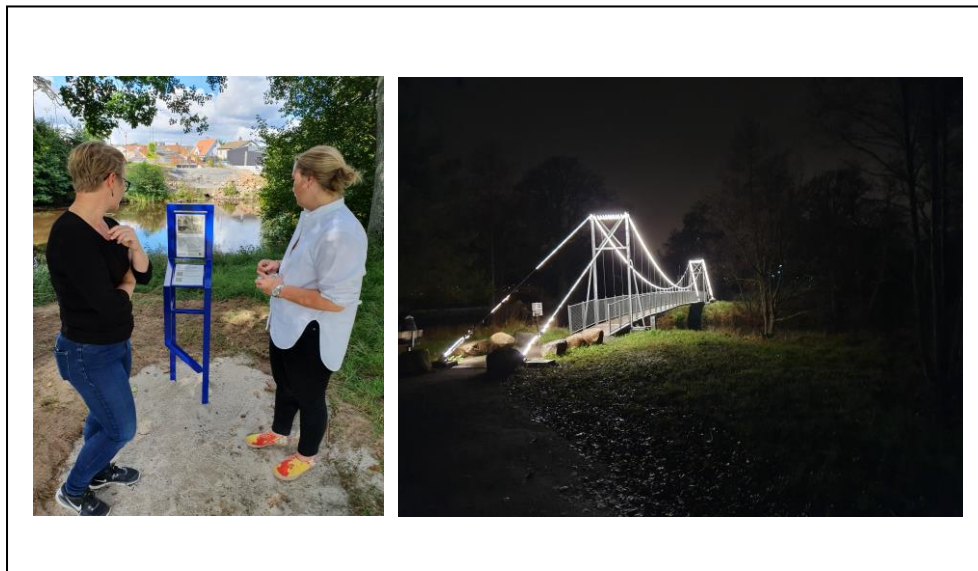


Verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2022 - 2024



Antagen av: Kommunstyrelsen

Datum: 2021-10-19, Ks § 357-2021

Dokumentet gäller från: 2022-01-01

Dokumentet gäller för: Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig:

Kommunstyrelsens ordförande Mikael Karlsson och kommundirektör Ulf Svensson

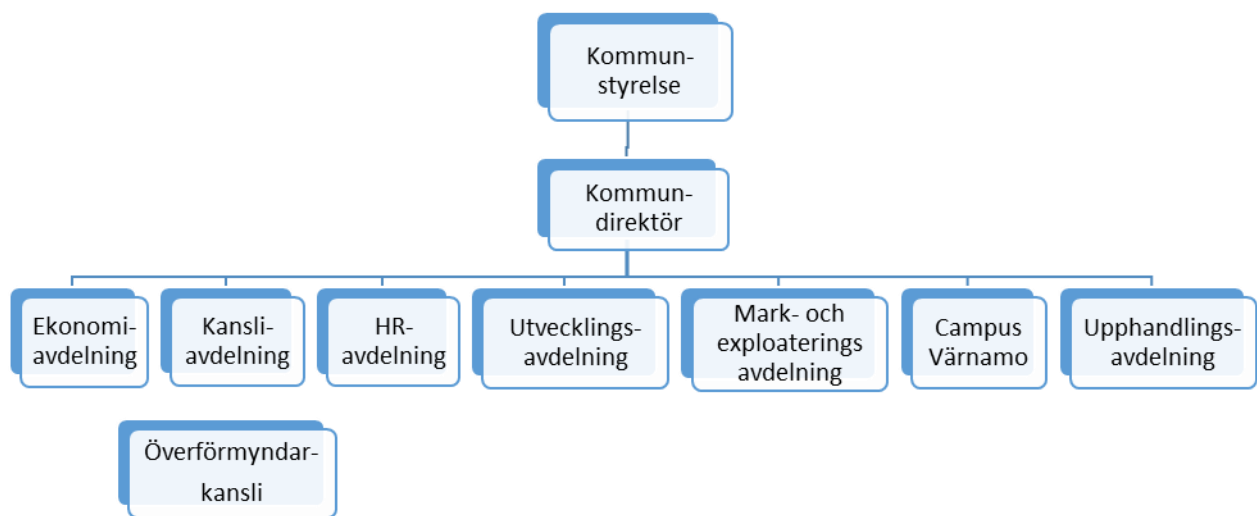
Innehåll

1. Nämndens uppdrag enligt reglemente	3
1.1 Organisationsbeskrivning	3
1.2 Uppdragets omfattning	3
2. Verksamhetsåren 2022 - 2024	5
2.1 Strategier och metoder	5
2.2 Digitalisering	7
3. Utmaningar och framtida utveckling	8
4. Nämndens mål, ekonomi, HR och övriga nyckeltal	12
4.1 Nämndens mål	12
4.2 Nämndens Ekonomi	15
4.2.1 Driftbudget 2022 samt plan 2023-2024	15
4.2.2. Investeringsbudget 2022 samt –plan 2023-2026	16
4.3 Nämndens HR	17
5. Sammanfattning	18

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.

1.1 Organisationsbeskrivning



1.2 Uppdragets omfattning

Kommunledningsförvaltningen är en komplex förvaltning med åtta olika verksamhetsområden som inom sig i sin tur har många specialitetsfunktioner. Dessutom finns det tre olika politiska ansvar som påverkar; överförmyndare, upphandlingsnämnd och kommunstyrelse.

Kommunledningsförvaltningen biträder kommunstyrelsen med ledningen av den kommunala verksamheten och arbetar med strategiska frågor, stöd och övergripande samordning av förvaltningarnas verksamhet.

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.

Campus Värnamo upprättar egen verksamhetsplan men ingår i kommunledningsförvaltningen och redovisas i detta dokument avseende HR-delar. Campus Värnamo består av fyra verksamheter, utbildning, kompetensakademi, näringslivssamverkan och teknikcenter. Verksamheten anordnar kompetensutveckling på olika nivåer för både privatpersoner och anställda i privat eller offentlig sektor.

Ekonomiavdelningen arbetar kommunövergripande och verkar rådgivande i ekonomiska frågor till kommunstyrelsen och förvaltningarna. Exempel på verksamhetsområden är att upprätta budget, förvalta och utveckla budgetprocessen, löpande redovisning, utdatasystem, upprätta redovisningar, ekonomiska sammanställningar och uppföljningar samt bokslut för kommunen och koncernen.

Upphandlingsavdelningen verksamhetsplan lämnas in av upphandlingsnämnden. Avdelningen ansvarar för inköps- och upphandlingsverksamheten, avtalsuppföljning, e-handel och leverantörfakturor. Avdelningen ansvarar även för att samordna kommunens inköpsbehov och tillvarata marknadskonkurrensen.

Kommunkansliet ansvarar för diarieföring, ärendeberedning, allmän administration, protokollskrivning, dokumenthantering och annan administration för kommunstyrelsen, kommunfullmäktige, personalutskottet samt brottsförebyggande rådet. Kommunkansliet ansvarar även för kommunens övergripande kommunikation såsom informationstidning, webb, intranät, mediefrågor och kriskommunikation. Kommunkansliet administrerar de allmänna valen och ansvarar för arkivfrågor. Kommunkansliet ansvarar även för juridiskt stöd, rådgivning och information till kommunens nämnder och förvaltningar. Sedan 2019 ingår även överförmyndarkansliet i kommunkansliet.

Överförmyndarnämnden upprättar egen verksamhetsplan.

Utvecklingsavdelningen leder, samordnar och följer upp kommunens övergripande strategiska utvecklingsarbete. Arbetet kompletterar och stödjer kommunledningen samt förvaltningarnas verksamheter. Utvecklingsavdelningens verksamhetsområden är bland annat att utveckla landsbygdens förutsättningar, samordna och driva frågor inom digitalisering, näringslivsutveckling och övergripande infrastrukturfrågor. Avdelningen driver även destinationsutveckling, hållbarhetsfrågor inom ramen för de globala målen i Agenda 2030, energisamordning samt energirådgivning. Slutligen ska avdelningen även förvalta och utveckla kommunens styrning med mål och resultat, ta fram underlag för befolkningsstatistik, omvärldsanalys och prognoser samt samordna intern kontroll inom kommunen.

Mark- och exploateringsavdelningen erbjuder mark- och exploaterings tjänster och fastighetsjuridisk kompetens. Avdelningen företräder kommunens intressen så att avtal, exploatering och markanvändning bidrar till att utveckla kommunens attraktivitet för verksamheter och boende. Avdelningen ansvarar även för köp och försäljning av mark, upprättande av exploaterings- och markavtal, genomförandefrågor, bostadsförsörjningsprogram, exploateringsprogram med mera. Avdelningen hanterar servituts- och fastighetsbildningsfrågor samt drift av kommunens markreserv.

2. Verksamhetsåren 2022 - 2024

2.1 Strategier och metoder

Nedan redogörs för vad de olika avdelningarna planerar att göra främst under 2022 men även de närmaste åren därefter. Allt för att leva upp till grunduppdragen för avdelningarna och förvaltningen, vilket redogjorts för i avsnitt ett. Åtgärderna omfattar även planering för att nå nedbrutna behov utifrån de fyra för koncernen övergripande målen.

HR-avdelningen

Kommunfullmäktige har beslutat om policy - *Värnamo kommun som arbetsgivare*. Utifrån det och med värdegrunden, medarbetarskapet och det motiverande ledarskapet i fokus arbetar HR-avdelningen för att stötta förvaltningarna i att trygga kompetensförsörjningen. Arbetet med arbetsgivarvarumärket som HR-avdelningen och kommunikationsfunktionen påbörjat ska fortsätta att utvecklas.

Ett arbete med hälsofrämjande arbetsplatser och friskfaktorer har påbörjats. Arbetet behöver ske på så väl organisations, grupp som individnivå. I detta arbete efterfrågar förvaltningarna ett mer nära och handfast stöd från HR-enheten. Arbetet med att följa upp och arbetet aktivt med att förebygga och minska sjukfrånvaron fortsätter under 2022 liksom friskvårds-satsningar för att förebygga ohälsa.

Arbetet med att stärka samverkan fortsätter tillsammans med de fackliga organisationerna. I detta ingår att på alla nivåer i organisationen arbeta aktivt med arbetsmiljö och hälsa och arbetet med hälsofrämjande arbetsplatser är en del i det.

Att utifrån det motiverande ledarskapet stärka och utveckla cheferna är en nyckel för framtida kompetensförsörjning.

Driftstart av det upphandlade HR-systemet, samma system som tidigare, sker 1 januari 2022. Det kommer dock att finnas arbete kvar in i 2022. Därefter kommer vi fortsätta arbete med effektiviseringar som robotautomatisering av möjliga arbetsmoment. Det kommer kräva intern kompetens inom kommunen gällande förvaltning och programmering.

Inom det brottsförebyggande arbete 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. En översyn av det lokala brottsförebyggande rådet pågår med målet att få en ökad förankring hos politiker, ledningsgrupp och övriga intressenter. Detta arbete fortsätter under 2022.

Arbete pågår med implementering och uppföljning av de åtgärder i *Åtgärdsplan för krisberedskap* som togs fram för respektive verksamhet. Krishanteringsplanen för Värnamo kommun uppdaterades under 2021 och kommer under 2022 att ligga till grund för utbildning och övning. Framtagande av risk-och sårbarhetsanalys inför kommande mandatperiod påbörjas.

Inom informationssäkerhetsområdet är fokus på implementering av policy och riktlinjer samt ett arbete för att skapa ett systematiskt arbete.

Mark- och exploateringsavdelningen kommer under 2021 slutföra arbetet med att ta fram en ny bostadsförsörjningsplan. Avdelningen kommer under 2022 fortsätta vara pådrivande att ta fram nya detaljplaner samt exploateringsklara tomter för att möta upp den allt längre tomtkön samt den stora efterfrågan från större exploatörer. Det är av yttersta vikt för Värnamos vision att alla berörda arbetar för detta. Det nya verksamhetsområdet på Bredasten blir klart och kommer att möjliggöra ytterligare etableringar av verksamheter i Värnamo.

Utvecklingsavdelningen arbetat med att ta fram en reviderad målstyrningsmodellen som innefattar så väl Hälsosam uppväxt i Värnamo (HUV) som Agenda 2030 arbetet. De kommande åren kommer kräva en stor implementerings- och utbildningsinsats för att säkerställa att modellen blir levande och efterföljs.

Landsbyggsdialogerna sattes på vänt under 2020 i och med pandemin. Detta arbete sätts igång igen under 2021. Fokus framöver kommer vara på delaktighet från en bredare målgrupp och att kommunicera resultat och process både internt och externt. De fysiska åtgärderna på orterna får ett mindre fokus medan sociala frågor får ett större utrymme.

Destinationsenheten har arbetat med destinationsutvecklingen av platsen Värnamo. En handlingsplan är under framtagande och den kommer vara drivande i det fortsatta arbetet de kommande åren.

För att klara av att möta kommande utmaningar kommunen står inför kommer det krävas en agil organisation som klara om att ställa om vid behov. Förnyade arbetssätt kommer behöva arbetas fram och kompetenshöjande insatser inom projektledning, analys och digitalisering kommer behövas.

Upphandlingsavdelningen tillsammans med verksamheterna gör numera fler Förnyade Konkurrentutsättningar (FKU). Antal förnyade konkurrensutsättningar och objekt har de senaste 10 år ökat med 313%. Avdelningen kan tydligt mäta de vinster kommunen gör per uppdrag. En förstärkning av upphandlarorganisationen görs från och med januari.

Projekt 100% e-handel avslutas i december 2021 och övergår från januari 2022 i en permanent driftorganisation

Ekonomiavdelningen

En översyn ska göras av kommunens ekonomisystem avseende rutiner för anläggningsredovisning då arbetet idag upplevs som resurskrävande. Vidare kommer systemstöd för kassaredovisning att implementeras. En översyn planeras avseende prognos och budgetarbete där ambitionen är att utveckla systemstödet. Här behöver det också göras en översyn av gemensam kodstruktur för kommunorganisationen för att underlätta aggregering av data från olika system och källor i utdatasystemet. Arbetet med att dokumentera rutiner och processer i Infocaption fortgår. Vad gäller ekonomiinformation kommer en översyn att göras av delårsrapport och årsredovisning vilket är ett område med nya lagkrav och normering, framförallt vad gäller ett tydligare koncernperspektiv.

Kommunkansliet

Under 2022 är det åter dags att genomföra de allmänna valen till riksdag, regionfullmäktige och kommunfullmäktige. Detta är en stor uppgift för valnämnden men också för kommunkansliet som bistår i planering och genomförande. En uppgift är att se till att valet genomförs på ett säkert sätt och att arbetet med valet inte blir för personberoende.

Under 2021 påbörjades ett nytt arbetssätt med syftet att öka kvaliteten på och stärka kompetensen kring kommunikation. Detta arbetssätt utvecklas ytterligare under 2022 då medel tillförs förvaltningen för en permanent förstärkning med en kommunikatör.

2.2 Digitalisering

Utvecklingen går snabbt inom digitalisering. 5G byggs ut, allt fler får fiberanslutning med hög hastighet, allt fler självkörande bilar introduceras, artificiell intelligens och e-tjänster utvecklas, en stor del av arbetskraften "här"-arbetar dvs är någon annanstans på jordklotet än på arbetsplatsen. Robotisering ersätter mänsklig arbetskraft, samtidigt som nya yrkesgrupper tillkommer. Allt detta är möjligheter och utmaningar även för den kommunala sektorn.

Mark- och exploateringsavdelningen har under senare år verkat för en allt smidigare lösning för presumtiva tomtköpare med presentation av aktuella objekt på kommunens hemsida samt med en digital anmälan till tomtkön. Detta kan vara möjligt att på sikt utveckla till andra grenar inom avdelningen. Avdelningen ser fram emot en översyn av de ekonomiska processerna samt IT- processer som kanske skulle kunna förenkla vissa arbetsuppgifter.

Utvecklingsavdelningens plan för gemensamma strategier för digitalisering har resulterat i att det har beslutats att starta upp ett IT-center 2022, som kommer vara placerad under Service nämndens ansvarområde.

I och med införandet av VITS och sjösättandet av IT-center finns goda förutsättningar att stödja verksamheternas digitalisering. Kompetensbristen är en risk både ur ett sårbarhetsperspektiv då systemen blir allt mer komplexa vilket gör att specialisering krävs och att enstaka personer upprätthåller kompetensen. Ett starkt och kompetent IT-center är ett sätt att angripa dessa utmaningar.

Öppna data är en viktig aspekt att bevaka och arbeta med. Det länsgemensamma projektet kommer att bli en viktig resurs och möjlighet för effektiv utveckling i dessa frågor.

Ett omtag gällande arbetssätt och utveckling av beslutsstödsverktyget Hypergene kommer göras under kommande år. Det saknas en målbild med hur vi ser att Värnamo Kommun ska använda systemet som helhet. I detta arbete kommer det även ingå att ta fram och implementera en förvaltningsmodell med erforderliga personella resurser för systemet.

Upphandlingsavdelningen

Förutom annonsering och tilldelning av beslut signeras idag avtal, avtalsförlängningar, kontrakt och justering av protokoll digitalt.

Effekter som ökad avtalstrohet och minskad handläggningstid beräknas innebära stora besparingar för kommunen. En ökad andel elektroniska beställningar möjliggör analyser som visar på nya upphandlingsområden och ger en bättre priskontroll och översyn av avtalsartiklar.

Ekonomiavdelningen

I samband med att ett nytt ekonomisystem implementerades 2019 gjordes en omfattande uppdatering av kodstruktur för ekonomidata. Detta innebär goda förutsättningar att arbeta vidare med digitalisering. Nästa steg är att uppdatera dokumenthanteringsplanen för att säkerställa att dokumentationen stödjer framtida utveckling.

Kommunkansliet Dokument-, och ärendehanteringssystemet Evolution används för allmän nämndadministration och diarieföring, men systemet har även andra funktioner som exempelvis fristående dokumenthantering för bland annat rutiner som sedan kan publiceras på

Webben eller intranätet Nettan genom en koppling mellan systemen. Några förvaltningar har börjat använda den funktionen och målet är att fler ska följa efter.

Arbete pågår för att gå över till digital justering av protokoll för nämnderna. Det finns fler utvecklingsmöjligheter i Evolution för alla förvaltningar, men det kräver resurser, både i tid och pengar.

Nettpublicator används för att publicera handlingar till politiken inför nämnd samt de digitala nämndsmötena. Arbetet med Nettpublicator har ökat det senaste året som en följd av Coronapandemin.

Driften av det gemensamma e-arkivet sköts av Region Jönköping och Värnamo kommun betalar för tjänsten. Kommunen behöver intensifiera arbetet med den digitala arkiveringen eftersom det inte kommer finnas plats i det fysiska kommunarkivet. Kommunen behöver också arkivera system i stället för att ha kvar systemen när de bara används för sökningar. För att få e-arkivfunktionen att fungera på ett bra sätt krävs ett samarbete mellan kommunens arkivfunktion, IT-stöd och förvaltningarna. Detta arbete har påbörjats men behöver prioriteras ytterligare, både avseende tid och resurser.

Digitala kanaler blir allt viktigare. Därför är webbplatser den viktigaste informations- och kommunikationskanalen. Det finns en tydlig strategi för hur kommunen arbetar med webbplatser för att nå rätt målgrupper med rätt budskap och rätt service, externt och internt. Motsvarande strategi behöver finnas för alla kanaler. Under 2021 formulerades en strategi för sociala medier och under 2022 kommer resultat ge möjlighet till ytterligare utveckling. Sociala medier blir en allt viktigare kanal, bland annat för att slussa in medborgarna till webbplatsen.

3. Utmaningar och framtida utveckling

För att kunna biträda kommunstyrelsen kring övergripande strategiska frågor behöver avdelningarna bevaka omvärlden för att se vilka utmaningar och samhällsförändringar som kommunledningen behöver förhålla sig till.

Delaktighet och insyn mellan förvaltningar kan utvecklas för att skapa bättre förutsättningar för samordning. De långsiktiga planeringsprocesserna på 10-15-20 års sikt ska utvecklas. Förvaltningarnas utmaningar och behov kan inte hanteras var för sig. För att möta framtidens utmaningar krävs samordning, samverkan, nytänk och en förståelse för andra förvaltningars utmaningar. Kopplingen mellan ledningsmodell och modell för det motiverande ledarskapet ska göras tydligare. De båda modellerna behöver båda hantera alla stegen i styrkedjan.

Exempel på stora globala utvecklingar som vi lokalt behöver planera för att möta är en försämrad försörjningskvot. Det innebär dels att färre ska försörja fler, dels att konkurrensen om utbildad arbetskraft ökar. Andra utmaningar är en 50 procentig ökning av andelen äldre över 80 år, digitalisering, ett ökande utanförskap och polarisering, möjligheten för vissa yrkeskategorier att utföra sitt arbete från vilken plats som helst och kopplat till det, kommunens framtida lokalbehov. Även planetens uppvärmning, klimat, biologisk mångfald och massutrotningen av djur och växter måste vi förhålla oss till.

HR-avdelningen

Kompetensförsörjning är en nyckelfråga och ett övergripande mål. 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.

Det pågår en diskussion i samhället i dag kring livslångt lärande och omställning till nya yrken och arbetsuppgifter. 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.

Utvecklingen i samhället 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. Kapacitet kan även behövas för att möta flera påfrestningar samtidigt eller under lång tid. Som exempel kan nämnas pandemi och översvämning.

Bildandet av trygghets- och säkerhetsenheten har medfört en ökad kvalitet och bättre stöd till verksamheterna vad gäller brottsförebyggande arbete, säkerhetsskydd, informationssäkerhet och krisberedskap. Det saknas dock resurser kring framförallt brottsförebyggande arbete och informationssäkerhet. Det brottsförebyggande arbetet i kommunerna förväntas inom de närmaste åren bli en lagstadgad uppgift.

Mark- och exploateringsavdelningen 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. Här måste kommunen bestämma sig för om man fortsatt ska vara en liten stad eller växla upp till en medelstor stad med ett högre exploateringstal. Samtidigt med en förtätning följer behovet av mer grönstruktur, parkmark och mötesplatser som är tillgängliga, trygga och av tillräcklig storlek och kvalitet så att den ökande befolkningens behov kan tillgodoses.

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. Det finns risker med att tillskapa enklaver i stadens kransområden som är infrastukturmässigt dyra att försörja.

Kommunen behöver tillmötesgå efterfrågan från den alltmer växande tomtkön inom en snar framtid.

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 när nuvarande mark är försäld. Därför behövs ett besked om utbyggnaden av höghastighetsjärnvägen förbi Värnamo.

Utvecklingsavdelningen

God samverkan mellan näringsliv, civilsamhälle som internt inom kommunen kommer vara avgörande för att skapa förutsättningar för att företag och nya kommuninvånare ska vilja etablera och bosätta sig i Värnamo Kommun. I detta arbete ingår också att skapa engagemang och delaktighet bland medborgarna i Värnamo Kommun vilket även är en förutsättning för ett tryggt och sammansvetsat samhälle med förtroendet samt tillit till beslutsfattarna i samhället.

Kommunen är en viktig kraft i samhällsutvecklingen inom ramen för de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030. Samtliga förvaltningar och bolag är viktiga för att nå målen i Agenda 2030.

Som en del i att öka tryggheten och minska brottsligheten är arbetet med exempelvis jämlika uppväxtförhållanden, minskade klasskillnader, jämställdhet och skadliga sedvänjor viktigt. Samhällsutvecklingen med ett ökat stillasittande, dåliga matvanor, låga konditionsvärden, narkotika och tobakskonsumtion är ojämnt fördelat i befolkningen och innebär en ökande utmaning för kommunen. Alla dessa frågor kan hanteras inom ramen för Agenda 2030.

Upphandlingsavdelningen

Behovet av upphandlingsstöd ökar på grund av fler överprövningar av genomförda upphandlingar och att reglerna blir mer omfattande.

Ett ökat behov av upphandlingsstöd kommer inte enbart från verksamheterna utan även från våra kommunala bolag. Lösning med upphandlingskonsult har varit en kortsiktig lösning.

Det har varit en ökad trend av överprövningar de senaste åren. Varken upphandlingsavdelningen eller någon verksamhet i kommunen har idag budget för Juridisk stöd vid överprövningar eller juridiska diskussioner med leverantörer.

Ekonomiavdelningen

Digitalisering av ekonomiprocesser möjliggör effektivare arbetssätt och en förflyttning från rutinuppgifter till analys och förbättringsarbete. Det är viktigt att kommunen är aktiv i omvärldsbevakning och implementering av ny teknik och arbetssätt.

Kommunkansliet

En stor utmaning är att hantera sociala medier. Allt går fort när något händer, information sprids och risken för felaktig information och ryktesspridning är stor. Hur möter kommunen medborgarnas behov av information, när det behöver gå väldigt snabbt, samtidigt som det ska hållas korrekt och tydligt?

Kopplat till detta finns också utmaningen att dels bedöma felaktig eller missvisande information, dels med informationsöverflöd: Hur når kommunen fram i den hårda konkurrensen om målgruppernas uppmärksamhet?

En utmaning är att lära verksamheterna att kommunikation kostar pengar och att det bör räknas in vid varje större förändring och i varje projekt.

Kravet på den tekniska kunskapen ökar för att kunna hänga med i utvecklingen av det kommunikativa landskapet. Det gäller e-tjänster, integration mellan verktyg, funktioner på webbplatser, tillgänglighet med mera.

En ytterligare utmaning är att fånga alla målgrupper. Digitala kanaler växer och har stort fokus, men det är viktigt att inte glömma de traditionella kanalerna. Där är informationsbladet Hemmavid en viktig del, och denna behöver utvecklas för att på riktigt bli en del av en övergripande kommunikationsstrategi.

Internkommunikationen behöver utvecklas ytterligare, cheferna har ett tydligt ansvar men även medarbetarna, men där finns behov av struktur, utbildning och kontinuitet.

Den centrala kommunikationsenheten består av 3,3 ordinarie heltidstjänster. De senaste åren har tydligt visat ett ökande behov av kommunikation, både internt och externt. Barn- och utbildningsnämndens kommunikatörstjänst har avvecklats vilket påverkar den centrala funktionen.

4. Nämndens mål, ekonomi, HR och övriga nyckeltal

4.1 Nämndens mål

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.



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

	Nuläge:	Målnivåer:			
Indikatorer	2020	2021	2022	2023	2024
Andel av utvalda nyckeltal för målkriterier (hållbarhet, attraktivitet, tillväxt och trygghet) som utvecklas i positiv riktning jämfört med 2015.	52%	60%	63%	63%	65%
Medarbetarengagemang (HME) för KLF avdelningar. Index 0-100	-	82	-	84	-

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

	Nuläge:	Målnivåer:			
Indikatorer	2020	2021	2022	2023	2024
Förvaltningarnas avvikelse från budget. Antal med underskott /sammanlagt underskott.	3/-20	0/0	0/0	0/0	0/0
Enkät till förvaltningars ledningsgrupper inför dialogmöte* hur kommunledningsförvaltningen klarar samordningsuppdraget att leda, styra och följa upp.	Enkät ej genomförd	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 70%	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 73%	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 76%	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 80%

* Enkät ej utförd 2019 och 2020

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.



Nämndsmål:

Externa och interna kontakter präglas av gott bemötande, tillgänglighet, tydlighet och delaktighet.

Indikatorer	Nuläge:	Målnivåer:			
	2020	2021	2022	2023	2024
KKiK* (U00413). Hur stor andel av medborgarna som tar kontakt med kommunen via telefon får ett direkt svar på en enkel fråga?	54%	75%	85%	87%	93%
KKiK (U00486). Gott bemötande vid kontakt med kommun, andel av maxpoäng (%)	87%	94%	94%	95%	95%
Hur nöjd är du med invånarnas möjligheter att påverka inom de kommunala verksamheterna? (0-10)**	9,6 ***	7,2	7,4	7,6	8,0
Medarbetarengagemang HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) totalt kommunen - Styrningsindex (U00203)	82 (2019)	83	-	85	-
Antal avslutade omröstningar för medborgarinitiativ/antal som gått vidare politiskt ****	14/7	35 / 25	40 / 30	40 / 30	40 / 30

*KKiK: Kommunens kvalitet i korthet, resultat kommunledning.

**Frågan ställs i samband med landsbygdsdialog

***Under 2020 genomfördes bara en dialog pga pandemin. Underlaget är litet och sannolikt inte representativt.

**** Kommunfullmäktige ändrade i maj gränsen för medborgarinitiativ från 25 till 100 röster.

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.



Nämndsmål: 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	2020	2021	2022	2023	2024
Enkät till förvaltningars ledningsgrupper inför dialogmöte hur kommunledningsförvaltningen profilerar kommunen som arbetsgivare och skapar förutsättningar för kompetensutveckling.	Enkät ej genomförd	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 70%	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 73%	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 76%	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 80%
Medarbetarengagemang HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) totalt kommunen – Ledarskapsindex (U00202)	78 (2019)	81	-	82	-
Medarbetarengagemang (HME) totalt kommunen - Motivationsindex (U00201)	81 (2019)	83	-	84	-
Långtidsarbetslöshet 25–64 år, andel (%) av befolkning (N03929).	4,0	≤ 3,6	≤ 3,0	≤ 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.



Nämndsmål: Kommunstyrelsen leder aktivt utvecklingen för att Värnamo kommun minskar sin klimatpåverkan inom områdena resande och energianvändning.					
	Nuläge:	Målnivåer:			
Indikatorer	2020	2021	2022	2023	2024
Antal åtgärder (alla förvaltningar) i Plan för Värnamo kommuns miljöarbete där klimatåtgärder är genomförda, i huvudsak genomförda alternativt pågående respektive ej påbörjad. **	22%/17%	-	16/8/0	16/8/0	16/8/0

Antal åtgärder för KLF i <i>Plan för Värnamo kommuns miljöarbete</i> där klimatåtgärder är <i>genomförda, i huvudsak genomförda alternativt pågående respektive ej påbörjad.</i> * *	-	-	4/2/0	4/2/0	4/2/0
Antal körda km/årsarbetare (alla förvaltningar) med privat bil i tjänsten *	107	Minska med 2%	Minska med 2%	Minska med 2%	Minska med 2%
Antal körda km/årsarbetare för KLF med privat bil i tjänsten *	167	Minska med 2%	Minska med 2%	Minska med 2%	Minska med 2%
Andel av KLFs /kommunen medarbetare som genomfört webbaserad miljöutbildning.	-	10%	20%	50%	70%

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

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

4.2 Nämndens Ekonomi

4.2.1 Driftbudget 2022 samt plan 2023-2024

Kommunstyrelsen/kommunledningsförvaltningens driftbudgetram för år 2022 är 97,1 miljoner kronor. Driftbudgetramarna för år 2023 är 97,1 miljoner kronor och för år 2024 är de 95,6 miljoner kronor.

DRIFTVERKSAMHET	Bokslut	Bokslut	Budget	Budget	Budget	Budget
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Nettobelopp i miljoner kronor med en decimal</i>						
Nämnd- och styrelseverksamhet	7,5	6,9	7,2			
Stöd till politiska partier, partistöd	1,2	1,2	1,2			
Övrig politisk verksamhet	1,2	1,2	1,3			
Allmänna val	0,3	0,0	0,0			
Fysisk/teknisk planering, Mark- och exploatering	2,6	3,0	2,7			
Bostadsförbättring, Bredbandsbidrag	1,3	1,4	1,0			
Näringslivsinsatser	3,5	3,3	3,4			
Turistverksamhet	0,9	2,8	2,3			
Gator/vägar samt broar, Infrastruktursatsningar	0,4	0,5	0,5			
Bidrag fritidsverksamhet	0,4	0,0	0,6			
Övriga insatser till vuxna, Brottsförebyggande rådet	0,0	0,1	0,1			
Lantegendomar	-0,3	-0,3	-0,4			
Kollektiv- och länstrafik	0,8	0,1	0,1			
Gemensamma lokaler, övrigt	10,4	10,5	10,4			
Kommunledningsverksamhet Administration	35,5	33,4	35,2			
Kommunikation och marknadsföring	1,8	1,9	1,6			
Överförmyndarverksamhet	1,4	1,3	1,5			
Kommunledningsverksamhet Övrigt	11,3	11,4	11,7			
Personalbefrämjande åtgärder	4,0	3,9	5,1			
Facklig verksamhet	1,7	1,9	2,0			
Upphandlingsverksamhet	5,9	7,6	7,3			
Krisberedskap och civilt försvar, bidrag	0,0	-0,3	0,0			
Ersättning till Servicenämnden för Kontakcenter	3,7	0,0	0,0			
TOTAL NETTOKOSTNAD	95,5	91,8	94,8	97,1	97,1	95,6

4.2.2. Investeringsbudget 2022 samt –plan 2023-2026

Kommunstyrelsen/kommunledningsförvaltningen investeringsbudget för år 2022 är 4,3 miljoner kronor, investeringsplanen under år 2023 - 2026 är totalt 15,0 miljoner kronor.

Kommunledningsförvaltningen						
Projektnamn/Projektgruppering	Projektblad nr	Budget 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
<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
Inventarier och it-utrustning till kommunledningsförv	KS 001	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
HR-system, Upphandling	KS 002	0,5	0,3	0,2		
HR-system, utveckling	KS 003	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Gemensamt Utdatasystem/Beslutsstöd	KS 004	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Utveckling av webbplats	KS 012	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Vidareutveckling Evolution	KS 017	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Läsplattor till förtroendevalda, samtliga nämnder	KS 015	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
Ekonomisystem inkl e-handel	KS 011	0,2				
Ekonomisystem, utveckling	KS 018	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
SUMMA INVESTERINGAR		4,3	4,0	3,8	3,6	3,7

Kommunstyrelsen/mark- och exploaterings investeringsbudget för år 2022 är 72,0 miljoner kronor för utgifter och för inkomster i anslutning till investeringar 31,0 miljoner kronor för år 2022.

Kommunstyrelsen/Mark- och exploaterings investeringsplan under perioden 2023 - 2026 är 134,0 miljoner kronor för utgifter och för inkomster i anslutning till investeringar 187,9 miljoner kronor under perioden år 2023 - 2026.

Mark- och exploatering						
Projektnamn/Projektgruppering		Budget 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
<i>Belopp i miljoner kronor med en decimal</i>						
Mark och exploatering utgifter		72,0	36,5	40,1	5,0	52,4
Mark och exploatering försäljning, inkomster		-31,0	-43,0	-43,4	-49,0	-52,5
SUMMA INVESTERINGAR		41,0	-6,5	-3,3	-44,0	-0,1

4.3 Nämndens HR

Kommunledningsförvaltningen arbetar aktivt för att erbjuda heltidsanställningar inom organisationen, detta är en viktig förutsättning för kompetensförsörjning och för att kunna bygga en bra organisation. Delaktighet och inflytande är viktigt och vi kommer fortsätta arbete med att utveckla vår organisation och hur vi informerar och samverkar inom förvaltningen. Under 2021 görs en uppföljning av den omorganisation som gjordes vid mandatperiodens början. Detta kan leda till vissa förändringar.

	2019-12-31	2020-12-31	Förändring
Tillsvidareanställda, antal	79	86	+7
Tillsvidareanställda, årsarbetare	79	86	+7
Tidsbegränsat månadsanställda, antal	8	8	Oförändrat
Tidsbegränsat månadsanställda, årsarbetare	8	7	-1
Andel kvinnor, %	62,0	61,6	-0,4 <i>Procentenheter</i>
Sysselsättningsgrad, %	100	100	<i>Oförändrat</i>

	2019-12-31	2020-12-31	Förändring
Övertid, tkr*	149	78	-71
Övertid, timmar**	303	158	-145
Mertid, tkr*	26	11	-15
Mertid, timmar**	111	40	-71
Timlön, tkr*	522	265	-257
Timlön, timmar**	3 539	1 950	-1 589

*Avser kostnader enligt bokföringen per 2020-12-31, timmarna är utförda december 2019 - november 2020 (12 månader). Inklusive deltidsbrandmän. **Avser timmar utförda december 2019 - november 2020 (12 månader). Exklusive deltidsbrandmän.

	2019-12-31	2020-12-31	Förändring
Sjukfrånvaro, % *	1,51	4,41	+ 2,9 <i>procentenheter</i>
Andel sjukfrånvaro längre än 60 dagar, % *	0	42,34	+42,34 <i>procentenheter</i>
Sjuklön (månadsavlönade, timavlönade), kr **	363 000	716 000	+ 353 000

*Avser sjukfrånvarotid januari 2020 - november 2020. I förvaltningsberättelsen finns uppgift om sjukfrånvarotid januari 2020-december 2020. **Avser kostnader enligt bokföringen per 2020-12-31.

	2019-12-31	2020-12-31	Förändring
Personalomsättning, %	16,9	7,5	-9,4 <i>procentenheter</i>
Personalomsättning exkl. pensionsavgångar, %	11,7	6,3	-5,4 <i>procentenheter</i>
Pensionsavgångar, antal faktiska	3	1	-2

*Avser tillsvidareanställda.

Pensionsavgångar prognos (beräknat vid 65 års ålder)	Prognos 2021	Prognos 2022	Prognos 2023	Prognos 2024	Prognos 2025
Antal	1	1	1	4	6

*Avser tillsvidareanställda..

5. Sammanfattning

Kommunledningsförvaltningen ska stödja kommunstyrelsens ledning av kommunens verksamheter mot visionen *Den mänskliga tillväxtkommunen, 40 000 invånare 2035*. Det ska ske inom målkriterierna Hållbarhet, Attraktivitet, Tillväxt och Trygghet. Inom mandatperioden styrs prioriteringarna dessutom av de övergripande målen Klimat, Delaktighet, Kompetensförsörjning och Kvalitet.

Förvaltningen jobbar utifrån de resurser som tilldelats med hög professionalitet och engagemang samt god samverkan mellan avdelningar, förvaltningsledning och förtroendevalda.

Utmaningar för landets kommuner är att långsiktigt kunna finansiera det ökade behovet av välfärdstjänster. För kommunledningsförvaltningens avdelningar bör utöver detta arbete även förmågan utvecklas att möta översvämningar och pandemier, sänka sjukskrivningstal, stärka ledar- och medarbetarskap, skapa resurser för systemadministration som en följd av digitalisering. Många digitaliseringsinitiativ tas inom förvaltningen. Därutöver behöver målstyrningsförmågan öka i kommunorganisationen samt ytterligare resurser skapas för att möta arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov. Stora samhälleliga utmaningar som i mycket landar på kommunledningsförvaltningen att hantera är att implementera arbetet med de 17 hållbarhetsmålen i Agenda 2030 tex att ställa om för minskade klimatnegativa utsläpp, hantering av klimatförändringar, levnadsvanor, jämställdhet och mer jämlika ekonomiska villkor. Det finns en tydlig bild bland avdelningarna om behov av utbildningsinsatser som stöd till förvaltningarna, inte sällan kopplade till digitala verktyg såsom e-signering, e-avtal, Hypergene, Evolution, nytt HR-system, kommunikationsverktyg, enkätssystem, e-arkiv och e-arkiv.

För en ökande befolkning enligt visionen behövs hållbara bostadsområden och planberedskap. Exploatering av jordbruksmark kan hanteras i en värderingsnyckel och därmed bli en vägledning i den framtida utbyggnad av staden.

Sammanfattningsvis är behoven stora och den utveckling som sker ska hålla sig inom de ekologiska och ekonomiska ramarna. Detta för att Värnamo kommun ska vara en attraktiv och trygg kommun som växer på ett hållbart sätt.